

PROTOCOLO DE INTERVENCION: PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL EN  
LA EMPRESA AYENDA

Presentado por:

Jhaveidy Andrea Sierra Sepúlveda ID 509912

Edgar Augusto Ochoa ID 490691

José Francisco Rentería Maturana ID 506052

Asesor:

Andrés Felipe Restrepo Jaramillo

Nombre de la Compañía:

AYENDA S.A.S

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Facultad De Ciencias Humanas Y Sociales

Psicología

Bello, 2020

## Tabla de contenido

1.0	RESUMEN .....	1
3.0	INTRODUCCIÓN .....	3
4.0	FASE DEL VER .....	5
4.1	Historia .....	5
4.2	¿Qué hacen? .....	5
4.2.1	Misión.....	6
4.2.2	Visión.....	6
4.3	Valores .....	6
4.3.1	ExtremeOwners .....	6
4.3.2	SuperImprovers.....	7
4.3.3	GreatListeners.....	7
4.3.4	TrustBuilders .....	7
4.4	Los valores aplicados en el día a día .....	8
4.4.1	Extreme Owners.....	8
4.4.2	Super Improvers.....	9
4.4.3	Great Listeners .....	10
4.4.4	Trust Builders .....	10
4.5	Constitución de la Compañía .....	11
4.6	Manual de Convivencia AYENDA. ....	12
4.7	Flujograma .....	15
4.8	Organigrama .....	18
4.9	Descripción del rol y funciones del psicólogo en AYENDA.....	19
4.10	Problematización .....	21
5.0	FASE DEL JUZGAR.....	24
5.1	Diagnóstico.....	24
5.2	Marco Referencial.....	26
5.2.1	Bienestar Laboral .....	26
5.2.2	¿Qué es un Plan de Bienestar Laboral?.....	31
5.2.3	¿De qué manera retorna la inversión en el Bienestar laboral? .....	35
5.2.4	Reforzamiento y Conducta organizacional .....	35
5.2.5	Técnica de Reforzamiento y Dirección.....	37
5.2.6	Felicidad Organizacional desde la Psicología positiva.....	37

5.3	Investigación sobre el bienestar laboral en época de Cuarentena causada por la pandemia del Covid – 19.....	38
5.4	Marco legal .....	39
5.4.1	Código sustantivo del trabajo en Colombia .....	40
5.4.2	Normatividad que regula la seguridad y salud en el trabajo .....	41
6.0	FASE DEL ACTUAR.....	44
6.1	Objetivo General.....	44
6.2	Objetivos específicos .....	44
6.3	Descripción de actividades para el cumplimiento de objetivos .....	45
6.4	Calidad de vida .....	46
6.4.1	Cuadro comparativo de planes de bienestar de diferentes empresas .....	48
6.5	Encuesta para detectar las necesidades de los trabajadores en un plan de bienestar ...	49
6.6	Cronograma de actividades del plan de bienestar .....	53
6.7	Descripción actividades del cronograma .....	54
6.8	Actividad enfocada al manejo del estrés y la ansiedad en tiempos de pandemia causada por el Covid-19	54
6.9	Calendario de actividades Plan de Bienestar .....	59
7.0	FASE DE LA DEVOLUCION CREATIVA.....	68
7.1	Objetivo General vs Problemática: .....	68
7.2	Evaluación del cumplimiento del objetivo general.....	70
7.3	Evaluación del cumplimiento de los objetivos específicos.....	71
7.4	Recomendaciones a la Universidad .....	73
7.5	Recomendaciones al Diplomado.....	74
7.6	Recomendaciones a la compañía.....	75
7.7	Reflexión Teórica.....	76
7.8	Conclusiones .....	80
8.0	Referencias Bibliográficas .....	82
9.0	Bibliografía .....	87
10.0	Anexos .....	88

## Índice de Ilustraciones:

Ilustración 1: : Flujograma de proceso, Elaboración propia.....	15
Ilustración 3: Pirámide de MaslowIlustración 1: : Flujograma de proceso, Elaboración propia. .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Ilustración 2: Explicación flujograma; Elaboración propia.....	18
Ilustración 3: Pirámide de Maslow .....	30
Ilustración 4: Calendario bienestar .....	67

## **Índice de Tablas**

Tabla 1: Comparativo planes de bienestar .....	48
Tabla 2: Cronograma bienestar .....	53

## Lista de Anexos

Anexo A Propuesta concurso de disfraces .....	88
Anexo B Propuesta Novenas navideñas.....	89
Anexo C Propuesta Fiesta de fin de año .....	90
Anexo D Propuesta Ayenda Café .....	91
Anexo E Propuesta El líder eres tu .....	92
Anexo F Propuesta All Hands Meeting .....	93
Anexo G Propuesta Ayenda Channel.....	94
Anexo H Propuesta Club de lectura.....	95
Anexo I Propuesta Zumba .....	96
Anexo J Propuesta Meditación .....	97
Anexo K Propuesta Yoga.....	98
Anexo L Propuesta día de descanso remunerado.....	99
Anexo M Propuesta Bienestar financiero .....	100
Anexo N Propuesta Salud Integral.....	100
Anexo O Propuesta Caminata ecológica.....	101
Anexo P Propuesta Torneo de bolos .....	102
Anexo Q Propuesta Torneo de bolos .....	103
Anexo R Propuesta Charla hábitos saludables.....	104
Anexo S Propuesta exámenes médicos ocupacionales .....	105
Anexo T Propuesta Noche de los mejores .....	106
Anexo U Propuesta kit de aniversario.....	107
Anexo V Propuesta Kit de bienvenida.....	108
Anexo W Propuesta día remunerado de cumpleaños.....	109
Anexo X Propuesta día remunerado graduaciones .....	110
Anexo Y Propuesta Convenio parqueadero .....	112
Anexo Z Propuesta Plan carrera.....	113
Anexo AA Propuesta Semana de la salud.....	114

## 1.0 RESUMEN

AYENDA S.A.S es una Startup que reporta un crecimiento de alrededor del 30% mensual, debido a este crecimiento acelerado la empresa ha enfocado su grupo de gestión humana especialmente en el reclutamiento de personal para abastecer los cargos que día a día son requeridos en la compañía dejando de lado otras funciones igual de importantes para la corporación como: Bienestar laboral, salud y seguridad en el trabajo etc.

Si bien la empresa no cuenta con un plan de bienestar laboral cuenta con algunas beneficios que no están asentados en ningún documento; por lo que este protocolo de intervención estará enfocado en la creación de un plan de bienestar laboral que se ajuste con las necesidades de la compañía, que deje por escrito los beneficios que ya tiene la empresa y que brinde a sus colaboradores los beneficios necesarios para que mejore su calidad de vida y su bienestar biopsicosocial, aumentando el retorno de la inversión laboral mejorando el rendimiento y/o indicadores de la empresa así como el clima laboral y el tiempo que el talento humano está dentro de la compañía

El protocolo de bienestar se elaborará teniendo en cuenta el enfoque praxeológico de Uniminuto, pasando por las fases de ver, juzgar, actuar y devolución creativa.

**Palabras Clave:** Beneficios, Bienestar laboral, Salud, Calidad de vida, Biopsicosocial.

## 2.0 ABSTRACT

AYENDA SAS is a Startup that reports a growth of around 30% per month, due to this accelerated growth the company has focused its human management group especially on the recruitment of personnel to fill the positions that are required day by day in the company leaving aside from other equally important functions for the corporation such as: Labor welfare, health and safety at work, etc.

Although the company does not have a labor welfare plan, it does have some benefits that are not recorded in any document; Therefore, this intervention protocol will be focused on the creation of an occupational wellness plan that adjusts to the needs of the company, that leaves in writing the benefits that the company already has and that provides its collaborators with the necessary benefits so that their quality of life and their biopsychosocial well-being, increased the return on work investment by improving the performance and / or indicators of the company as well as the work environment and the time that human talent is within the company

The wellness protocol will be developed taking into account Uniminuto's praxeological approach, going through the phases of seeing, judging, acting and giving back creative.

**Key Words:** Benefits, Labor well-being, Health, Quality of life, Biopsychosocial.



### 3.0 INTRODUCCIÓN

El Protocolo de intervención que se llevará a cabo como proyecto del diplomado de psicología organizacional dentro de la empresa AYENDA hoteles, en donde el objetivo principal es apoyar en la creación del plan de bienestar de la compañía teniendo en cuenta las necesidades requeridas por la organización y la cultura organizacional.

Para lograr el desarrollo de los objetivos propuestos se tendrá en cuenta las dinámicas organizacionales que impactan el clima laboral y que con un plan de bienestar se verán mejoradas, siendo este el tema enfoque en este protocolo de intervención a aplicar en el año 2020.

Para ejecutar este protocolo de intervención se tendrá en cuenta el enfoque praxeológico de La Corporación Universitaria Minuto de Dios seccional Bello (UNIMINUTO), que será de gran apoyo para realizar el diagnóstico de las necesidades de la empresa y poder intervenir sobre el tema mencionado anteriormente.

El enfoque praxeológico se divide en cuatro fases:

La primera fase es el VER que nos permite tener una visión a grandes rasgos de la organización y su problemática, la segunda fase es la del JUZGAR en donde se plantean estrategias y se investigan herramientas que permitan teorizar y exponer las bases teóricas usadas en la creación del protocolo, la tercera fase es el ACTUAR donde se hace parte activa de la problemática observada y a partir de la teoría investigada y se plasma en la propuesta de intervención a ejecutar, la última fase es la DEVOLUCIÓN CREATIVA que es ejecutar todo lo planteado anteriormente.

El bienestar laboral traerá muchos beneficios para la empresa ya que se verá reflejado en mejoramiento del clima laboral, teniendo así herramientas que faciliten y mejoren los resultados de la empresa.

La concepción del bienestar laboral se entendía como una alternativa que integraba lo teórico con lo psicosocial; basándose principalmente en programas sociales y tendían a mejorar las condiciones de los trabajadores tanto morales como mentales, posteriormente el bienestar se enfocó en proyectos dirigidos a modificar y mejorar las condiciones de trabajo. Este tema comenzó a verse desde una perspectiva científica durante el desarrollo de la psicología como ciencia, y en la actualidad es un tema de estudio importante para la psicología.

El concepto de Bienestar Laboral se puede expresar en cómo cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades familiares y personales mientras trabaja, todo esto teniendo en cuenta que hay condiciones las determinan, se construye a partir de los objetivos la organización.

Para el protocolo de Bienestar Laboral, nos enfocaremos en una de las perspectivas teóricas que desarrolla (Casales, 2003)

El enfoque psicosocial que contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso: 'La construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida.

## 4.0 FASE DEL VER

### 4.1 Historia

AYENDA nació en el año 2016 como un software hotelero que buscaba beneficiar a hoteles que no podrían pagar programas informáticos costosos. “Queríamos entender qué era lo que les dolía a los hoteleros. Nos dimos cuenta de que nuestra herramienta costaba \$150.000 al mes y les dolía pagar”.

Al entender que era lo que les dolía a los pequeños hoteleros, cuáles eran sus necesidades entendió que el valor estaba en aumentar las ventas y de esta manera se convirtió en un startup que rescata a pequeños hoteles y los unifica para que hagan parte de una cadena en AYENDA Rooms, al día de hoy tienen alrededor de 150 hoteles en Colombia y recientemente abrieron 2 primeros hoteles en Lima Perú.

Con tecnología les prometen llegar al cliente final y conseguir más ingresos, “para que el hotelero se dedique a lo que sabe”.

### 4.2 ¿Qué hacen?

Son una cadena de hoteles económicos, basada en tecnología; **No venden lujo, gastronomía ni planes alternativos.** La promesa de la cadena es directa y clara: alojamientos buenos, bonitos y baratos en Medellín, Bogotá, Pereira, Barranquilla, Cali, Bucaramanga, Villavicencio, Ibagué, Santa Marta, Cartagena, Manizales y Lima a un costo promedio de 75.000 pesos por persona/noche. Y, además son multicanal, pues ofrecen reservas a través del sitio web, aplicación móvil y WhatsApp, así como atención 24/7.

Es importante mencionar que no son propietarios de los hoteles, estos entran a la cadena bajo modalidad de franquicia por conversión; es decir agregan a la cadena negocios similares ya en funcionamiento, convencen a pequeños empresarios independientes y afines al giro de negocios, para utilizar el sistema de franquicias, demostrando las ventajas de unirse a unas utilidades.

#### **4.2.1 Misión**

Alojar en nuestros hoteles a millones de huéspedes usando tecnología para darles una relación costo-beneficio imbatible.

#### **4.2.2 Visión**

La empresa no cuenta con una visión establecida dado que dentro de sus valores y cultura sienten que esta podría limitar su crecimiento.

