PROCESO ADMINISTRATIVO – TALENTO HUMANO

BIENESTAR Y SATISFACCION AL TALENTO HUMANO.

ASOCIACION GENERADORA DE BIENESTAR SHOW KIDS

2024

Objetivo General

Implementar las estrategias conducentes a mejorar la satisfacción y el bienestar del talento humano de la Asociación Generadora de Bienestar Show Kids, por medio de actividades que permitan mejorar cada dia su vida y el bienestar propio y de los demás.

Objetivos específicos

Desarrollar el marco teórico que conduzca a la elaboración de estrategias acordes con las políticas organizacionales y estratégicas que repercutan en la satisfacción y bienestar del talento humano.

Elaborar las estrategias para la satisfacción y el bienestar del talento humano con base en el marco teórico desarrollado y las herramientas de disciplina positiva.

Desarrollar los instrumentos para la medición del bienestar y satisfacción del talento humano con e propósito de construir un plan de mejoramiento acorde con los resultados.

Alcance

Establecer las estrategias conducentes a mejorar el bienestar y satisfacción de los colaboradores de la asociación generadora de bienestar SHOW KIDS, con el firme propósito de permear los contratos suscritos con las entidades estatales en el periodo comprendido entre octubre de 2022 y diciembre de 2023

Calidad de Vida Laboral

El término surge de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, enfocado en mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, a través del incremento de la productividad y eficacia por parte de la satisfacción de las necesidades y demandas de cada trabajador. La calidad de vida debe considerarse dentro de una perspectiva cultural, es un concepto que cambia de acuerdo al entorno en que se ubique, cambia con las culturas, con las épocas y con los grupos sociales existentes.

El objetivo principal de la calidad de vida laboral es alcanzar una mayor humanización del trabajo, por medio de puestos de trabajo cómodos, condiciones seguras y saludables con organizaciones democráticas y participativas y oportunidades de crecimiento profesional y personal. De esta manera una definición integradora de Calidad de Vida, según (Rubén Ardila, 2003, p. 161-164) refiere la siguiente definición: “Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos.

Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida

De esta manera se puede analizar que la calidad de vida es un estado de satisfacción general; la dimensión objetiva y subjetiva de la calidad de vida laboral se refieren, por un lado, a aquellos elementos derivados de las condiciones de trabajo, al desempeño del puesto y en general al contexto organizacional; y por otro lado a los procesos psicosociales a través de los cuales el trabajador experimenta dicho entorno de trabajo.

Según (Torres y Agulló, 2002, p. 828) la vida laboral se ve afectada no solo por factores intrínsecos al trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, el ocio y tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha relación entre lo laboral y extra laboral que además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los estilos de vida y el estatus social de los individuos.

En últimas la calidad de vida materializa la relación que el individuo mantiene con su lugar de trabajo. La búsqueda de una sana y armoniosa calidad de vida laboral debe coincidir con los objetivos y metas organizacionales, para de esta manera lograr un mismo estándar de trabajo en el cumplimiento de indicadores de la empresa y del trabajador.

Productividad y Calidad de vida laboral

La calidad de vida en la organización según un ensayo titulado Calidad de Vida en el Trabajo "representa una cultura, en la que los empleados tienen la sensación de propiedad, autocontrol y responsabilidad". De acuerdo a (Dolan, Ramos, Valle, Cabrera, Rondall y Schuler, 2007, p. 354) la calidad tiene su origen en la preocupación de la organización por la productividad y la complejidad del comportamiento humano, el trabajador debe satisfacer sus necesidades y expectativas en el entorno de su organización.

Los principales elementos del sistema de trabajo son:

- El Individuo: Hace referencia a un trabajador sano, satisfecho, con mayor cantidad de habilidades y conocimientos que le permitan realizar mejor su trabajo. En relación al elemento individual, se quiere ver un trabajador más satisfecho, sano y capaz, con mayor cantidad de habilidades y conocimientos que le permitan realizar mejor su trabajo, pero también dispuesto a asumir funciones y responsabilidades más difíciles. Los programas de calidad de vida en el trabajo aplicables a este grupo de cuestiones, incluirían aspectos relacionados con la salud, la asistencia al empleado la gestión y la planificación de la carrera profesional, la formación relacionada con el puesto de trabajo y las becas para que le trabajador mejore su propio nivel de formación.

- El puesto de trabajo: Debería ser estimulante y entretenido para el trabajador. En este apartado puede aumentarse el alcance del puesto del trabajo, a través de la carga horizontal o ampliación, y aumentar la profundidad del puesto de trabajo a través de la carga vertical o enriquecimiento. La rotación de puestos de trabajo es otra herramienta para disminuir el aburrimiento y enseñar al empleado puntos de vista diferentes y nuevos conocimientos.

- El entorno: Se debe distinguir entre entorno interno y externo. El interno, hace referencia a problemas derivados de humedades, temperatura, ruido, iluminación y demás. El externo incluye relaciones con la familia, con la pareja todo ello afecta directamente el desempeño y la productividad del trabajador con la organización. El ámbito interno de la organización también incluye factores como la ideología de la gerencia y el estilo de liderazgo, las políticas y la estructura de la organización, el apoyo técnico disponible, los sistemas de información y de comunicación empleados, la toma de decisiones y las posibilidades de movimiento horizontal o vertical. En el entorno externo se incluyen programas de mejora a la calidad de vida en el trabajo y aumento en la productividad.