### **4.3 Valores**

#### **4.3.1 ExtremeOwners**

- Aceptar la responsabilidad de todo lo que pase
- Nunca decir o asumir que le pelota está en la cancha del otro, siempre está en la tuya.
- Ser el dueño de cada tarea y obsesionarse por terminarla.
- No culpar a nadie por nada, tomar el control y encontrar la solución.
- Dejar a un lado el ego y aceptar que se puede estar equivocado.
- Sin importar la tarea, siempre tener la diez puesta.

### **4.3.2 SuperImprovers**

- Buscar crecer y mejorar continuamente
- Estar consciente del nivel de productividad y hacer cambios constantes

para mejorar.

- Ser disciplinado en el desarrollo de habilidades y creación de hábitos para mejorar la mente y cuerpo.

- Hacer de los libros parte de vida, leyendo y aplicando lo que se aprende.

Nunca pasar más de una semana sin leer.

- Recibir feedback y generar un plan de acción para mejorar.

### **4.3.3 GreatListeners**

- Escuchar primero, escuchar después.
- Buscar primero entender, después ser entendido.
- Nunca suponer, en vez de eso preguntar más de una vez.
- Antes de responder, escuchar y ponerse en el lugar del otro para entender

todo el contexto de la situación.

### **4.3.4 TrustBuilders**

- Siempre hacer lo correcto
- Hablar con los demás con humildad, y el privilegio de servirles a ellos.
- Actuar sabiendo que los intereses de la empresa priman sobre los del

equipo o los individuales.

- Si se observa oportunidades de mejora, actuar si nadie te lo pide o se da cuenta.

#### **4.4 Los valores aplicados en el día a día**

Hablar de valores puede sonar aburrido, corporativo y cliché, la mayoría de las compañías ponen poco énfasis en hacer algo diferenciador y pueden caer en poner los mismos de siempre, que son difíciles de calificar y poco probables de recordar.

En AYENDA buscan crear una cultura única, que incluso pueda parecer rara, cosas que en otra compañía pueden ser normales en AYENDA pueden ser una falta grave (y viceversa) eso hace que una cultura sea suficientemente fuerte para que todos los empleados puedan estar alineados.

Ejemplos típicos con cada valor

##### **4.4.1 Extreme Owners**

En AYENDA buscan que todos se hagan responsables “por todo lo que les pasa”, incluso cosas que parecen 'obvias' que no son su responsabilidad, al final siempre pudieron haber hecho algo para mejorar la situación y por eso cuando el problema está de su lado, siempre pueden trabajar en solucionarlo. (Choice build to last)

##### ***4.4.1.1 Comportamientos que van en contra del valor***

- "La pelota ya está en la cancha del otro"
- "Es culpa de tal departamento"

- "No lo hice a tiempo porque tal persona no me entregó lo que me debía de entregar"
- "Ah yo envié la documentación, pero como nunca me respondieron el correo"

#### **4.4.2 Super Improvers**

Para ir a la velocidad de AYENDA tienen que crecer personal y profesionalmente a un ritmo muy veloz, cuando una persona no está aprendiendo constantemente con un libro o un curso detalladamente, está levantando un redflag en la organización. (Habit)

##### ***4.4.2.1 Comportamientos que van en contra del valor***

- Demostrar frecuentemente no estar enterado de lo que pasa en la industria y para donde van.
- Haber quedado sólo con los 4 libros del periodo de prueba y nunca haber vuelto a tocar uno
- Mostrar poco interés por actividades extra de educación, cursos, idiomas o fortalecimiento de las debilidades
- Escudarse sólo en 'yo siempre estoy leyendo artículos'
- Ser poco disciplinado y consistente con las cosas que te propones o piden mejorar.

### **4.4.3 Great Listeners**

Escuchar tiene muchos más beneficios que hablar, al hablar no necesariamente aprendes, y aunque es necesario para comunicarnos, escuchar y entender siempre da los mejores frutos en el largo plazo. (Carnegie, 1936)

#### ***4.4.3.1 Comportamientos que van en contra del valor***

- Interrumpir frecuentemente a clientes, huéspedes o compañeros de trabajo en las conversaciones
- Hablar más de la cuenta sin entender el contexto primero
- Precipitarse a dar explicaciones mientras se recibe feedback, buscando siempre dar a entender que "no fue así, no fue la intención y que es una malinterpretación" sin escuchar.
- En reuniones donde es requerido entender, hablar mucho más de lo que se escucha.
- Cuando este distraído en el computador o celular (así sea con cosas de trabajo) en las reuniones con tu equipo o clientes.

### **4.4.4 Trust Builders**

Hacer lo correcto, actuar con transparencia y pensar en el beneficio colectivo siempre trae sus frutos en el largo plazo. (Doshi & McGregor, 2015)



#### ***4.4.4.1 Comportamientos que van en contra del valor***

- Pasar por encima de cosas que están mal, notarlo y no tomar acción porque "es problema de otra área" o "eso no lo hice yo" etc
- Emplear prácticas poco éticas para buscar el beneficio de alguna de las partes involucradas
- Hablar mal de los clientes o huéspedes a sus espaldas.

#### **4.5 Constitución de la Compañía**

● **Constitución:** Que, por documento privado de junio 08 de 2016, de la Asamblea, registrado en esta Entidad en junio 14 de 2016, en el libro 9, bajo el número 14111, se constituyó una Sociedad Comercial Por Acciones Simplificada denominada: AYENDA S.A.S.

● **Término de duración y vigencia:** Que la sociedad no se halla disuelta y su duración es indefinida.

● **Objeto social:** La sociedad tendrá como objeto el diseño, desarrollo y administración de plataformas tecnológicas para la gestión de operaciones hoteleras. Así mismo, podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el extranjero. La sociedad podrá llevar a cabo, en general, todas las operaciones, de cualquier naturaleza que ellas fueren, relacionadas con el objeto mencionado, así como cualesquiera actividades similares, conexas o complementarias o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la sociedad.

## **4.6 Manual de Convivencia AYENDA.**

### **● Periodo de Prueba:**

Todas las personas en AYENDA, sin importar el cargo, tienen un periodo de prueba de 2 meses, durante este periodo esperan dos cosas fundamentales:

- Leer 4 libros
- Cumplir con los resultados del cargo y exceder las expectativas

No es posible pasar este periodo sin cumplir ambas partes, significa que alguien con grandes resultados pero que no lea los libros no podrá avanzar, igualmente alguien que lea los libros y no cumpla resultados.

### **● ¿Cómo funcionan los libros?**

El líder directo asignará los 4 libros, y se van a socializar uno a uno según terminados, la socialización incluye preguntas precisas y puntuales sobre capítulos e historias al interior del libro, y demás.

No dejarlo para el final, es muy difícil avanzar. Además, eso no habla muy bien de la distribución del tiempo de una persona. La meta es personal, no esperar a que alguien pregunte cómo van los libros, al contrario, proactivamente dar las socializaciones.

### **● ¿Cómo funcionan las metas?**

El líder directo propondrá las metas y estará pendiente del proceso semana a semana para contribuir al éxito.

Se convertirán en un Ayender oficial únicamente al finalizar el periodo de prueba.

- **¿Qué materiales se necesitan?**

En AYENDA, cada quien trabaja con su propio computador, el cual deben traer desde el día que inician, existe una política de subsidios y préstamos.

- **¿Cómo es el pago en AYENDA?**

En AYENDA realizamos los pagos de forma mensual, el último día del mes.

- **Horarios y calidad de trabajo**

Es simple, trabajan mucho, a cualquier hora día, en cualquier momento y en cualquier lugar. El horario estándar es sólo un template libre de modificaciones, junto con el líder trabajan en hacer lo que mejor funcione.

Pero eso automáticamente otorga una gran responsabilidad: Esperan que el trabajo sea significativo, muchas más horas que en cualquier empresa tradicional, es la única forma de que puedan pasar a la siguiente etapa.

Si trabajan incontables horas, días, noches y lo disfrutan es porque hacen lo que les apasiona.

Para que sean la cadena de hoteles más grande de Latino América todos dependen de la alta calidad del trabajo, que se traduce en exceder los resultados y expectativas de forma frecuente, además de crecer profesionalmente al ritmo que se necesita.

- **Reuniones con el equipo**

- **Weekly**

Todos los equipos tienen una reunión semanal, éstas son esenciales, no deben faltar por ninguna razón que no sea una emergencia, en lo posible recomiendan que se modifique cualquier otro compromiso y separar este espacio sagradamente.

Llegar a la hora en punto a estas reuniones, o cuando no es presencial se conectan a la videollamada habiendo probado el audio y el video con anticipación, esto es valorar el tiempo de los demás.

- **One to one**

Todas las personas tienen un 1:1 semanal con su líder de unos 30 minutos. Asegurarse de requerir y pedir este espacio en caso de que no se dé, en AYENDA se ha demostrado de vital importancia para alinear los intereses de todos.

Ir al punto y mantenerse atento, evitar usar el celular o computador en las reuniones semanales o 1:1 a menos que sea obligatorio. Llevar papel y lápiz para tomar notas.

(Intranet Ayenda 2020)

## 4.7 Flujograma

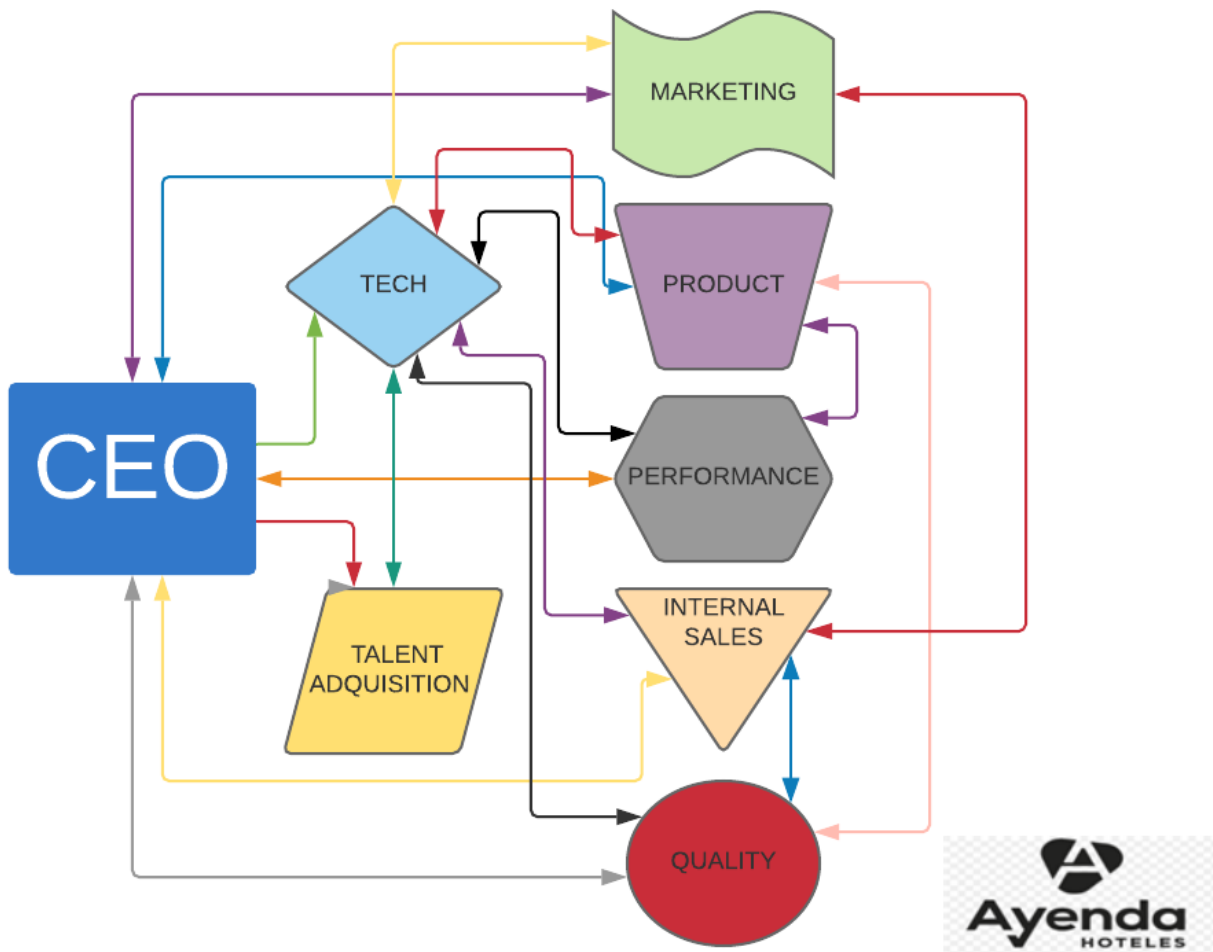

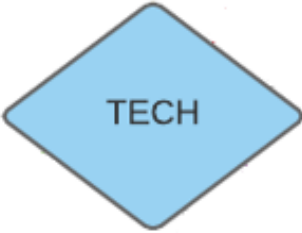




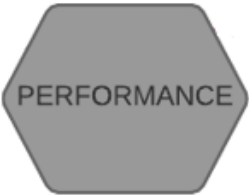



Ilustración 1.: Flujograma de proceso, Fuente: Elaboración propia.

DEPARTAMENTO	FUNCIONES	RELACION
	<p>Representante legal de la empresa, cabeza de la compañía.</p>	<p>Conectado con todas las áreas de la empresa.</p>
	<p>Área de tecnología, encargados de desarrollar nuevas y mejores tecnologías para cada departamento y de esta manera mejorar el rendimiento</p>	<p>Conectado con todas las áreas de la empresa.</p>
	<p>Área de talento humano, encargada de reclutar nuevos talentos y de gestionar <b>el bienestar</b> y cultura organizacional.</p>	<p>Conectado con todas las áreas de la empresa.</p>
	<p>Área encargada de la publicidad de la empresa.</p>	<p>Esta conectada con el CEO, TECH e INTERNAL SALES.</p>

	<p>Encargados de gestionar la operabilidad de los hoteles, recibirlos y estandarizarlos de acuerdo a la marca para poder empezar a vender las habitaciones.</p>	<p>Conectada con el área de PERFORMANCE; QUALITY; TECH; TALENT ACQUISITION y el CEO</p>
	<p>Área de ventas, se encarga de vender las habitaciones de los hoteles a través de diferentes medios, plataformas virtuales, call center; gestionar la organización de grupos viajeros y contratos corporativos.</p>	<p>Está conectada con MARKETING, QUALITY, TALENT ACQUISITION, TECH y el CEO</p>
	<p>Es el área encargada de ingresar hoteles a la franquicia.</p>	<p>Conectada con el CEO, TECH, TALENT ACQUISITION y PRODUCT</p>

	<p>Área de calidad, gestiona la calidad en cada uno de los hoteles (Limpieza, precios, pqrs)</p>	<p>Conectada con las áreas de VENTAS; PRODUCT, TECH; TALENT ACQUISITION y el CEO.</p>
---	--	---

*Ilustración 2: Explicación flujograma; Fuente: Elaboración propia*

#### **4.8 Organigrama**

AYENDA no cuentan con un organigrama Jerarquizado de manera piramidal y con roles de mando totalmente definidos, se definen como una organización líquida como el agua, sin forma definida, puesto que intentan adaptarse a cada situación para sobrevivir en el actual momento volátil; para la empresa la colaboración se convierte en un requisito fundamental y la diversidad de los equipos aporta riqueza a los proyectos y contribuye a su éxito, además están convencidos que la escucha activa y el feedback son indispensables para lograr el éxito en la organización.

Se definen como una organización líquida tomando en cuenta la teoría de la modernidad líquida de Zygmunt Bauman que intenta explicar desde la sociología el funcionamiento moderno de la sociedad y acuña el término líquido para referirse a la maleabilidad de dicha sociedad, para explicar que nada de lo que se construyó desde la segunda guerra mundial hasta ahora, lo que conforma algunos de los cimientos de la sociedad occidental, es sólido ya, ahora es cambiante, por lo tanto es líquido; nos definimos de esta manera ya que dentro de nuestra empresa estamos totalmente abiertos a los cambios y prestos a escuchar las opiniones de cada uno de nuestros



empleados con el fin de encontrar siempre la mejor solución a cada de uno de los desafíos que se puedan presentar en la compañía. (Meijide, 2015)

El organigrama de Ayenda no es piramidal debido a que no creen en los roles de mando, dentro de AYENDA cada persona tiene funciones y responsabilidades diferentes y es totalmente autónomo para tomar las decisiones que crea convenientes para desempeñar lo mejor posible su trabajo y cumplir con sus responsabilidades; tienen una estructura basada en líderes de área cuyo rol principal es guiar a cada una de las persona de su área y escucharlos a todos para tomar decisiones basadas en una construcción colectiva.

#### **4.9 Descripción del rol y funciones del psicólogo en AYENDA**

La Psicología Organizacional es el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes.

También analizan la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización (Furnham, 2001)

En AYENDA se cuenta con un área denominada TA (Talent Acquisition) donde la misión principal del Psicólogo es seleccionar el talento humano idóneo, por medio de la ejecución y cumplimiento del proceso de atracción de talento establecido con el fin de garantizar un apalancamiento de la estrategia del talento humano con un adecuado ajuste del candidato al cargo y a la cultura organizacional.

Sus Funciones son:

- Ejecutar el proceso de selección en cada una de las diferentes etapas establecidas en el reclutamiento (Screening Interview, Who Interview, Reference Interview, Final decisión)
- Establecer las estrategias de reclutamiento para cada vacante empleando diversas fuentes tanto en convocatorias internas como externas, con el fin garantizar la obtención del mayor número de candidatos alineados al perfil requerido, en el tiempo ajustado a los acuerdos de nivel de servicio.
- Entregar al área de contratación la documentación del proceso realizado de cada candidato seleccionado y definido para ingreso.
- Presentar semanalmente un status de los procesos de selección garantizando información oportuna sobre el avance de los procesos.
- Participar en ferias de empleo que permitan generar alianzas con diversas instituciones para el fortalecimiento del reclutamiento de personal.
- Ejecutar la divulgación de ofertas laborales en los diferentes medios definidos asegurando la optimización del proceso de reclutamiento.
- Generar estrategias que permitan desarrollar un plan de bienestar laboral que encaje en la cultura organizacional de AYENDA.

El área está conformada por un total de 5 psicólogos y cada uno tiene un área de la compañía asignada:

Psicólogo 1: Quality, Hotel Success.

Psicólogo 2: Internal Sales, Corporate, Support.

Psicólogo 3: Technology

Psicólogo 4: Finance, Marketing

Psicólogo 5: Planificación.

Debido a la actual crisis que se afronta por el COVID-19 el área ha sufrido una reestructuración de emergencia debido a que se tuvieron que parar las contrataciones que se estaban realizando; dentro de esta reestructuración hemos asignado a 3 de nuestras psicólogas como in-house dentro de otras áreas con el fin de que puedan identificar falencias en cuanto al comportamiento y funcionamiento de las mismas con respecto al feeling cultural y desarrollar proyectos que permitan mejorar las falencias presentadas, de este mismo modo otra psicóloga y la practicante del área se encuentran asignadas en el establecimiento, creación y desarrollo de un plan de bienestar de la compañía y de realizar actividades que puedan generar un ambiente de relajación ante la actual situación que se están presentando por último el líder de área se encuentra creando y desarrollando junto al CEO de la compañía el plan carrera de la empresa además de una evaluación 360° a cada una de las áreas y personas de la empresa.

#### **4.10 Problematización**

AYENDA S.A.S es una empresa que ha crecido de manera bastante acelerada pasando de tener 10 empleados y 20 hoteles a principios del 2018 a contar con un total de 135 empleados y más de 100 hoteles en Colombia y 2 en Perú en abril de 2019; debido a la rapidez del crecimiento se ha crecido de manera algo desordenada, en la observación que realizamos en la compañía y después de hablar con varias personas dentro de la empresa identificamos las siguientes problemáticas:

- El proceso de selección se realiza de acuerdo al método who el cual además de evaluar el perfil profesional del candidato evalúa su feeling y posible conexión con la cultura organizacional, aunque hay un proceso establecido y unos parámetros a seguir en el último eslabón de la selección donde el candidato es evaluado por el líder de área el proceso se convierte en algo totalmente subjetivo y los candidatos pueden llegar a ser seleccionados de acuerdo a la percepción y feeling que tengan con una sola persona; esto es un inconveniente dado que puede dejarse escapar talento que podría ser útil para la compañía así mismo puede poner en desacuerdo a las personas del área de talent acquisition y el líder de equipo generando inconvenientes en el clima organizacional y poniendo en peligro la cultura de la empresa.

- Es una empresa con una media de edad de 29 años lo que hace que su fuerza laboral sea muy joven, en algunas ocasiones la juventud juega un factor en contra especialmente cuando se trata de líderes debido a que por su inexperiencia pueden llegar a tomar decisiones basados solo en impulsos sin analizar el problema de forma objetiva; además de que en algunas ocasiones se manifiesta poca asertividad al momento de informar o esclarecer las actividades que deben realizar los demás miembros del equipo, la poca asertividad comunicativa puede generar rencillas y problemas en el área, afectar el desempeño de los colaboradores y poner en riesgo el clima y cultura organizacional.

- Debido a las necesidades de crecimiento de la compañía todos los psicólogos fueron asignados a desempeñar la misma labor (Reclutar) y el área fue designada como TA (Talent Acquisition) teniendo como eje principal encontrar las personas adecuadas para llenar las diferentes vacantes dentro de la empresa dejando por completo de lado otros aspectos importantes dentro de un área de gestión humana como son: Bienestar laboral, Clima organizacional y Seguridad y Salud en el trabajo, factores que son muy importantes para que los empleados se sientan parte de un todo, para crear sentido de pertenencia por la compañía, para retener el talento y mejorar la calidad de vida de cada uno de los colaboradores.

## 5.0 FASE DEL JUZGAR

### 5.1 Diagnóstico

AYENDA S.A.S es una Startup que reporta un crecimiento de alrededor del 30% mensual, debido a este crecimiento acelerado la empresa ha enfocado su grupo de gestión humana especialmente en el reclutamiento de personal para abastecer los cargos que día a día son requeridos en la compañía dejando de lado otras funciones igual de importantes para la corporación como: Bienestar laboral, salud y seguridad en el trabajo etc.

Dentro de la compañía no se había priorizado la creación del plan de bienestar dado a que las exigencias que tenían en el momento eran diferentes, sin embargo, se evidencia que hay algunas prácticas y beneficios que ofrece la empresa que apuntan directamente al bienestar corporativo y de los empleados, sin embargo, no es algo que esté escrito y fijo dentro de un manual o plan de bienestar, algunos de estos beneficios son:

- **Horario flexible:** Dentro de la empresa se cuenta con horario flexible en la mayor parte de las áreas, se trabaja por cumplimiento de objetivos y no por tiempo laborado lo que permite que las personas puedan distribuir el tiempo de la manera que mejor les convenga y puedan pasar mayor tiempo con sus familias o en sus actividades personales.
- **Préstamos:** La compañía realiza préstamos con 0 interés a sus empleados con la intención de que puedan subsanar deudas con bancos y puedan tener una mejor liquidez financiera.
- **Bono por compra de computador:** Una vez cumplido un año dentro de la empresa está subsidia la compra de computadores o elementos tecnológicos hasta en un 50% con un valor máximo de \$5.0000.0000.

- Pet Friendly: Es una empresa amigable con las mascotas y los empleados pueden llevarlas a sus turnos laborales.

- Sin código de vestuario: Todas las personas dentro de AYENDA son libres de expresar su personalidad al 100% por lo que no hay un código de vestuario establecido y todos pueden ir a trabajar de la manera en la que más se sientan cómodos.

Debido a lo anteriormente mencionado nuestro proyecto se enfocará en ayudar a crear un plan de bienestar laboral que pueda cumplir con los requerimientos de la empresa y que se ajuste a la cultura organizacional; al hablar con los responsables estos reconocen la necesidad de un plan de bienestar en la empresa y ofrecen toda su ayuda y disposición para poder crearlo y ejecutarlo.

Es importante resaltar que dadas las circunstancias actuales debido a la expansión del Covid-19 y a la actual cuarentena que está enfrentando el país, los ingresos de la compañía se han reducido de manera dramática por lo que el presupuesto para ejecutar un plan de bienestar laboral en la actualidad es de \$0.00, sin embargo, se hace hincapié en que una vez las cosas mejoren se evaluarán las posibilidades de asignar un presupuesto coherente para el plan de bienestar

## 5.2 Marco Referencial

### 5.2.1 Bienestar Laboral

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social; desde la psicología organizacional toma como eje central la experiencia subjetiva mediada por elementos situacionales del contexto organizacional, es decir, el bienestar laboral está directamente relacionado con “La experiencia de estar bien en la vida” (Blanch, Sahagún, Cantera, & Servantes, 2010).

Cada vez, las compañías están más conscientes de la importancia de mejorar la calidad de vida de sus empleados con miras a favorecer sus resultados en el negocio, a través de programas de bienestar y motivación, esto principalmente con la intención de retener el talento humano en la compañía y lograr mejores resultados en el trabajo.

Lo que se busca en el bienestar social laboral es:

- Mediar los intereses de la empresa y de los trabajadores
- Potenciar y capacitar a los trabajadores logrando su crecimiento tanto personal como laboral.
- Desarrollar en el trabajador un mayor sentido de pertenencia, compromiso y motivación hacia la compañía o institución a la que pertenezca, labore o preste servicio mejorando su calidad de vida, proyectado hacia su familia y entorno (J. Mora, Universidad Francisco de Paula Santander, 2013).