Estos tres factores se encuentran en constante interacción, por lo cual es importante tratar de mantener un sano equilibrio que le permita al trabajador sentirse bien con la organización y con su calidad de vida. Esta relación de empleado y empresa inicia con el contrato psicológico un término utilizado para hacer referencia a las expectativas y creencias tácitas del empleador y empleado comprometidos en una relación laboral y que no hacen parte del contrato formal.

Según (Levinson y Shein, 2002, p. 85) el contrato psicológico tiene una función positiva porque crea una interdependencia entre los trabajadores y la organización que beneficia a ambas partes al incrementar la productividad, la eficiencia, la confianza y la satisfacción laboral. Igual como cualquier otro el contrato psicológico puede ser violado y frente a esto Shein (1980) argumenta que: "la violación por parte del empleador puede tener serias consecuencias ya que daña la confianza y la buena fe que es inherente a la relación. Puede cesar el compromiso y las conductas pro-rol cuando los empleados perciben que las promesas hechas han sido rotas y que han sido tratados injustamente. Mientras que las expectativas que no se cumplen pueden producir decepción, las obligaciones percibidas de un contrato al no cumplirlas dan como resultados reacciones emocionales más extremas de cólera y traición que conducen a un descenso de confianza, disminución del trabajo y de la satisfacción laboral, y disminución de permanecer en la organización. (Robinson, 1994). Por tal razón seria importante que la organización se interesara sobre lo que el empleado desea obtener en el trabajo y el efecto que los cambios tienen en ellos; en últimas reconocer las diferencias individuales y reconocer las posibles repercusiones de nuevas formas de empleo y las condiciones que ello traería.

Bienestar Subjetivo La calidad de vida es definida (Drewnowski, 1974, p. 8) como: "El estado o grado de bienestar tal como existe y puede ser medido en un momento dado", de esta manera el bienestar podría ser medible, atendiendo a factores también objetivos como sexo, edad, clase social, estado civil, salud o nivel de ingresos. Tal y como lo menciona Wilson (1967:294), en su famoso estudio sobre las variables y características personales vinculadas a la felicidad: "La persona feliz se muestra como una persona joven, saludable, con una buena educación, bien remunerada, extravertida, optimista, libre de preocupaciones, religiosa, casada, con una alta autoestima, una gran moral del trabajo, aspiraciones modestas, de uno u otro sexo y con una inteligencia de amplio alcance". Es así como el bienestar psicológico incluye objetivos deseados y alcanzados en la vida, dependiendo de las oportunidades que el entorno le brinde para su cumplimiento, todo ello rodeado de un buen

estado de ánimo y un nivel afectivo social óptimo; para desencadenar en la satisfacción de la persona consigo misma, con la familia, amigos, en su trabajo, y en las actividades que realiza, en si para obtener una buena calidad de vida. Pero en sí ¿qué es el Bienestar Subjetivo? (Veenhoven, 1984, p 18) lo define como "El grado en que una persona juzga de un modo general o global su vida en términos positivos o, en otras palabras, en qué medida la persona está a gusto con la vida que lleva". De acuerdo a esta definición el individuo utiliza dos componentes en esta evaluación, sus pensamientos y sus afectos. Sus pensamientos relacionados con el componente cognitivo, la manera de pensar, de percibir la vida, sus aspiraciones y logros evaluados como sueños cumplidos o fracasos de los mismos. El componente afectivo se relaciona con el agrado que se experimenta en el diario vivir, allí se conducen los sentimientos, las emociones y estados de ánimo: de esta manera los dos componentes se interrelacionan en la vida de todo ser humano.

Una persona que tenga experiencias emocionales placenteras es más probable que perciba su vida como deseable y positiva. Así tener un mayor bienestar subjetivo induce realizar valoraciones positivas de su trabajo, familia y demás círculos relacionales, obteniendo en gran parte satisfacción personal, pues el hecho de que ella se mantenga depende de las reacciones de cada individuo frente a las condiciones que el medio le otorga.

La Motivación y la Satisfacción

Las necesidades de los trabajadores dirigen su conducta laboral; estas necesidades deben ser tomadas en cuenta por la organización como un punto de importancia, ya que mientras más motivados estén los trabajadores, en esa misma medida se maximizará la eficiencia de los mismos en el logro de los objetivos organizacionales. Robbins (1999).

De ahí que la motivación en el trabajo sea un proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la organización. Pernalete (2005).

Esta definición se puede unir con la siguiente realizada por (Sánchez, 2008, p.198) "El motivo que impulsa a la acción, que en lo referente al trabajo se concreta en la cantidad de energía y esfuerzo que una persona está dispuesta a poner en su trabajo. Tiene por lo tanto una componente de cantidad (más o menos energía y esfuerzo), foco (aplicada a las responsabilidades o cometidos que se esperan de una persona en su trabajo) y duración o sostenibilidad (durante cuánto tiempo se está dispuesto a mantener ese nivel de energía y esfuerzo)". Por esta razón la organización no sólo debe procurar la rentabilidad para sus accionistas sino ofrecer además una respuesta adecuada a las expectativas de todos sus empleados, siendo su motivación uno de los aspectos más importantes.

La motivación de los empleados es un compromiso, un derecho fruto de la relación laboral, del contrato psicológico. La motivación en el trabajo puede concebirse como un proceso mediante el

cual se activa, se mantiene y se dirige la conducta hacia el logro de ciertas metas que satisfacen necesidades importantes del individuo y a la vez permite el logro de las metas organizacionales.