Para (Casales, 2003) Bienestar Laboral distingue en su definición básicamente cuatro perspectivas teóricas que son el enfoque ecologicista, el enfoque económico, el enfoque sociológico y el enfoque psicosocial, este último tomado como referencia para realizar el protocolo de intervención.

El enfoque psicosocial contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso: 'La construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toma como criterios la intensidad y frecuencia de los estados afectivos (Alvaro & Paez, 1996, p. 7).

Se define operativamente la asociación de las emociones positivas y negativas vinculadas a sentimientos de confianza hacia el mundo que les rodea, la capacidad de manejo de los conflictos (Martinez Taboada & Igartua, 1994), y la participación en actividades ocupacionales y laborales (Echabarría & Paez, 1989).

Es importante resaltar que el bienestar es algo totalmente subjetivo y es conceptualizado como el modo en que una persona evalúa su vida (*Diener, Suh y Oishi 1997, 25*). Una persona puede evaluar su vida en forma de cogniciones (ej. cuando una persona conscientemente evalúa o juzga su propia satisfacción con la vida) o puede también evaluarla en forma de afectos (ej. según las experiencias emocionales placenteras o displacenteras en relación a su vida) (*Diener, Suh y Oishi 1997*). En síntesis, Pavot y Diener (1993) sugieren que las investigaciones han identificado dos aspectos del bienestar subjetivo, un componente afectivo vinculado a la presencia de afectos placenteros y displacenteros y otro cognitivo, el cual está referido a la

satisfacción con la vida. Estos dos componentes afectivo y cognitivo son parcialmente independientes, sin embargo, ambos se distinguen y pueden brindar información complementaria si se los evalúa por separado. En otra publicación desarrollada por Diener y colaboradores llegaron a concluir que una persona feliz es una persona bendecida con un temperamento positivo, que tiende a mirar el lado positivo de las cosas, que no rumia excesivamente los eventos negativos, que vive en una sociedad desarrollada económicamente, que tiene confidentes o apoyo social y posee recursos adecuados para alcanzar las metas valoradas (Diener, Suh, Lucas y Smith 1999, 295).

Teniendo en cuenta lo anterior es importante que al momento de definir bienestar laboral en una empresa se tengan en cuenta las necesidades subjetivas de las personas, ya que de acuerdo a la satisfacción de estas necesidades se podrá llegar a generar bienestar para cada una de ellas.

El Bienestar Laboral entonces responde a la satisfacción de las necesidades básicas, culturales y económicas tanto organizacionales como individuales del empleado dentro del contexto laboral, estos poseen elementos que dan lugar a la satisfacción humana como: empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la educación, a la salud y tiempo de ocio.

Entendiendo como necesidades los “atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.” (Manfred, Elizalde & Hopenhayn 1986).

La pirámide de necesidades de Maslow se divide en 5 niveles, uno para cada tipo de necesidad; estando en la base las necesidades básicas del ser humano y terminando con una cima donde se ubican las necesidades de autorrealización y crecimiento.

- **Fisiológicas:** cuestiones básicas de supervivencia, como la comida, una fuente de ingresos estable o un hogar.

- **Seguridad:** son necesarias para vivir, pero a un nivel distinto de las anteriores. Están orientadas a la seguridad personal: un lugar de trabajo seguro, pensiones o seguro médico.

- **Afiliación:** son las que tienen que ver con las relaciones interpersonales, es decir, con lo emocional y lo social. Las personas buscan estar integradas en la sociedad, mantener buenas relaciones con las personas que le rodean y sentirse parte de un grupo.

- **Reconocimiento:** las personas buscan el reconocimiento tanto de ellas mismas como de los demás. La amistad, la familia o la pareja son esos elementos indispensables para sentirse aceptado socialmente y poder, con confianza, avanzar hacia la autorrealización.

- **Autorrealización:** es la cúspide de la pirámide. Está relacionado directamente con el crecimiento personal. Una persona encontrará un sentido a su vida desarrollando una actividad, siempre que las necesidades anteriores estén cubiertas



Ilustración 3: Pirámide de Maslow Recuperado de: <https://versusblogmx.wordpress.com/>

En una empresa es importante tener en cuenta la pirámide de necesidades de Maslow debido a que en la medida en las necesidades de los empleados se vean satisfechas de acuerdo con la pirámide, empezando por la base y la satisfacción de las necesidades básicas y finalizando por la autorrealización de este, se podrá lograr que este se sienta feliz en la compañía y que la motivación **laboral aumente**

De acuerdo con William P. Sexton (1977), en Teorías de la Organización, se refiere a la motivación como “el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”.

Esto conlleva a que el empleado se sienta comprometido y responsable por su trabajo, con buenas emociones, sentimientos internos auténticos y positivos, que se crean es sí mismo por hacer las cosas bien, sin necesidad de tener en cuenta factores externos.

De acuerdo a lo anterior y para lograr un trabajador motivado, es necesario que la compañía se comprometa en lograr que la satisfacción de las necesidades laborales, pero también sociales y personales del empleado y para esto es importante la elaboración de un plan de bienestar laboral.

### **5.2.2 ¿Qué es un Plan de Bienestar Laboral?**

De acuerdo con la real academia de la lengua un plan es una intención o un proyecto. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigir y encauzar. En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra y el bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización. (Y Rodríguez, 2010)

Teniendo como base lo anterior podemos decir que un plan de bienestar laboral es un proyecto escrito que describe y precisa las necesidades organizacionales e individuales dentro del contexto laboral para brindar satisfacción a los miembros de la compañía.

De acuerdo a lo anterior es importante desarrollar un plan de bienestar laboral ya que los programas de Bienestar y Estímulos a los empleados dan cumplimiento a los lineamientos establecidos por la ley y permiten reconocer la gestión y así mismo mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias y en un mundo totalmente cambiante es un programa de bienestar laboral permite a los empleados identificarse con los valores de la empresa y crear sentido de pertenencia para de esta manera retener el talento en la compañía y evitar la fuga de talento. (Mineducación, 2018)

Además de lo anterior un plan de bienestar laboral también:

- Incrementa las capacidades del personal:

Un buen programa de bienestar laboral, bien ejecutado, mejorará las habilidades y destrezas de los colaboradores.

Entre más preparados estén a los empleados, su desempeño será mejor y las ganancias serán mejores para la compañía.

- Se refuerzan los vínculos de confianza:

Los empleados empezarán a sentirse más apreciados, esto generará un impulso a nivel profesional para ellos.

Si el personal constantemente recibe capacitaciones y certificaciones, sabrá que su lugar de trabajo ve por su bienestar y crecimiento profesional. Adquiriendo un sentido de pertenencia y lealtad por la compañía.

- Disminuye la deserción laboral:

Es evidente que estamos en una era de cambios, y si los colaboradores no están a gusto con su compañía es más probable que deserten, si las organizaciones muestran preocupación e importancia por el bienestar laboral, los empleados mostraran más tranquilidad, motivándolos a mantener un esfuerzo constante y comprometido con la compañía.

Evita que tu empresa sufra grandes pérdidas por deserción, abandono de trabajo y baja productividad por parte de tus empleados. Conoce cómo el Método de los Colores de

THT puede ayudarte a implementar una metodología que logre mejor eficiencia para los colaboradores de su compañía.

Y recuerda, Si tus colaboradores están motivados y se sienten cómodos, tendrán un sentimiento de pertenencia hacia la organización, con el cual enfocan su esfuerzo hacia el bien común de la compañía y no solo el propio. (THT, 2017)

Para mejorar el bienestar laboral una compañía puede empezar con algunas pautas como:

- Puestos de trabajo: higiénicos, ergonómicos, iluminados y ventilados.
- Salud física: análisis y exámenes, semanas de promoción de buenos hábitos, actividades físicas y deportivas.
- Salud mental: es común contar con empresas externas que trabajen aspectos psicológicos.
- Atención integral: planes de apoyo en asesoría legal, médica y educativa, entre otras. (García, 2013)

Todo esto es un inicio para lograr que los empleados se sientan a gusto y felices en sus puestos de trabajo y de esta manera mejorar su calidad de vida que, según la OMS, es “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. El concepto está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno”.

La Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del trabajador, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal. (French & Wendell, 1996) entre este progreso podemos reconocer el desarrollo personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida, ayudando a mejorar como persona, abarcando gran variedad de temas como la productividad personal, el desarrollo personal de tipo social, el desarrollo personal profesional y de liderazgo, entre otros. Es el desarrollo de habilidades que benefician al capital humano, la empleabilidad, mejoran la calidad de vida, favoreciendo a la realización de sueño y aspiraciones.

La mayoría de las personas no estamos contentas con algunos aspectos de nuestras vidas, y nos gustaría cambiarlos. Pero muchas veces, eso se queda en intención, y nunca pasamos a la acción. Todos nosotros queremos ser mejores en algo porque eso nos dará un mayor sentido de éxito y realización personal, desde querer ser un mejor padre o madre, ser mejor pareja, desenvolverte mejor en tu trabajo, ser más productivo y que el tiempo te rinda más, hasta ser mejor en algún deporte o algún hobby. (Celeste , 2019) y con la mejora de la calidad de vida y el desarrollo personal de los empleados se puede lograr que estos se sientan más cómodos, tranquilos y felices y de esta manera mejorar su salud tanto física como mental, es decir podemos lograr que el empleado tenga un bienestar integral, físico, mental y social, que una persona pueda alcanzar un equilibrio en su vida y salud.



### **5.2.3 ¿De qué manera retorna la inversión en el Bienestar laboral?**

Los programas de bienestar laboral más allá de promover la salud integral de todos los empleados, también se enfoca en aumentar la productividad de las empresas por medio de la motivación no solo salarial, sino también en el sentido de pertenencia de los empleados.

Lo cual a futuro se verá reflejado en el aumento de la productividad por ende el retorno de la inversión que se hace para desarrollar estos programas, ya que está comprobado que la productividad va de la mano con el nivel de satisfacción de los empleados hacia el lugar en el que trabajan.

De ejemplo se tiene grandes empresas a nivel mundial que por medio de su programa de bienestar laboral han logrado resultados increíbles

Además un estudio revelado por la firma Right Management llamado “The Wellness Imperative: Creating More Effective Organizations” (El imperativo del bienestar: Creando organizaciones más efectivas).(tendenciasestrategicas, 2010)

Indica que el éxito de muchas empresas a nivel mundial está ligado a su programa de bienestar laboral.

### **5.2.4 Reforzamiento y Conducta organizacional**

La teoría del reforzamiento es un enfoque conductista que señala que condiciona el comportamiento. No obstante, sus principios no nos permiten explicar fácilmente la motivación y la conducta en las organizaciones, pero sí que pueden ser utilizados para estimular conductas adecuadas.

Según Luthans y Kreitner han documentado ampliamente este enfoque conductual aplicado en la gestión de las personas, publicando numerosos textos sobre el comportamiento organizacional, siendo uno de ellos siendo uno de ellos “Comportamiento Organizacional”.

Más adelante, Stajkovic y Luthans (1997) analizaron el enfoque de la modificación de conducta en el desempeño de la tarea. Concluyeron que las intervenciones de refuerzo sí afectan el cambio de comportamiento en los entornos organizacionales.

Cuando a una respuesta le sigue una consecuencia positiva, ésta tiende a repetirse con más frecuencia en el futuro. La respuesta ha sido reforzada. Y denominamos refuerzo positivo a la consecuencia de esa conducta.

De esta sencilla manera podemos lograr grandes cambios conductuales en las labores de la organización, permitiendo grandes beneficios en la productividad.

### **5.2.5 Técnica de Reforzamiento y Dirección**

Muy a menudo el gerente de la empresa tiende a prestarle más atención a las conductas inadecuadas, incluso es muy recurrente que reproche al empleado que realizó dicha acción. En ese momento, está dando un castigo llevando a que la conducta se debilite.

Pero esta forma de actuar no es la más oportuna, porque la información que se transmite se da más en un sentido negativo. Podemos decir que el mensaje sería: “esto no debe hacerse”. Mensaje que sin duda puede ser de utilidad, pero estará conmigo en que es mucho más práctico aquél otro de: “esto es lo que se debe hacer”.

Así se estaría apuntando más hacia lo que se debe hacer y no a lo que está mal hecho. Además, el efecto que causa la negatividad del gerente y la recriminación de un comportamiento pueden contribuir a generar un clima laboral poco constructivo.

### **5.2.6 Felicidad Organizacional desde la Psicología positiva**

La psicología positiva fue definida por Seligman (1999) como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología: así mismo Seligman (2003, p. 13) define la felicidad como aquella “identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de su uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio”.

Teniendo en cuenta esto podemos decir que las organizaciones deben enfocar sus esfuerzos en crear identidad y lograr que sus empleados se identifiquen con el que hacer de la empresa y la misma organización; además de identificar lo que genera experiencias positivas en ellos para de

esta manera lograr que permanezcan por más tiempo en la compañía desempeñando su labor de manera feliz.

Para Fernández (2015) la felicidad organizacional es la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el desarrollo de sus fortalezas individuales y grupales, para orientar el desempeño hacia metas sustentables y sostenibles. A partir de esto, la felicidad se considera como uno de los puntos clave, puesto que, a mayor sensación de satisfacción con el modo de vida, mejor será la respuesta y postura que presente un trabajador ante su labor y las diversas situaciones que se podrían presentar en un diario vivir (Cruz, Ramírez y Sánchez, 2015).

### **5.3 Investigación sobre el bienestar laboral en época de Cuarentena causada por la pandemia del Covid – 19**

#### **Empresas empleadas preocupadas por el bienestar de sus empleados**

Un informe de tendencias globales de talento reveló que las empresas líderes a nivel mundial, además de tomar medidas para hacerle frente a la crisis económica generada por el covid-19, también han puesto el foco en el bienestar y la salud de sus empleados, para que así estos puedan afrontar con más solvencia económica y emocional las situaciones que se presenten durante la crisis sanitaria y económica del covid-19.

Buscan responder a la necesidad de impulsar el rendimiento de sus empleados para estar mejor preparados para el post pandemia donde se prevé una recesión económica y a futuro un mercado laboral donde la inteligencia artificial y la automatización seguramente serán los pioneros en el mercado.

Este informe se enfoca en “ganar mediante la empatía” y da por hecho que aquellas empresas con una estrategia para mejorar la salud y el bienestar de sus empleados pueden ser hasta 4 veces más productivas que aquellas que no se preocupan por ellos, debido a que el compromiso de los empleados, incentivados aumenta exponencialmente en instituciones que velen por su bienestar.

El estudio concluye dejando claro que la transformación de la función de recursos humanos es un componente clave para crear clara y sostenible, para las actuales empresas es clave encontrar el equilibrio entre economía y empatía en todas las decisiones que conciernen a las personas y mucho más aún después de la incertidumbre creada por la pandemia 2020. (Equipos y Talento, 2020)

#### **5.4 Marco legal**

La Legislación Laboral en Colombia es la encargada de ejecutar todo tipo de contrato laboral, los cuales se rigen a leyes sin importar la nacionalidad de ambas partes. Resaltando que los empleados extranjeros que laboren en empresas colombianas tiene los mismo derechos y deberes laborales que los empleados de nacionalidad colombiana.

Dentro de los aspectos claves de la Legislación laboral se encuentran estipulados factores como la Remuneración Laboral, la Duración de un Contrato laboral, Sistema de Seguridad Social, Jornada Laboral, Tipos de Contratos Laborales, entre otros aspectos legales del sistema laboral. (portalempresarial, 2016)

### 5.4.1 Código sustantivo del trabajo en Colombia

El Código Sustantivo del Trabajo tiene la finalidad primordial de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Este rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad. Este Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares. (MinTrabajo, s.f.)

Es importante mencionar que dentro de la legislación laboral colombiana y el código sustantivo del trabajo no hay ningún reglamento que obligue a las empresas a tener planes de bienestar laboral, estos son diseñados directamente por las empresas y sus beneficios son regidos directamente por el empleador, sin embargo, algunos decretos dictan bases que preceden la creación de planes de bienestar dentro de las compañías.

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos son:

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País. Con la expedición de la Ley 100/93 se creó el Sistema General de Seguridad Social, el cual está conformado por el Sistema General de Pensiones, el Sistema de Seguridad Social en Salud, el Sistema General de Riesgos Profesionales y los Servicios Sociales Complementarios. Posteriormente, en 1.994, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1295, con el cual reglamentó el nuevo Sistema de Riesgo.

- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998

- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de bienestar

- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

#### **5.4.2 Normatividad que regula la seguridad y salud en el trabajo**

Seguridad y salud en el trabajo es un proceso interdisciplinar, como un subsistema de la administración de recursos humanos y el cual su principal propósito la estructuración de las acciones conjuntas entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

La Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (FODESEP, s.f)

- Ley 9ª de 1979: Código sanitario Nacional, por cuanto dicta medidas sobre las condiciones sanitarias básicas. El título III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.

- Resolución 2400 de 1979: por el cual se establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial en cada establecimiento de trabajo con el fin de preservar la salud física y mental y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- Decreto 614 de 1984: por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

- Ley 1562 de 2012: por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud ocupacional.

- Decreto 1295 de 1994: organiza el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.

- Decreto 0723 de 2013: Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.



- Decreto 1443 de 2014: Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- Resolución 1401 de 2007: reglamenta la investigación de los incidentes y los accidentes de trabajo.

- Resolución 2646 de 2008: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

- Resolución 1348 de 2009: Por la cual se adopta el Reglamento de Salud Ocupacional en los Procesos de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica en las empresas del sector eléctrico.

## **6.0 FASE DEL ACTUAR**

### **6.1 Objetivo General**

Desarrollar estrategias que permitan mejorar la dimensión biopsicosocial de los Ayenders, contribuyendo a un impacto positivo en su calidad de vida, salud integral, desarrollo y crecimiento profesional, permitiendo así mejorar su desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional.

### **6.2 Objetivos específicos**

1. Generar estrategias que permitan desarrollar las dimensiones mental, corporal y social impactando de manera positiva la calidad de vida de los Ayenders.
2. Desarrollar actividades que afecten de manera positiva el bienestar y desempeño laboral de cada uno de los Ayenders.
3. Reducir los factores de riesgo psicosocial generados a raíz de la cuarentena causada por el covid -19

### 6.3 Descripción de actividades para el cumplimiento de objetivos

<p><b>Objetivo General:</b> Desarrollar estrategias que permitan mejorar la dimensión biopsicosocial de los Ayenders, contribuyendo a un impacto positivo en su calidad de vida, salud integral, desarrollo y crecimiento profesional, permitiendo así mejorar su desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional.</p>		
Objetivos específicos	Actividad	Recursos
<p><b>Objetivo Específico 1:</b> Generar estrategias que permitan desarrollar las dimensiones mental, corporal y social impactando de manera positiva la calidad de vida de los Ayenders.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura y deporte</li> <li>• Plan carrera</li> <li>• Plan de Seguridad y Salud en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleristas asignados por la caja de compensación familiar</li> <li>• Caminatas ecológicas realizadas por el INDER</li> <li>• Personal de la compañía</li> </ul>
<p><b>Objetivo Específico 2:</b> Desarrollar actividades que afecten de manera positiva el bienestar y desempeño laboral de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con Compañeros</li> <li>• Familia</li> <li>• Bienestar emocional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleristas de la caja de compensación y utilización de los recursos de la misma</li> </ul>

<p>cada uno de los Ayenders.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de incentivos</li> <li>• Salario emocional</li> </ul>	<p>empresa capacidades de los Ayenders.</p>
<p><b>Objetivo</b> <b>Específico 3:</b> Reducir los factores de riesgo psicosocial generados a raíz de la cuarentena causada por el covid - 19</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres reflexivos</li> <li>• Actividades recreativas (Yoga, Danza) y manualidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humano de la misma empresa capacidades de los Ayenders.</li> </ul>

**6.4 Calidad de vida**

- **All Hands Meeting:** Es un día cada 3 meses enfocado en reconocer los avances y crecimiento de la compañía, no solo económicamente sino también en cuento al fortalecimiento del equipo de trabajo y el buen desempeño de cada uno de los colaboradores.

- **Concurso de disfraces:** Concurso planeado para cada 31 de octubre, donde cada equipo de trabajo debe diseñar su disfraz, la idea principal es promover la integración entre áreas y la sana competencia.

- **Novenas navideñas:** Entre el 16 y el 24 de diciembre se celebrarán las novenas navideñas, la idea es promover la integración entre las diferentes áreas, no es una

actividad obligatoria y se realizará fuera del horario laboral ya que en Ayenda se respeta y reconoce la libertad de culto.

- **Ayenda Café:** El Ayenda café es un espacio diseñado para que 5 personas de áreas diferentes puedan dialogar y conocerse, la idea principal es que puedan discutir de temas de interés no relacionados con el trabajo y de esta manera se pueda generar lasos y promover la sana convivencia en la compañía.

- **El líder Eres Tú:** Es una actividad enfocada en conocer a los líderes de cada área dentro de la compañía, es una actividad tipo entrevista, la idea principal es acercar a todos los líderes con los colaboradores.

- **Ayenda Channel:** Es un espacio en el que cada uno de los Ayenders puede compartir sus talentos, habilidades y conocimiento, la idea principal es crear y compartir conocimiento.

- **Talleres de Bienestar económico:** Talleres orientados a enseñar a todos los Ayenders a manejar de manera correcta sus finanzas.

- **Talleres de Bienestar Emocional:** Talleres orientados a enseñar acerca del control y buen manejo de las emociones.

- **Cultura y deporte:** En este apartado se generarán actividades encaminadas a fomentar la cultura y deporte dentro de la compañía, actividades como cine foros, club de lectura, clases de meditación, yoga, zumba, caminatas ecológicas, torneos de deportes etc.

- **Plan Carrera:** Plan orientado al crecimiento profesional dentro de la compañía la idea es potenciar las habilidades de todos los Ayenders y crear excelentes líderes y expertos en cada una de las áreas de la empresa.

### 6.4.1 Cuadro comparativo de planes de bienestar de diferentes empresas

EMPRESA	Cuadro comparativo de planes de bienestar de diferentes empresas														
	Horario Flexible	Prés ta m o s	B o n o P C	P e t F r i e n d l y	Sin código de vestuario	Fiesta Fin de año	Celebraciones Familiares	Actividades Culturales y deportivas	Semana de la Salud	Bono por Antigüedad	Tele Trabajo	Premio al mejor empleado	Feria escolar	Crédito	Salario emocional
AYENDA	x	x	x	x	x									x	
Alcaldía Zarzal		x				x	x	x	x	x					
Agencia Nacional de defensoría jurídica del estado		x						x	x		x				
Hospital Santa Margarita					x	x	x	x	x			x			
Corporación Coralina								x	x			x			
Unidad Nacional para la Unidad de Riesgos		x					x	x	x				x		
Colciencias	x	x					x	x	x		x	x		x	
Uniban S.A	x					x	x	x	x	x					
MCT LTDA							x	x	x						
ICETEX		x					x	x	x	x				x	x
Mineducación		x				x	x	x	x		x	x		x	
Supersubsidio							x	x		x		x		x	x
IDEP						x	x	x	x				x		
UNIMINUTO		x			x	x	x	x	x		x	x		x	
Alcaldía de Medellín						x	x	x	x				x	x	

Tabla 1: Comparativo planes de bienestar fuente: Elaboración propia

## 6.5 Encuesta para detectar las necesidades de los trabajadores en un plan de bienestar

	<b>ENCUESTA PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES EN UN PLAN DE BIENESTAR</b>
---	---

**OBJETIVO:** Conocer los requerimientos de los funcionarios de AYENDA sobre los beneficios que esperan recibir del plan de bienestar que se planea implementar en la empresa.