(Vega, 2002). La motivación, en general, es un fenómeno complejo por la variedad de formas como los motivos se expresan y se combinan para producir una determinada conducta. El proceso motivacional puede ser visto como un ciclo que va desde la conciencia de una necesidad, hasta el logro de los incentivos que la satisfacen. La motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas. Puede observarse a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca (El trabajador está extrínseca-mente motivado cuando no deriva satisfacción de lo que hace y trabaja sólo por el salario u otros beneficios externos) y motivación intrínseca (El trabajador está intrínseca-mente motivado cuando deriva satisfacción de lo que hace, cuando lo que hace aumenta sus sentimientos como persona autónoma y auto determinada.), desde las expectativas que la orientan (motivación positiva (un proceso mediante el cual el individuo inicia, sostiene y direcciona su conducta hacia la obtención de una recompensa) y motivación negativa(proceso de activación, mantenimiento y orientación de la conducta individual, con la expectativa de evitar una consecuencia desagradable).

Entre la motivación y la satisfacción hay una red circular de influencias que los relacionan directamente, pues la satisfacción de los empleados, es un deber moral (sus propios valores, sobre lo que debe ser una organización, lo que significan las relaciones de las personas con su trabajo) y en algunos casos, una necesidad (derivada de tener especiales dificultades para atraer o retener talento). Para comprender mejor este análisis (Sánchez, 2008, p. 199) define la satisfacción como: “La sensación de bienestar derivada del cumplimiento de unas expectativas o de unas necesidades”. De acuerdo a las definiciones de motivación y satisfacción, se logra analizar que la motivación implica energía y esfuerzo y es por lo tanto un elemento que moviliza a través del contenido actitudinal, la satisfacción es una sensación cuyo componente esencial es de tipo emocional derivado de las percepciones de los trabajadores.

Sin duda uno de los mayores influyentes en la motivación de los empleados es su personalidad, en la que se incluyen sus creencias, sus valores, sus actitudes las cuales se desarrollan en su entorno; por ejemplo lo que representa el dinero, la profesión, las ambiciones, los valores en la vida dependiendo del ciclo de vida en el que se encuentre cada trabajador, pues no es lo mismo un joven de 20 años que lleva 1 año en la organización con una persona de 40 años que lleva 10 años laborando; la organización debe tener la capacidad de motivar y satisfacer las necesidades de estos empleados que le permiten incrementar la productividad, pues los estudios que han realizado sobre la satisfacción de los empleados en su lugar de trabajo han encontrado una relación positiva con el rendimiento y la productividad, de modo que quienes están satisfechos con su trabajo presentan un mejor rendimiento y son más productivos (Saari & Judge, 2004, p. 395).

La motivación y el Sentido de Pertenencia

El compromiso e identificación de los empleados hacia la organización puede optimizarse a través de diversas actividades donde se integre al empleado profesionalmente y personalmente. La

motivación, el suministro de los implementos necesarios para realizar las labores diarias, la recreación, entre otros son factores que brindan mayor bienestar, satisfacción en los trabajadores y por ende sentido de pertenencia y disminución en la rotación de personal.

Es importante que el empleado sea escuchado y considerado no solo como una persona que se dedica a ejecutar una tarea, sino también como un generador de ideas y una fuente de aportes para mejorar los procesos con base en la experiencia; esta acción puede llegar a elevar el nivel de motivación y pertenencia dentro de la organización y de esta manera ser más productiva.

En la organización la productividad se define según (Sánchez, 2008) a través de los resultados logrados, esto quiere decir que productividad es una medida que combina y utiliza de manera correcta los recursos (donde están incluidos los empleados) para cumplir los objetivos de la estrategia empresarial; también mide la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema; en este caso el empleado y la organización. Pero caso contrario se brindaría con una baja motivación y sentido de pertenencia, pues definitivamente no se van a cumplir logros personales y organizacionales; no se podrían alcanzar algunos objetivos de la empresa o por lo menos se dificultaría mas de lo normal, el nivel de rotación se incrementaría y, a su vez, esto representará costos altísimos; además la calidad de los procesos disminuiría porque los trabajadores van a trabajar sin ningún interés, afectando claramente el desarrollo y evolución de la compañía.

Así como lo menciona Olga Lucia Gómez, coordinadora de recursos humanos de Acegrasas: “En algunas ocasiones la ventaja comparativa está personificada por los trabajadores y, ante todo, por el grado de compromiso, profesionalismo y pertenencia que tengan los empleados hacia la compañía y sus objetivos; como lo afirma: El sentido de pertenencia conforma el ciento por ciento del desempeño del empleado y, además, representa el 70 por ciento del funcionamiento de la empresa. Los empleados que no se identifican con lo que hacen, que no se identifican con la empresa, que hablan mal de los jefes o del producto se convierten en líderes negativos, pues son multiplicadores de una muy mala imagen.

Por el contrario, si un trabajador está convencido que la compañía es buena y que le da beneficios es una persona que realmente luchará en pro de las metas de la empresa y lo que necesitan las organizaciones es que su fuerza laboral esté unida y trabaje en equipo”. De ahí que el sentido de pertenencia según el diccionario de competencias genéricas y organizacionales de UCH – RRHH, p. 3: “Es la identificación de cada trabajador con la organización. Implica conocer los valores y elementos culturales de la empresa, asumirlos, defenderlos y promulgarlos como si fueran propios.

Se refiere a la disposición que tenga el trabajador para defender los intereses de la empresa en ocasiones en que éstos se vean amenazados. Implica también el dar prioridad a los intereses organizacionales y comprometerse a la consecución de los mismos”.