**BIENESTAR LABORAL:** Se entiende como bienestar laboral a los procesos que están orientados ya sea a mantener o mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral de los empleados, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

- Marque con una X, el departamento al que pertenece dentro de la organización:

<b>CEO</b>		<b>MARKETING</b>	
<b>TECH</b>		<b>PRODUCT</b>	
<b>TALENT ACQUISITION</b>		<b>INTERNAL SALES</b>	

### Edad

Entre 18 y 23 años	
Entre 24 y 44 años	
Entre 45 y 59 años	
Mayor de 60 años	

### Estado Civil

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Viudo (a)	

### Nivel de estudios

Bachiller	
Técnico	
Tecnólogo	
Profesional	

Especialización	
Maestría	
Doctorado	
Post Doctorado	

**Hijos con edades entre**

0 y 5 años	
6 y 10 años	
11 y 15 años	
16 y 18 años	
Mayor de 18 años	
Sin hijos (as)	

**Personas a cargo**

Hijos	
Cónyuge	
Mama	
Papa	
Discapacitados	
Ninguna	

**De las siguientes actividades propuestas indique las de su interés**

Deportivas	
Recreativas	
Artísticas y culturales	
Promoción y prevención de la salud	
Capacitación en artesanías	
Otros:	

**Deportivas**

Futbol	
Microfutbol	
Baloncesto	
Voleibol	
Tenis de mesa	
Natación	
Gimnasio	
Escuelas Deportivas	
Otro:	

**Recreativas**

Caminatas ecológicas	
Vacaciones Recreativas	
Paseos familiares	
Dia del niño (a)	
Dia de la familia	
Otro:	



### Artísticas y Culturales

Cine	
Teatro	
Danzas	
Visitas culturales	
Cursos artísticos	
Otro:	

### Promoción y prevención de la salud

Salud oral	
Salud visual	
Salud auditiva	
Prevención cardiovascular	
Prevención lesiones deportivas	
Manejo de estrés	
Tabaquismo	
Ergonomía	
Brigadas de emergencia	
Esquemas de vacunación	
Otro:	

### Capacitación en artesanías

Pintura	
Cocina	
Música	
Otro:	

### Información sobre Servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar

Turismo	
Subsidios	
Créditos	
Educación	
Deportes	

Salud	
Vivienda	
Recreación	
Cultura	
Otro:	

**A partir de la contingencia generada por la pandemia del COVID-19, que actividades considera usted necesarias para la empresa**

Manualidades	
Yoga	
Artes escénicas	
Tutoriales de cocina	
Lectura	
Juegos de pista	
Ejercicio físico	
Videos educativos	
Talleres reflexivos	

## 6.6 Cronograma de actividades del plan de bienestar

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Enero	Febrero	Marzo	Abril	mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>Calidad de vida</b>													
Relaciones con compañeros	Día Ayenda												
	All Hands Meeting												
	Concurso de disfraces												
	Novenas navideñas												
	Fiesta de fin de año												
	Ayenda Café												
	El líder Eres Tú												
	Ayenda Channel												
<b>Cultura y deporte</b>													
	Cineforo												
	Club de lectura (Alejandría)												
	Zumba												
	Meditación												
	Yoga												
<b>Familia</b>													
	Día remunerado												
<b>Bienestar financiero</b>													
	Talleres bienestar financiero												
	Salud Integral												
	Caminata ecologica												
	Tomeo de bolos												
	Tomeo de futbol												
	Taller habitos saludables												
<b>Bienestar emocional</b>													
	Taller de bienestar emocional												
<b>SST</b>													
	Ex. Medicos Ocupacionales												
	Semana de la salud												
	Medición riesgo psicosocial												
<b>Desarrollo y Crecimiento</b>													
<b>Plan de incentivos</b>													
	Noche de los mejores												
<b>Reconocimientos</b>													
	Kit de aniversario												
	Kit de bienvenida												
<b>Salario emocional</b>													
	Día remunerado cumpleaños												
	Día remunerado graduaciones												
	Convenios parqueaderos												
<b>Plan de desarrollo</b>													
	Plan carrera												

Tabla 2: Cronograma bienestar fuente: elaboración propia

## 6.7 Descripción actividades del cronograma

El plan de bienestar AYENDA busca favorecer el desarrollo integral de los Ayenders, y mejorar su nivel de vida y el de sus familias a través de la implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, dirigidas a mejorar el nivel de satisfacción, el sentido de pertenencia, el clima laboral y la estabilidad en la organización. (Ver Anexos, pág. 65)

## 6.8 Actividad enfocada al manejo del estrés y la ansiedad en tiempos de pandemia causada por el Covid-19

<b>Actividad:</b> Taller Manejo de Estrés		<b>Fecha:</b> 11/09/2020
<b>Lugar:</b> Google Meet		
<b>Área encargada:</b> People and Culture		
<b>Nombre del encargado:</b> Edgar Ochoa Jose Rentería Jhaveidy Sierra		
Datos del Taller		
<b>Tema</b>	Manejo de Estrés	
<b>Dimensión:</b>		
<b>Objetivos:</b>	Lograr que los Ayenders puedan identificar sus reacciones personales ante los factores que pueden provocar estrés y contrarrestar sus posibles efectos negativos.	

<p><b>Objetivos Específicos</b></p>	<p>Identificar estrategias y habilidades sencillas pero eficaces para controlar el estrés.</p> <p>Motivar a los Ayenders hacia la puesta en práctica de acciones que minimicen el estrés en su vida diaria y organizacional.</p>	
<p><b>Duración:</b> 1 hora y media</p>	<p><b>Metodología:</b> El taller se desarrollará de manera virtual</p>	
<p><b>Recursos:</b> Internet – Computador – Google Meet</p>		
<p><b>Número de participantes Esperados:</b> 10</p>		
<p><b>Número de participantes que asistieron:</b></p>		
<p><b>Nombre del Taller:</b> 0 es 3</p> <p>1. Saludo: En este paso se presentarán los psicólogos en formación Edgar Ochoa, Francisco Maturana y Jhaveidy Sierra. (5 minutos)</p> <p>2. Actividad Rompe Hielo ¿Qué es el estrés? (20 minutos)</p> <p>Se dará una lista de tareas a los participantes y deben seguir las instrucciones dictadas por el interlocutor, deben comenzar cada tarea nueva cuando se les indique no importa si completaron la tarea, solo deben seguirla hasta que se les indique que comiencen un con una nueva tarea y se les indicará que deben recordar la lista de instrucciones.</p> <p>Lista de instrucciones:</p>		

- Cuenten al revés desde 10
- Actuen como un mono
- Saluden con sus manos arriba de su cabeza
- Digan el abecedario
- Chasqueen sus dedos
- Aullen como un lobo
- Aplaudan
- Digan la palabra cerebro 3 veces

Una vez se finalice la lista de actividades se les realizarán las siguientes preguntas  
¿Cuál fue la cuarta actividad que se les indicó que hicieran? ¿Por qué creen que no pudieron recordar la actividad?

Explicar que al darles instrucciones rápidas le causamos a su cerebro que entrará en un estado de estrés en el cual libera hormonas (Cortisol y adrenalina) que reducen la memoria a corto plazo, esto debido a que está enfocado en ejecutar las tareas asignadas y de esta misma manera funciona cuando nos estresamos ya que el cerebro se enfoca en tratar de ejecutar varias tareas al mismo tiempo que olvida la concentración, atención dividida y se puede generar frustración y la sensación de no poder ejecutar las diferentes tareas de manera correcta.

Pedir que realicen una analogía entre la actividad y las actividades que realizan a diario; responder las siguientes preguntas ¿Qué actividades me generan estrés? ¿Cuántas actividades realizo al mismo tiempo?

Estas preguntas son para cada participante y socializarlas es voluntario.

### **3.Entendiendo mi Estrés: 40 minutos**

#### **Camiseta preferida**

Se pedirá a los asistentes que traigan (no usen) su camiseta favorita a la reunión. Una vez que todos los participantes la tengan, se pedirá a cada persona que muestre su camisa al grupo y responda las siguientes preguntas:

¿Si mi camiseta tuviera personalidad cómo sería?

¿En qué se parece mi camiseta a mí?

¿En qué se diferencia mi camiseta de mí?

¿Qué me gusta de mi camiseta?

¿Qué no me gusta de mi camiseta?

Una vez cada uno de los participantes haya respondido las preguntas se realizará un conversatorio que permita identificar rasgos de su personalidad que sean detonantes o tranquilizantes ante situaciones de estrés y se hará una lluvia de ideas acerca de cómo reducir el estrés.

Tips Para reducir el estrés:

-Reconozca las cosas que no puede cambiar. Aceptar que no puede cambiar ciertas cosas le permite dejarlas ir y no alterarse. Por ejemplo, no puede cambiar el hecho de que debe conducir durante la hora pico. Pero puede buscar maneras de relajarse en el trayecto, como escuchar un podcast o un audiolibro.

-Establezca prioridades. Decidir qué cosas se deben hacer y qué cosas pueden esperar y aprender a decir no a tareas nuevas si usted está abrumado(a), hablar sobre la importancia de discernir entre lo importante y lo urgente.

-Aprenda a decir que no. Si su estrés viene de realizar demasiadas tareas en casa o en el trabajo, aprenda a establecer límites. Pida ayuda a los demás cuando la necesite.

4. Cierre: 25 minutos.

Se realizará ronda de preguntas y respuestas con el fin de aclarar dudas

Se le pedirá a cada participante que responda las siguientes preguntas ¿Qué aprendí en el taller? ¿Qué cosas me llevo para la vida?

Palabras finales y reflexión acerca del taller.

Despedida

**Evaluación:**

**Observaciones:**



### 6.9 Calendario de actividades Plan de Bienestar

Mes	D	L	Ma.	Mi.	J	Vi.	S
Dic. 2010	2	3	31	1	2	3	4
	9	0					
Ene. 2021	5	6	7	8	9	10	1
				All Hangs Meeting			1
	1	1	14	15	1	17	1
	2	3			6		8
	9	0	21	22	2	24	2
			Habitos saludables	3		5	
	2	2	28	29	3	31	1
	6	7		0			
Feb. 2021	2	3	4	5	6	7	8

Mes	D	L	Ma.	Mi.	J	Vi.	S
	9	1	11	12	1	14	1
	10	Salud financiera		Día Ayenda	3		5
	16	17	18	19	20	21	22
3	23	24	25	26	27	28	29
				Bienestar emocional	7	Exámenes ocupacionales	9
Mar. 2021 Torneo de Fútbol	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28

Mes	D	L	Ma.	Mi.	J	Vi.	S
	2	3	31	1	2	3	4
	9	0				All hands Meeting	
	5	6	7	8	9	10	1
	1	1	14	15	1	17	1
	2	3		Ayenda Channel	6	Salud financiera	8
	1	2	21	22	2	24Sema	2
<b>Abr.</b> <b>2021</b>	9	0	Semana de la Salud	Semanada de la Salud	3	na de la salud	5
		Semana de la salud		Semana de ka Salud			Caminat a ecologic a
	2	2	28	29	3	1	2
	6	7		0			
<b>May.</b> <b>2021</b>	3	4	5	6	7	8	9

Mes	D	L	Ma.	Mi.	J	Vi.	S
	1	1	12	13	1	15 Día	1
	0	1			4	de la familia	6
	1	1	19	20	2	22	2
	7	8		Medición	1		3
		Habitos		clima			
	Saludabl		organizacio				
	es		nal				
	2	2	26	27	2	29	3
	4	5			8		0
	3	1	2	3	4	5	6
	1						
Jun. 2021	7	8	9	10	1	12	1
					1		3
	1	1	16	17	1	19	2
	4	5		Ayenda	8	Salud	0
			Channel		Financiera		

Mes	D	L	Ma.	Mi.	J	Vi.	S
	2	2	23	24	2	26	2
	1	2		Medición riesgo psicosocial	5		7
	2	2	30	1	2	3	4
	8	9				All Hands Meeting	
Jul. 2021	5	6	7	8	9	10	1
							1
	1	1	14	15	1	17	1
	2	3		Ayenda Channel	6		8
	1	2	21	22	2	24	2
	9	0		Habitos Saludables	3		5
	2	2	28	29	3	31	1
	6	7			0		

Mes	D	L	Ma.	Mi.	J	Vi.	S
Ago. 2021 Torn eo de Bolos	2	3	4	5	6	7	8
	9	1	11	12	1	14	1
	0		Salud financiera		3		5
	1	1	18	19	2	21	2
	6	7		Ayenda Channel	0	Noche de los mejores	2
	2	2	25	26	2	28	2
3	4			7		9	
0	3	3	1	2	3	4	5
Sep. 2021	6	7	8	9	1	11	1
					0		2
1	1	15	16	1	18	1	
3	4		Ayenda Channel	7		9	

Mes	D	L	Ma.	Mi.	J	Vi.	S
	2	2	22	23	2	25	2
	0	1			4		6
	2	2	29	30	1	2	3
7	8						
	Caminata ecologica						
Oct. 2021	4	5	6	7	8	9	1
				All Hands Meeting			0
	1	1	13	14	1	16	1
	2			Medición clima organizacio nal	5		7
	1	1	20	21	2	23	2
	8	9		Ayenda Channel	2		4

Mes	D	L	Ma.	Mi.	J	Vi.	S
	2	2	27	28	2	30	3
	5	6			9	Concurso de disfraces	1
	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	1	13 Día	1
			Exámenes ocupacionales		2	de la familia	4
Nov.	1	1	17	18	1	20	2
2021	5	6		Ayenda Channel	9	Salud Financiera	1
	2	2	24	25	2	27	2
	2	3			6		8



Mes	D	L	Ma.	Mi.	J	Vi.	S
	2	3	1	2	3	4	5
	9	0					
	6	7	8	9	1	11	1
				0			2
	1	1	15	16	1	18	1
	3	4		Novena	7	Novena	9
				Novena			
<b>Dic.</b>	2	2	22	23	2	25	2
<b>2021</b>	0	1	Novena	Novena	4		6
		Novena			Novena		
	2	2	29	30	3	1	2
	7	8	Fiesta de fin de año		1		

*Ilustración 4: Calendario bienestar fuente: Elaboración propia*

## **7.0 FASE DE LA DEVOLUCION CREATIVA**

### **7.1 Objetivo General vs Problemática:**

Dentro de la fase del ver identificamos 3 problemáticas principales relacionadas con la psicología y el área de bienestar las cuales son:

1. El método de reclutamiento puede dejar vacíos y la decisión de la contratación a pesar de que pasa por un filtro de los psicólogos queda en manos de la apreciación subjetiva del líder de área.
2. La empresa tiene una edad media de 29 años y la inexperiencia de los líderes y la poca asertividad comunicativa puede desencadenar en problemas y rencillas dentro de las áreas.
3. La inexistencia de un plan de bienestar deja de lado factores que son muy importantes para que los empleados se sientan parte de un todo, para crear sentido de pertenencia por la compañía, para retener el talento y mejorar la calidad de vida de cada uno de los colaboradores.