En conclusión si los que dirigen la empresas en verdad desean que sus colaboradores las sientan como propias, deben evitar el trato desigual, las amplias y marcadas diferencias y estimular,

modelar y valorar la participación constante entre todos los que la integran, dar justo valor al esfuerzo, sin importar donde este se manifieste y generar el mismo bienestar y desarrollo, en base al mérito y a la dedicación, en todas sus áreas por igual. Deben romper los esquemas tradicionales y hacer partícipes tanto de las ganancias como de las inversiones y gastos a su personal, de las decisiones que pueden mantener, sostener y perpetuar el ejercicio de la empresa o bien cambiar el rumbo y propósito de la misma, así y solo así realmente les pertenecerá a todos y les dolerá de la misma manera en que les alimentarán ya sean sus desaciertos o éxitos, respectivamente. (Socorro, 2010) Cultura Organizacional y Clima Laboral El comportamiento de un individuo en su lugar de trabajo no depende solo de su percepción de vida, sino también de las condiciones en las que percibe su clima de trabajo.

Según (Litwin & Stringer, 1968, p. 190) "El clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional se origina producto de efectos subjetivos percibidos por los trabajadores, respecto del sistema formal en que se desenvuelven, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales características del trabajo, De esta forma, la investigación se ha enfocado en el estudio de la relación mediante análisis de correlaciones, encontrando que existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de manera tal que a mejor clima percibido más satisfechos estarán las personas".

La cultura organizacional

según (Trice y Breyer, 1993, p. 300) "Emerge a partir de los esfuerzos desplegados por sus miembros para afrontar incertidumbres y ambigüedades de todo tipo, proporcionándoles individual y colectivamente conjuntos mas o menos articulados de ideas que les permitan responder a sus experiencias. Según estos autores esta definición se engloba en dos grandes categorías. La primera de ellas es relativa a la sustancia de la cultura, es decir, los sistemas de creencias compartidas e interrelacionadas que cuentan con una fuerte carga emocional y que pueden denominarse ideologías. La segunda se refiere a las formas culturales, esto es, las entidades observables (los símbolos, el lenguaje, los relatos) a través de los cuales los miembros de una cultura expresan, afirman y se comunican mutuamente la sustancia de su cultura.

A su vez, la cultura ejerce una serie de consecuencias sobre los miembros que la comparten", se pueden presentar una serie de consecuencias que afectan o no la organización y a los empleados. En el momento en el que se presentan los conflictos entre el ambiente y el individuo, se inicia un proceso de cambio organizacional, para establecer transformaciones en las áreas requeridas; las fuerzas que producen estos cambios pueden ser exógenas (externas) lo que significa que provienen del ambiente, como nuevas tecnologías, cambios en los valores de la sociedad, o nuevas oportunidades o limitaciones del ambiente; o endógenas (internas) a la organización, estas se presentan cuando son producto de la interacción de sus participantes y de las tensiones provocadas por la diferencia de objetivos e intereses. (Cointeval, 2009) Según (Chiavenato, 2006, p. 526), existen cuatro clases de cambios en las organizaciones:

1. Estructurales: afectan la estructura organizacional, divisiones o departamentos

2. Tecnológicos: afectan máquinas, equipos, instalaciones, procesos empresariales, etc. La tecnología afecta la manera como la empresa ejecuta sus tareas, fabrica sus producto

3. **De productos o servicios**: afectan los resultados o las salidas de la organización.

4. **Culturales**: cambios en las personas, en sus comportamientos, actitudes, expectativas, aspiraciones y necesidades. Todos estos cambios no son aislados sino sistémicos, pues se afectan entre sí y producen un fuerte efecto multiplicador. A modo de conclusión (Shein, Trice – Breyer, 2000, P. 206)

Las diferencias entre clima y cultura se dan de la siguiente manera. (Shein, 2000, p.206) propone que el clima se considera como una artefacto cultural resultado de los valores a los que se adhieren los miembros y de las presunciones tácitas compartidas por ellos, mientras que los segundos autores mencionan que la cultura no es clima, ya que esta representa percepciones individuales a cerca del entorno psicológico y no se ocupa de las creencias, valores y normas compartidas por los grupos, individuos que constituyen el núcleo de la cultura.

Frente a estas definiciones se puede evidenciar que el clima a pesar de tener un gran componente subjetivo finalmente se desenvuelve en medio de la cultura, por ende aunque son conceptos independientes se encuentran estrechamente relacionados en el diario vivir de los empleados y de la organización.

Comunicación

Actualmente la comunicación como parte de la cultura organizacional se ha convertido en uno de los ejes centrales de una empresa, ya que por medio de ella existe una mejor relación comunicativa entre empleados y esto se refleja en el trato con los clientes. (Molina, 2004). Según la (Lic. Urrutia, 2000, p. 15) “La información interna es inherente a las organizaciones. Y es que, una empresa es, al fin y al cabo, un conjunto de personas que interaccionan intercambiando información. Por ello, la información interna en una organización se considera mucho más importante (su volumen es generalmente mayor) que la información externa: La información externa que le llega al empleado y que le sirve para realizar su trabajo debe de ser de calidad”. Por ello, la calidad de esta información tiene que asegurarse en el centro donde es recibida y procesada, en el centro de información de la empresa, que debe ser también el centro de operaciones del sistema de información y de aseguramiento de la calidad informativa (Arias y Portela, 1997, p. 87).

No hay que olvidar que un trabajo elaborado con calidad genera una información de calidad. “Las empresas dedican una parte importante de su tiempo y de sus recursos económicos y humanos a la obtención, proceso, aplicación y proyección de información. Por esta razón, la información interna juega un papel decisivo en la empresa y se convierte en su principal patrimonio. Debe ser clara, precisa y que se adapte a la formación y perfil de las personas a la que va dirigida. Tiene que ser rápida y estar disponible en el momento que se la necesite, y de una manera completa y armonizada

con otras informaciones. Debe ser una información fácilmente accesible y con un coste de obtención menor que la utilidad que ofrece." (Martín, 1990, p. 67).

Beneficios Sociales

Los beneficios sociales según Idalberto Chiavenato (1999, P. 5), constituyen gran parte de la remuneración total del empleado. Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos, parcial o totalmente.

Estos Beneficios pueden servir para retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal; las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes. "Existen tres tipos de benéficos sociales, de acuerdo con Chiavenato (1999, P. 5) auxilian al empleado en tres áreas de la vida, así: 1. En el ejercicio del cargo (bonificaciones, seguro de vida, premios por producción, etc.). 2. Fuera del cargo, pero dentro de la empresa (descanso, refrigerios, restaurante, transporte, etc.). 3. Fuera de la empresa, en la comunidad (recreación, actividades comunitarias, etc.). Los Beneficios Sociales se clasifican por Exigencias, Naturaleza u Objetivos de la siguiente manera, según Chiavenato:

1. **Exigencias**: Los planes pueden clasificarse en legales y voluntarios, según su exigibilidad: • Beneficios legales. Exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social o por convenciones colectivas con sindicatos, como: Prima anual, Vacaciones, Pensión, Seguro de accidentes de trabajo, Auxilio por enfermedad, Subsidio familiar, Salario por maternidad, Horas extras, Recargo por trabajo nocturno. • Beneficios voluntarios. Concedidos por la liberalidad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por la negociación colectiva. También se denominan beneficios marginales: Bonificaciones, Seguro de vida colectivo, Restaurante Transporte, Préstamos, Asistencia médico-hospitalaria.

2. **Naturaleza**: Los planes pueden clasificarse en monetarios y no monetarios. • Beneficios monetarios. Concedidos en dinero a través de la nómina: Prima anual, Vacaciones, Pensión, Complementación de la pensión, Bonificaciones, Planes de préstamos, Complementación de salarios en las ausencias prolongadas por causas de enfermedad, Reembolso o subsidio de medicamentos. • Beneficios no monetarios. Ofrecidos en forma de servicios, ventajas o comodidades para los usuarios: Servicio de restaurante, Asistencia médico hospitalaria y odontológica, Servicio social y consejería, club o asociación recreativa, Seguro de vida colectivo, Conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa, Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina.

3. **Objetivos**: Los planes pueden clasificarse en asistenciales, recreativos y supletorios. • Planes asistenciales. Beneficios que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión en casos de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o voluntad: Asistencia médico-hospitalaria, Asistencia odontológica, Asistencia

financiera mediante préstamos, Servicio social, Complementación de los salarios durante ausencias prolongadas por enfermedad, Seguro de vida colectivo, Seguro de accidentes personales.

4. **Planes recreativos**. Servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo. En algunos casos, estos beneficios también se extienden a la familia del empleado: Asociación recreativa o club, Áreas de descanso en los intervalos de trabajo, Música ambiental, Actividades deportivas, Paseos y excursiones programadas. • Planes supletorios. Servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida: Transporte o conducción del personal, Restaurante en el lugar de trabajo, Estacionamiento privado para los empleados, Horario móvil de trabajo. Los planes supletorios constituyen aquellas comodidades que si la empresa no las ofreciese, el empleado tendría que buscarlas por sí mismo.

Los objetivos básicos de los planes de beneficios sociales son: Mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, Mejoramiento del clima organizacional, Reducción de la rotación de personal y del ausentismo, Facilidad de atracción y el mantenimiento de recursos humanos, Aumento de la productividad en general".

La disciplina positiva para la motivación y comunicación del equipo de trabajo

La Disciplina Positiva es un programa y enfoque de comunicación y motivación internacionalmente reconocido que ha ayudado a millones de personas en 61 países (hasta 2018) a implementar las ideas de Alfred Adler y Rudolf Dreikurs. Nace con el fin de capacitar a los padres, madres y educadores para que pudieran ser lideres eficaces en sus hogares y colegios, promoviendo el respeto mutuo y la dignidad entre todos.

Algunos de los beneficios de la Disciplina positiva en la organización son: Tener equipos cohesionados y que cooperativos. Hacer que cada miembro se sienta parte y pueda sacar lo mejor de sí mismo y de cada situación en pro de la empresa. Reducir los retos que surgen de las relaciones interpersonales en el trabajo (reducir las quejas, las críticas y el mal ambientes entre compañeros). Llevar a cabo reuniones de equipo basadas en el Respeto mutuo (con un formato eficaz y rápido) . Crear entornos liderados desde la igualdad, el respeto y la dignidad Conocer nuestro estilo de liderazgo y sacar el mayor provecho a nuestras fortalezas. Crear conexión para poder enfocarnos en soluciones.

La metodología que se emplea, combina el compartir conceptos básicos de la disciplina positiva con el aprendizaje experiencial o vivencial (learning by doing) que proporciona una magnífica oportunidad para que los participantes puedan interiorizar lo ofrecido durante el taller, a través de la autoexploración y experimentación. Todo esto, permite el aprendizaje de competencias a partir de la vivencia y la observación del grupo. La manera como está estructurado el taller, promueve la práctica de la empatía (ponerse en el lugar del otro) desde el primer momento, logrando

experimentar sensaciones y emociones que les ayuden a "darse cuenta" de ciertos aspectos a mejorar y desarrollar para potenciar lo mejor de cada uno y de cada situación.