Nuestro objetivo general apunta directamente a la tercera problemática encontrada y se enfoca en el Desarrollo de un plan de bienestar y en desarrollar estrategias que permitan mejorar la dimensión biopsicosocial de los Ayenders, contribuyendo a un impacto positivo en su calidad de vida, salud integral, desarrollo y crecimiento profesional, permitiendo así mejorar su desempeño laboral.

Nos enfocamos principalmente en esta problemática y no en las demás problemáticas encontradas ya que el fortalecimiento de la cultura organizacional y el mejorando de la calidad de vida y asegura que los talentos y la fuerza laboral permanezca en la compañía por más tiempo, así mismo esto mejorar la competitividad de la empresa en el mercado laboral; así mismo la creación de un plan de bienestar puede contribuir de manera indirecta a mejorar la problemática número 2, es decir podría mejorar la comunicación en la compañía y disminuir las rencillas dentro de las áreas.

Ya que investigaciones recientes han determinado que el bienestar laboral no solo está ligado al aumento de la productividad de una empresa, sino que también comprende las relaciones entre empleados, de igual forma actúa como un factor de protección ante problemáticas como el estrés y la ansiedad laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, elaboración de un buen plan de bienestar es fundamental para la organización.

Así mismo una investigación sobre cultura organizacional y bienestar laboral por (Calderón, Murillo y Torres, 2003) indican, se verifica que las organizaciones con culturas en las que prevalezca el interés por las personas frente al trabajo, el corporativismo frente a la profesionalidad, que sean más abiertas que cerradas, que el control sea más laxo que estricto y que el pragmatismo predomine sobre el normativismo cuentan con un mayor bienestar laboral de sus trabajadores.

## **7.2 Evaluación del cumplimiento del objetivo general.**

Desarrollar estrategias que permitan mejorar la dimensión biopsicosocial de los Ayenders, contribuyendo a un impacto positivo en su calidad de vida, salud integral, desarrollo y crecimiento profesional, permitiendo así mejorar su desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional.

El prefijo “bio” alude a la vida; “psico” se vincula a la psicología (la actividad de la mente o las cuestiones del alma); “social”, por último, es aquello vinculado a la sociedad (la comunidad de individuos que comparten una cultura y que interactúan entre sí). La noción de biopsicosocial, por lo tanto, integra cuestiones biológicas, psicológicas y sociales (Engel, 1977).

Teniendo en cuenta la definición anterior nuestro objetivo general apuntaba a mejorar las esferas mentales, sociales y biológicas de la vida de los Ayenders y con la vista puesta en esos puntos diseñamos un plan de bienestar y un cronograma con actividades que se enfocan en cada una de las esferas anteriormente mencionadas; teniendo así actividades que trabajan el tema de la salud física de los Ayenders como semana de la salud, caminatas ecológicas y exámenes ocupacionales, actividades enfocadas en el ámbito mental y psicológico como talleres de bienestar emocional y días libres remunerados que permitan a los Ayenders pasar más tiempo con su familia y mejorar su bienestar mental como actividades que permitan compartir con sus compañeros y crecer dentro de la compañía impactando así la esfera social, con el diseño de este cronograma y la propuestas de las actividades se logró cumplir con la primera parte de nuestro objetivo general que es “Desarrollar estrategias que permitan mejorar la dimensión biopsicosocial de los Ayenders, contribuyendo a un impacto positivo en su calidad de vida, salud integral, desarrollo y crecimiento profesional”.

La segunda parte de nuestro objetivo apunta directamente a los resultados que puedan generar estas actividades mejorando el desempeño laboral y fortaleciendo la cultura organizacional de la compañía, la única manera de identificar el mejoramiento laboral y el fortalecimiento organizacional es poniendo a andar el plan de bienestar en general y midiendo el impacto que generen cada una de las actividades, esta segunda parte no se pudo llevar a cabo por dificultades externas ligadas directamente al presupuesto de bienestar de la compañía el cual fue impactado directamente por la pandemia y por cuestión de tiempo ya que ejecutar un plan de bienestar y poder medir sus resultados en términos generales dentro de la empresa es un plan a largo plazo.

### **7.3 Evaluación del cumplimiento de los objetivos específicos.**

1. Generar estrategias que permitan desarrollar las dimensiones mental, corporal y social impactando de manera positiva la calidad de vida de los Ayenders.

Se lograron generar estrategias que permiten desarrollar las dimensiones mental, corporal y social, dentro de nuestro plan de bienestar y cronograma de actividades se apuntó directamente a atender la dimensión biopsicosocial de los Ayenders, actividades enfocadas en la salud como: zumba, yoga, caminatas ecológicas, visitas médicas etc.

También se generaron estrategias que apuntan al bienestar psicológico como talleres de bienestar emocional y control de emociones y en el ámbito social apuntamos a actividades grupales y crecimiento personal y profesional dentro de la compañía.

Como mencionamos anteriormente en el objetivo general determinar el impacto que positivo en la calidad de vida es algo que no pudimos alcanzar dentro del proyecto, esto debido

principalmente a la imposibilidad de poner a andar el plan de bienestar completamente por problemas presupuestales y de tiempo.

**2.** Desarrollar actividades que afecten de manera positiva el bienestar y desempeño laboral de cada uno de los Ayenders.

Al generar actividades enfocadas en desarrollar las dimensiones mental, corporal y social y afectando de manera positiva el bienestar de los Ayenders se pretendía que como efecto secundario se mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía, dentro del plan de bienestar no se desarrollaron actividades que afectaran y apuntaran directamente a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía.

**3.** Reducir los factores de riesgo psicosocial generados a raíz de la cuarentena causada por el covid -19

Este objetivo nació directamente de la necesidad que surgió por la pandemia del Covid 19 y con la intención de dar herramientas a los Ayenders que les permitiera reducir los riesgos psicosociales derivados de una cuarentena de 5 meses y del estrés que puede generar el encierro y el trabajo desde casa, este objetivo se cumplió con el desarrollo de un taller que llamamos 0 es 3 en el que trabajamos la forma y motivos por los que se puede producir el estrés y tips y herramientas para poder combatirlo.

#### **7.4 Recomendaciones a la Universidad**

El diplomado en psicología organizacional es una gran herramienta y una forma eficaz de aprender sobre la teoría organizacional, resaltamos de manera positiva el plan de desarrollo y la temática planteada en cada una de las clases, además de la competencia y conocimiento de los docentes en el área organizacional, creemos que el tiempo estipulado para el diplomado es el justo para que los estudiantes comprendamos los temas planteados en el programa.

En nuestro caso particular nos vimos afectados por un factor externo inesperado por todos como es la pandemia del Covid 19 que impidió que las clases se desarrollaran como es habitual de manera presencial, resaltamos de manera positiva la velocidad con la que la universidad atendió la emergencia y se hizo la transición a la virtualidad pues fue de manera inmediata, por lo que el cronograma en termino de tiempo no se vio afectado, de manera personal creemos que la virtualidad puede afectar el aprendizaje y desempeño en términos educativos dado que los distractores son más, además de ciertos problemas externos relacionados con la conexión a internet y la dificultad de estudiar desde la casa.

Es indispensable para nosotros hablar también de las cosas que creemos que se deben mejorar en términos del diplomado y en nuestro caso todo va enfocado en la logística para poder matricular el diplomado; la comunicación organizacional en la universidad carece de eficacia y la información con respecto al diplomado no llega o llega tarde; el envío del recibo de pago del diplomado se realiza a último y llega con fecha del mismo día en el que se hizo el envío, en nuestro caso no se hizo envío del horario de clases del diplomado por lo que muchos compañeros no llegaron a la primera clase perdiéndose de la inducción y temas tratados en esta.

Creemos también que el personal de la facultad carece de empatía y atención al cliente pues al momento de acercarnos a la facultad a resolver dudas, las respuestas son ineficientes y no se nota interés en tratar de resolver las dificultades que puedan estar presentando los estudiantes.

Como conclusión podemos decir que el diplomado es un gran mecanismo que nos permite mejorar nuestros conocimientos en el campo de la psicología organizacional y que la universidad debe enfocarse en mejorar la logística para que la matrícula al diplomado pueda realizarse de una manera más fácil y cordial para los estudiantes.

### **7.5 Recomendaciones al Diplomado**

El diplomado en psicología organizacional dictado por UNIMINUTO tiene un diseño curricular excelente trabaja todos los ámbitos de la psicología organizacional y el tiempo que se da a cada tema es el necesario para la perfecta comprensión de los mismo; queremos resaltar la gran labor de los profesores que se dedicaron a hacer las clases de manera amena a pesar de las dificultades que conlleva la virtualidad.

Como recomendación podemos decir que aunque el tiempo dedicado a cada módulo es el necesario para comprender los tema un poco más de tiempo nos hubiese permitido profundizar y abarcar mucha más teoría de la vista.



## **7.6 Recomendaciones a la compañía.**

Agradecemos a la compañía por abrirnos las puertas y darnos el tiempo para realizar el taller 0 es 3.

Recomendamos a la compañía interesarse, involucrarse y motivar a las diferentes personas que hacen parte del área de Talent Acquisition en las actividades de bienestar, entendemos la necesidad de crecimiento que tiene la empresa sin embargo es importante trabajar en el bienestar de los colaboradores y preocuparse por lo que sienten y piensan más allá de su labor en la empresa.

Dentro de la empresa hay diferentes beneficios que hacen parte de un plan de bienestar y que sin embargo no están plasmados y determinados como tales, les sugerimos evaluar el plan de bienestar que dejamos elaborado como parte de nuestro proyecto de diplomado y tomar lo que consideren que pueda ser beneficioso para la empresa, además recomendamos hacer énfasis en la necesidad de tener un plan de bienestar que este escrito y sobre el cual cualquier persona que ingrese al área de bienestar pueda trabajar.

## 7.7 Reflexión Teórica

Pudimos identificar que aunque la empresa indica que su organigrama no es piramidal sino líquido ya que no hay una jerarquía definida y no creen en los roles de mando, es inevitable que se marquen las jerarquías y que algunas personas estén de manera inevitable en la parte alta de la pirámide en cuanto a toma de decisiones y roles empresariales; así mismo se pudo identificar que la mayor parte de los líderes ejercen su voz de mando y están conscientes de que tienen poder de decisión y están por encima de los miembros de su equipo dentro de la pirámide organizacional.

Así mismo pudimos identificar como la resolución de las necesidades de acuerdo a la pirámide de Maslow se da en la vida cotidiana y es parte del día a día de la mayor parte de los empleados de Ayenda aunque sea de manera inconsciente, es decir, que a medida que se resuelven las necesidades básicas fisiológicas, de seguridad y afiliación las personas empiezan a pensar en el reconocimiento empezando a crear amistades dentro de su grupo laboral y buscando ser los mejores de sus equipos para ser reconocidos como tal y de autorrealización planteándose metas a mediano y largo plazo que les permita crecer de manera personal y encontrar un desarrollo dentro de sus trabajos; creemos que es aquí donde se hace importante contar con un plan de bienestar bien planeado y ejecutado, esto debido a que el trabajo evidentemente provee un salario mensual que permite solventar las necesidades fisiológicas y de seguridad dando a los empleados una fuente de ingreso para solventar el hogar, la posibilidad de alimentar a sus familias un seguro médico etc. Sin embargo, es necesario garantizar que también pueda proveer las necesidades de afiliación, reconocimiento y autorrealización permitiendo que haya un buen ambiente de trabajo, una cultura organizacional fuerte que permita a las personas sentirse parte

de un grupo, reconocimiento por los logros obtenidos y la posibilidad de lograr las metas y crecer dentro de la compañía.

De acuerdo con William P. Sexton (1977), en Teorías de la Organización, se refiere a la motivación como “el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”.

Y desarrollando un plan de bienestar se puede lograr mantener la motivación y estimular a los colaboradores a trabajar más y de una mejor manera, consiguiendo que ellos se sientan felices y autorrealizados y que la compañía pueda obtener los resultados que espera para su crecimiento.