Estrategias de Bienestar y Satisfacción

A continuación se presentan las estrategias de bienestar y satisfacción para los empleados de la Asociación Generadora de Bienestar Show Kids:

YO SOY LA EMPRESA		
Estrategia 1: Capacitación emprendimiento y desarrollo personal	Estrategia 2: La cartelera que lo sabe todo	Estrategia 3: Buzón anónimo de sugerencias y soluciones.
Descripción del tema: Parte de la visión del individuo como un todo y por tanto deben estimular su crecimiento mediante el aprendizaje, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes y comportamientos.	La información sobre los cambios de la empresa se refiere a la divulgación oportuna a las personas o áreas que sufrirán cambios, al igual que la preparación psicológica o tecnológica en el mismo sentido; por otro lado la información sobre resultados hace referencia a los estilos de información empresarial, que derivan en estilos de comportamiento y claridad de la información; resultando fundamental para la satisfacción laboral, el informar y continuamente los fracasos y éxitos de la organización.	Descripción del tema: Se refiere a la acogida que la empresa observa de las sugerencias y buenas ideas de sus colaboradores, lo cual redunda en el mejoramiento del desempeño y productividad empresarial.
Jornada de capacitacion: Visión del individuo como un todo Crecimiento mediante el aprendizaje Desarrollo de habilidades Cambio de actitudes y comportamientos. Falencias de la variable: Progreso profesional. Descripción del tema: Parte de la visión del individuo como un todo y por tanto deben estimular su crecimiento mediante el aprendizaje, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes y comportamientos.	Elaboracion de materiales para: Instauración de cartelera en la cual sean visibles, post y circulares informativos. Informes visuales y comprensibles de información oportuna de personas o áreas que sufrirán cambios Desarrollo paso a paso	

CONSTRUYO MI META		
Estrategia 1: Mi libreta de labores	Estrategia 2: Taller "mis competencias"	
Descripción del tema:Se refiere a la autonomía para tomar decisiones, para organizar y planear el trabajo de manera novedosa en diversos escenarios.	Descripción del tema: Se refiere a aquellos conocimientos, destrezas u habilidades para el desempeño laboral que componente el	
Desarrollo paso a paso Sera á dotado con una libreta en la cual escribirá, las labores y metas por cumplir cada mes, en el trascurso de este tendrá que escribir las funciones que realizo y como logro legar a su meta. Se socializaran las libretas con el fin de hacer consiente la importancia de la labor de cada persona y como construye un proyecto hacia una meta. Falencias de la variable: Autonomía, creatividad y variedad de tareas. Descripción del tema: Se refiere a la autonomía para tomar decisiones, para organizar y planear el trabajo de manera novedosa en diversos escenarios. Desarrollo paso a paso	Desarrollo paso a paso cada empleado hara una breve descripción por escrito sobre sus capacidades en su puesto de trabajo. Se realizara una integración en la cual se socialicen sus escritos y se resalte la importancia y eficacia de cada uno de los integrantes en su labor. Falencias de la variable: utilización de conocimientos y habilidades. Descripción del tema: Se refiere a aquellos conocimientos, destrezas u habilidades para el desempeño laboral que componente el valor agregado del personal. D	

FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES GRUPALES		
Estrategia 1: Capacitación “Aprendo a perder”	Estrategia 2: Jornada de integración grupal	
Descripción del tema: Este constructo se refiere a la capacidad de afrontar los errores en la organización, para que los sentimientos de frustración no traspasen el ámbito laboral y afecte la salud del cliente interno	Descripción del tema: Se establece como el proceso mediante el cual una persona que está facultada para efectuar acciones, de las cuales derivan una o más funciones, asignándole la responsabilidad del cumplimiento en los niveles de eficacia y eficiencia.	
En una jornada de capacitación se abordaran temas relacionados con: Manejo de la frustración ¿cómo evitar las reacciones hostiles? Roles de favoritismo y sus consecuencias. Importancia del proceso	Desarrollo paso a paso Se organizara grupos aleatoriamente de cuatro personas. Se plantean situaciones hipotéticas a resolver. Cada grupo debe escogencia de un líder. Posteriormente el grupo organizará como resolver la situación y que función específica cumple cada integrante del grupo. Socialización y retroalimentación de la actividad. Falencias de la variable: Delegación de responsabilidades, estímulo al trabajo en equipo. Descripción del tema: Se establece como el proceso mediante el cual una persona que está facultada para efectuar acciones, de las cuales derivan una o más funciones, asignándole la responsabilidad del cumplimiento en los niveles de eficacia y eficiencia. Desarrollo paso a paso 1	

CUIDO MI SALUD EN EL TRABAJO			
Estrategia 1: Capacitación en identificación de situaciones laborales negativas, entrenamiento del manejo efectivo del tiempo y priorización de tareas.	Estrategia 2: Implementación de pausas acti	Estrategia 3: Realización de jornad	Estrategia 4: Entrenamiento en técnicas de relajación y respiración.
Descripción del tema: La influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral son a las exigencias de tiempo y esfuerzo que hace el empleado en su trabajo e impactan negativamente en su vida fuera del trabajo en el área personal y familiar; mientras que las demandas de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea que se realiza e involucra procesos mentales superiores como la atención, la memoria y el análisis de información en relación con el tiempo de procesamiento y generan un sobre esfuerzo en el trabajador	Descripción del tema: Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se refirieren a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que conllevan realizar las actividades, las demandas pueden ser de tipo físico, químico, biológico, diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y de seguridad industrial; en donde ciertas circunstancias exigen que el trabajador haga un esfuerzo de adaptación que genera molestia, fatiga o preocupación, afectando negativamente el desempeño y bienestar del trabajador.	Descripción del tema: Ya que la influencia del trabajo sobre el entorno, extralaboral, las demandas de carga mental, ambientales y de esfuerzo físico impactan negativamente en la vida del empleado respecto al desempeño en el trabajo, el área personal, familiar, y bienestar en general, se hace necesario generar espacios constantes de chequeo médico.	Las demandas de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea que se realiza e involucra procesos mentales superiores como la atención, la memoria y el análisis de información en relación con el tiempo de procesamiento y generan un sobre esfuerzo en el trabajador; mientras que las demandas ambientales y de esfuerzo físico son las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que conllevan realizar las actividades, las demandas pueden ser de tipo físico, químico,
Estrategia 1: Capacitación en identificación de situaciones laborales negativas, entrenamiento del manejo efectivo del tiempo y priorización de tareas. Bienvenida y socialización de la normativa a seguir durante la capacitación. Introducción de la temática a tratar. Explicación de los temas (demandas del trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental, identificación de situaciones laborales negativas, manejo efectivo del tiempo y priorización de tareas). Desarrollo de las actividades: Desarrollo paso a paso a) Árbol de problemas: En una hoja de papel cada participante dibujara un árbol, en donde ubicara en la parte de las raíces todos los elementos negativos que pueden identificar durante su jornada laboral; posteriormente en el tronco se deben colocar los efectos o consecuencias que dichos elementos negativos traen en la vida personal, familiar y en general extralaboral de cada participante; finalmente, en la parte de las ramas se colocarán posibles soluciones o alternativas para ayudar a recudir el impacto de los efectos negativos sobre la vida extralaboral de cada uno. Finalmente se da el feedback de la actividad. b) Matriz de prioridades: Luego de haber explicado cómo se hace y cómo funciona, se proporciona una hoja de papel los participantes en donde realizarán la matriz de manejo del tiempo de Covey para mejorar la administración del tiempo y así disminuir los niveles de fatiga, a través de la	ara el desarrollo del programa de pausas activas los directivos de la empresa, del departamento de salud ocupacional y del departamento de talento humano deben se aprobar y apoyar las actividades a realizar. Consulta el "ABECÉ de las Pausas Activas", documento brindado por el Ministerio de Salud, en donde aparece una guía para el desarrollo del tema. Consulta el link a continuación. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf Quien desarrolle el programa, debe apoyarse de la ARL, y contando con la participación y apoyo de los trabajadores, tendrán la responsabilidad de la planeación, desarrollo y manejo del programa.	jornadas de salud dentro de la organización se pueden dividir en 3 modalidades: 1. 27 4. Establece los horarios, espacios y los ejercicios que se realizarán en las pausas activas, guíate de la sección "¡Aprende a hacer pausas activas en tu trabajo!" brindado por la ARL SURA. Consulta el link a continuación. https://arlsura.com/index.php/173%20-noticias-riesgosprofesionales/noticias/2249/aprende-a-hacer-pausas-activas-en-tu-trabajo 5. Capacita a los empleados en los diferentes conceptos y ejercicios que se aplicarán. Estrategia 3: Realización de jornadas de salud Riesgos psicosociales 28	socialización de la normativa a seguir durante la sesión. Introducción de la temática a tratar. Explicación de los temas, demandas de carga mental, ambientales y de esfuerzo físico, bienestar físico y mental, estrés laboral, relajación, respiración, relajación de Jacobson, entrenamiento autógeno de Schultz, técnica para relajarse rápidamente Practica y aplicación de los ejercicios anteriormente explicados, en caso de que sea requerido se pueden realizar varias sesiones de practica y aplicación de las técnicas. D

MIS COMPAÑEROS DE EQUIPO DE TRABAJO		
Estrategia 1: Capacitación "conocimiento y desarrollo de las habilidades sociales"	Estrategia 2: Generar espacios de esparcimiento e integración entre los trabajadores.	
Las relaciones sociales en el trabajo son las interacciones que se establecen con otras personas en el área laboral, referentes a establecer contacto con otros trabajadores, generar apoyo social, trabajar en equipo, y la cohesión de la organización; cuando las relaciones se ven afectadas o son nulas, se convierten en un factor de riego, generando un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza, haciendo surgir deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo e impidiendo la cohesión en el trabajo y generando un ambiente deficiente de relaciones en la organización.	Descripción del tema: Las relaciones sociales en el trabajo son las interacciones que se establecen con otras personas en el área laboral, referentes a establecer contacto con otros trabajadores, generar apoyo social, trabajar en equipo, y la cohesión de la organización; cuando las relaciones se ven afectadas o son nulas, se convierten en un factor de riego, generando un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza, haciendo surgir deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo e impidiendo la cohesión en el trabajo y generando un ambiente deficiente de relaciones en la organización.	
Bienvenida y socialización de la normativa a seguir durante la capacitación. Introducción de la temática a tratar. Explicación de los temas Entrenamiento en habilidades sociales (comunicación, empatía, resolución de conflictos, etc). Consulta el material de apoyo en el siguiente link: http://www.cop.es/colegiados/PV00520/pagina4.htm Conversatorio. Feedback. D	Realiza una encuesta de interés o una reunión de opinión, para saber en qué espacios y en qué tipo de actividades están interesados los trabajadores. Establece un cronograma de actividades para llevar a cabo los encuentros entre los empleados. Generar espacios de esparcimiento e integración entre los trabajadores, facilitándoles el tiempo y la logística para el desarrollo de las actividades, como lo pueden ser Rumbaterapia, espacios deportivos, conformación de un equipo deportivo, caminatas grupales, etc. Repite el proceso mensualmente para evaluar el funcionamiento de las actividades y reajustar los encuentros según sea necesario.	

RETROALIMENTACIÓNDEL DESEMPEÑOLABORAL MENSUAL		
Estrategia 1: Programa de retroalimentación del desempeño laboral registrado cada cierre de mes.		
Descripción del tema: En este casi el termino recompensas se refiere al sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta el trabajador por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo, si este se ve afectado, la motivación y el desempeño del empleado se verán afectados, así como también se afectará la organización.		
parámetros evaluados para realizar el seguimiento del desempeño laboral de cada trabajador. Fija las fechas y periodos laborales que serán evaluados, día, fecha, hora, etc. Crea o implementa un formato de registro de avances. Inicia el seguimiento del rendimiento o desempeño laboral de acuerdo lo anteriormente estipulado. Al terminar el proceso de evaluación y tener los datos suficientes, es decir al finalizar el periodo laboral mensual, realiza un pequeño análisis del desempeño de cada trabajador sin necesidad de comparar su trabajo con el de los demás, si se da una comparativa de desempeño debe ser respecto al mismo trabajador. Finalmente socializa el análisis de los datos recolectados en transcurso del mes. Implementar esta medida constantemente para generar una cultura de autoevaluación de desempeño en los trabajadores. Falencias de la variable: Reconocimiento y compensación derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Descripción del tema: En este casi el termino recompensas se refiere al sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta el trabajador por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo, si este se ve afectado, la motivación y el desempeño del empleado se verán afectados, así como también se afectará la organización.		

ANEXO1

Querido colaborador,

A continuación, presentamos la siguiente encuesta de satisfacción para que sea diligenciada por parte de ustedes.
El objetivo de esta encuesta es verificar el nivel de satisfacción que ustedes tienen con el jardín infantil y con la Asociación Generadora de Bienestar Show Kids y cómo podemos mejorar para cumplir con sus expectativas.

Agradecemos sinceridad en la realización de esta encuesta.

1. El lenguaje utilizado por el responsable del servicio hacia ud es?:

a. Respetuoso_____ b. sin respeto _____

2. La retroalimentación del Responsable del Servicio ante el desempeño de su trabajo es:

a. Cordial y amable _____ b. Descortés _____ c. Grosero _____

3. Considera usted que su jefe inmediato?

a. Delega su trabajo_____ b. hace su trabajo_____ c. no hace delegación _____

4. Se siente a gusto con el Responsable del servicio:

a. Si _____ b. No _____ c. Muy poco _____

Porque

_____
_____
_____

5. El trato del responsable del servicios hacia usted es:

a. Cordial y amable _____ b. Descortés _____ c. Grosero _____

6. La comunicación con el responsable del servicio es?

a. Clara _____ b. No clara _____ c. No hay comunicación _____d. prefiere contarle a otros_____

7. Cuál es su horario de trabajo en el jardín

a. 7am a 5pm_____ b. 7am a 6pm _____ c. 7 am a 7pm o mas _____

8. Cree Ud. que hay algún inconveniente laboral entre el responsable del servicio y algún miembro del equipo?

a. Si _____ b. No _____

9. como promueve el responsable del servicio el ambiente laboral?

a. Tranquilo_____ b. intranquilo _____ c. normal_____

10. Cuando le hace una solicitud al responsable del servicio, esta es:

a. Diligente_____ b. demorada____ c. no hay respuesta_____

11. Siente Ud. que su labor es reconocida en el jardín infantil:

a. si_____ b. no_____

Gracias por contarnos tu experiencia en show Kids
¡Muchas gracias por el diligenciamiento de esta encuesta!

ANEXO 2

Esta encuesta de satisfacción laboral pretende conocer el nivel de satisfacción de los empleados con su puesto, tareas y equipo. Es por ello que se realiza de manera anónima.

Marca con una X las casillas para elegir las respuestas.

Me brindan una oportunidad real de mejorar mis habilidades en mi organización.

☐ Sí.

☐ No.

Mi trabajo me da una sensación de logro personal.

☐ Sí, me encanta lo que hago.

☐ No, me hace sentir infravalorado/a.

☐ Me es indiferente.

☐ Prefiero no contestar.

Considerando lo anterior, ¿cuál es tu nivel de satisfacción con tu trabajo?

☐ Muy satisfecho/a.

☐ Está bien.

☐ Podría mejorarse.

 Muy insatisfecho/a.

¿Qué tan satisfecho/a estás con tu participación en las decisiones que afectan a tu trabajo?

 Siento que mi opinión se tiene en cuenta

 Alguna vez preguntan mi opinión.

 Siento que a nadie le importa mi opinión.

 Otra respuesta:

¿Qué tan satisfecho/a estás con la capacitación que recibió en su trabajo actual?

 Bien, entiendo todo con facilidad.

 Podría haber sido mejor.

 Creo que no fue útil.

 Otra respuesta:

¿La gente con la que trabajas coopera en la realización de los trabajos?

 Somos un gran equipo.

 Algunas personas sí y otras no.

 Creo que todo el mundo mira por sí mismo.

 Otra respuesta