Mientras tanto de acuerdo a Mayo y Lewin el objetivo principal de la psicología organizacional consiste en lograr la armonía dentro de la empresa vinculando la productividad con el estado de ánimo de los trabajadores.

De acuerdo con ellos el hombre es un ser social, pensante, íntegro y con sentimientos. Toda persona necesita formar parte de un grupo y ser tenido en cuenta por lo que el reconocimiento social y la pertinencia al grupo son elementos principales para desarrollar su motivación laboral. (Lewin, 1927)

En este sentido dentro de Ayenda se puede evidenciar esta necesidad de hacer parte del grupo en la mayoría de los empleados y de crear una comunidad en torno a la labor ejecutada dentro de la compañía como un todo, una muestra de eso es haber generado un gentilicio para los empleados de la empresa quienes se llaman así mismos como “Ayenders” y genera ese sentido de pertenencia y unidad lo que a su vez desemboca en el desarrollo de la motivación laboral por parte de los empleados.

Dentro de la compañía también pudimos identificar que se cumplen con ciertas pautas principales para lograr el bienestar de los empleados como:

- Puestos de trabajo: higiénicos, ergonómicos, iluminados y ventilados, ya que incluso durante la cuarenta obligatoria ocasionado por el Covid 19 se aseguraron de que cada uno de los empleados tuviera un lugar cómodo y seguro dentro de sus hogares para ejercer sus funciones.
- Salud física: análisis y exámenes, ya que se realizan los exámenes necesarios para asegurar que la salud de los empleados es óptima; sin embargo, hay mucho trabajo que realizar para lograr que sus empleados lleguen a la cima de la pirámide de Maslow y puedan llegar a la tan anhelada autorrealización.

Es importante también resaltar que en la empresa se cumplen con todos los requisitos ordenados por la legislación laboral Colombiano como: Remuneración Laboral, , Sistema de Seguridad Social, Jornada Laboral Justa, entre otros (portal empresarial, 2016), todos los empleados están vinculados a través de un contrato a término indefinido y todos tienen sueldos por encima del SLMMLV lo que puede generar un sentimiento de bienestar y definitivamente impacta de manera positiva las necesidades fisiológicas y de seguridad de acuerdo a la pirámide de Maslow.

Así mismo es indispensable dejar en evidencia que al igual que todas las empresas el objetivo principal de Ayenda es generar ganancias para sus inversionistas y así mismo crecer y tener una mayor participación en el mercado, por lo que la presión a la que se ven sometidos los colaboradores es bastante intensa y podría desencadenar en estrés y ansiedad, esto sumado a

factores externos que se presentaron durante el primer y segundo periodo del año 2020 como es la pandemia ocasionado por el Covid 19, por lo que un plan de bienestar que se ocupe también de tratar de mitigar estos efectos es de vital importancia; como parte de nuestro trabajo con la empresa nosotros ejecutamos un taller virtual con el objetivo principal de enseñar a un grupo de Ayenders a identificar que es el estrés, como se produce en el cuerpo y factores de su personalidad que pueden ser detonantes o tranquilizantes ante situaciones de estrés, en este taller evidenciamos que:

1. Realizar talleres de temas relevantes e importantes para los colaboradores genera sensación de bienestar.
2. Los colaboradores de la empresa están interesados en tratar este tipo de temas y sienten presión y/o estrés tanto por las tareas desempeñadas como por la pandemia del Covid-19.
3. Todos los trabajadores que participaron desempeñan entre 3 y 10 tareas simultáneamente.
4. La realización de un taller de interés general muestra interés de la compañía en la salud y/o bienestar de sus colaboradores.

## 7.8 Conclusiones

Las necesidades humanas están divididas en necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización esto de acuerdo a Maslow, después de realizar nuestra investigación acerca de bienestar laboral y teniendo en cuenta lo observado en Ayenda podemos concluir que el ser humano necesita resolver sus necesidades más básicas, las que están en la base de la pirámide como: las necesidades fisiológicas, de seguridad, reconocimiento y/o afiliación antes de pensar en crecimiento profesional, laboral y/o personal es decir en la autorrealización.

Un plan de bienestar laboral es importante para el crecimiento y mantenimiento de las empresas en el tiempo, dar a los colaboradores la oportunidad de desarrollar toda la dimensión biopsicosocial entorno a sus vidas y crecer como personas más allá de lo laboral, puede generar un vínculo y sentido de pertenencia con la compañía que podría lograr retener el talento dentro de la empresa propendiendo al crecimiento de los indicadores dentro de la misma.

Aunque en Ayenda no hay un plan de bienestar estipulado hay varios beneficios ofrecidos a los colaboradores que hacen parte de un plan de bienestar como son: auxilio para compra de computadores, no código de vestuario, facilidad de llevar la mascota a laborar, horario flexible etc. Se resalta la importancia de poder dejar un plan de bienestar por escrito para que en términos de comunicación los beneficios puedan ser conocidos por todos en la compañía, además para que este puede ser observado por cada uno de los empleados y puedan ser implementado por cualquier persona que ingrese al área de recursos humanos, Ya que teniendo

en cuenta conceptos teóricos que indican que el desempeño laboral no solo se puede ver afectado por factores ligados al trabajo, sino también a circunstancias de su vida cotidiana.

Cobra mucha importancia la elaboración de un buen plan de bienestar laboral para así mejorar calidad de vida laboral y la cultura organizacional en la empresa, con el fin de satisfacer las necesidades básicas, y que este plan de bienestar sirva como estructura que permita hacer efectivos los beneficios y el crecimiento personal, profesional y organizacional de todos los colaboradores.

De igual forma con este plan de bienestar también se pretende mejorar el sentido de pertenencia buscando así total compromiso por parte de los trabajadores y un crecimiento en su desempeño, facilitar la atracción de personal, consolidar la fidelización del personal ya contratado y aumentar de la productividad de la organización.

Es importante la correcta implementación de este plan de bienestar porque así este permitirá fortalecer correctamente la estructura organizacional, y ara un importante aporte al desarrollo de la empresa y del empleado, traduciéndose así en el cumplimiento de las necesidades de los colaboradores y en la consumación de los objetivos de la organización

## 8.0 Referencias Bibliográficas

Blanch, Sahagún, Cantera, & Servantes. (2010). La experiencia de estar bien en la vida. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 26 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Madrid, España.

Diener, Suh & Oishi. (1997). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, Vol. XII, Santiago de Chile 2003.

Perugini, M. L., & Solano, A. C. (2010). PSICOLOGÍA POSITIVA: ANÁLISIS DESDE SU SURGIMIENTO. *Ciencias Psicológicas*, vol. IV, 45 - 50. Recuperado el 16 de julio del 2019 desde: <https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545425005.pdf>

Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. Recuperado de <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/review.htm>

ARGYLE, M. & LU, L. (1990). The happiness of extraverts. *Personality and Individual Differences*, 11, 1011 - 1017. En: Diener, Suh, Lucas y Smith, (1999).

Carnegie, D. (1936). *Como ganar amigos e influir sobre las personas*. Simon & Schuster.

. BELLO Dávila, Zoe; Casales Fernández, Julio C. (2003) *Psicología Social*. La Habana: Editorial Félix Varela.



Ayenda (18 de abril, 2020). Guías para empleados, Cultura Ayenda e historia [Guías]. Recuperado de

<https://www.notion.so/AyendaWiki2bea860b583c43919b930501ef0afac5>

Celeste , M. (2019). Qué es el desarrollo personal y como lo puedes aplicar en tu vida. Caracter emprendedor. Recuperado de <http://caracteremprendedor.com/que-es-el-desarrollo-personal-y-como-lo-puedes-aplicar-en-tu-vida>

Choice build to last. (s.f.). Extreme Ownership good to great. Estados Unidos.

Doshi, N., & McGregor, L. (2015). Primed to perform; how to build the highest performing cultures through the science of total motivation. Harper Business, Estados Unidos.

Equipos y Talento. (2020). Equiposytalento.com. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2020/03/30/las-empresas-preocupadas-por-el-bienestar-de-sus-empleados-mejor-preparadas-para-superar-la-crisis-covid-19>

FRENCH, Wendell, Desarrollo Organizacional, Editorial Prentice Hall, 1996, 5ta Edición, 375 p.p.

Furnham. (2001). Breve historia: de la psicología organizacional (2 <https://debateplural.com/2019/07/11/breve-historia-de-la-psicologia-organizacional-2/>.

García, M. (7 de octubre de 2013). elemplo.com. Obtenido de <https://www.elemplo.com/co/noticias/mundo-empresarial/bienestar-laboral-nuevo-enfoque-de-las-organizaciones-4402>

Habit. (s.f.). The startup of you, designing your life, blitzcaling superhuman.  
Estados unidos.

J. Mora, Universidad Francisco de Paula Santander. (2013). Bienestar laboral.  
[Diapositivas de PowerPoint]. Recuperado 22 abril, 2020 de  
<https://es.slideshare.net/jhoeltorradobienestar-laboral-16123867>

Manfred, Elizalde & Hopenhayn (1986) Desarrollo a escala humana: una opción  
para el futuro; II. Reflexiones para una nueva perspectiva |III. Fundamentación| IV. Bases  
para una sistematización posible Santiago (Chile).

Meijide, M. G. (29 de abril de 2015). Empresa Liquida Organización del Futuro.  
Barcelona, España.

Mineducación. (2018). Plan de Bienestar Laboral. Bogotá.

Seligman, M.E.P. (2003). La auténtica felicidad. (1ª. Ed.). Barcelona: Ediciones  
B.

MinTrabajo. (s.f.). Ministerio del Trabajo. Obtenido de  
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

portalempresarial. (2016). Portal Empresarial. Obtenido de  
<https://portalempresarial.org/legislacion/laboral/legislacion-laboral-en-colombia/>

THT. (Julio de 2017). The Talent System. Obtenido de  
<https://tht.company/razones-para-implementar-programas-de-bienestar-laboral/>

Y Rodríguez, M. R. (septiembre de 2010). Eumed. Obtenido de  
<http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>

Dornan (2010) The Wellness Imperative Creating More Effective Organizations.  
Head of Chronic Disease and Wellness at the World Economic Forum

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1997). A meta-analysis of the effects of organizational behavior modification on task performance, 1975–95. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1122–1149. <https://doi.org/10.2307/256929>

Seligman, M.E.P. (1999). The presidents address. APA.1998. Annual Report. *American Psychologist*, 54, 559-562.

Cruz, M. J, Ramírez, S. M, Sánchez, D. P. (2015). la felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral. Bogotá.

Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional: Como construir felicidad en el trabajo*. Santiago, Chile: Ediciones B Chile.

Fodeseop. (s.f) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Recuperado de [https://www.fodeseop.gov.co/index.php/fodeseop/59-gestion-interna-fodeseop/planes/416-sg-sst#:~:text=\(SG%2DSST\)-,Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo,con%20el%20objetivo%20de%20anticipar%2C](https://www.fodeseop.gov.co/index.php/fodeseop/59-gestion-interna-fodeseop/planes/416-sg-sst#:~:text=(SG%2DSST)-,Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo,con%20el%20objetivo%20de%20anticipar%2C)

Mayo y Lewin (1927) Teorías de las relaciones Humanas Recuperado de <http://cursos.aiu.edu/Diplomados/Liderazgo%20Efectivo/Psicologia%20Organizacional/PDF/Tema%201.pdf>

William P. Sexton (1977) teorías de la organización Editorial Trillas CDMX

Alvaro & Paez (1996) El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo TURYDES VOL 3 N°8 Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>

Martinez Taboada & Igartua, (1994) El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo TURYDES VOL 3 N°8 Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>

Echabarría & Paez (1989). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo TURYDES VOL 3 N°8 Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>

Right Management (2010) The Wellness Imperative: Creating More Effective Organizations recuperado de [tendenciasestrategicas.com](http://tendenciasestrategicas.com)

## 9.0 Bibliografía

<https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>

<https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

[https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=CjwKCAjwIbr8BRA0EiwAnt4MTtehvn\\_XcMbnpQuNGJ9t26QClbbSv2a8XpQ-TEsPSJP8-aAd9tLTuhoC53sQAvD\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=CjwKCAjwIbr8BRA0EiwAnt4MTtehvn_XcMbnpQuNGJ9t26QClbbSv2a8XpQ-TEsPSJP8-aAd9tLTuhoC53sQAvD_BwE)

[http://www.unisangil.edu.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2014&Itemid=1013](http://www.unisangil.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=2014&Itemid=1013)

[https://www.ey.com/es\\_co/workforce/covid-19-how-firms-can-protect-their-workforce-operations-and-values](https://www.ey.com/es_co/workforce/covid-19-how-firms-can-protect-their-workforce-operations-and-values)

<https://blog.acsendo.com/4-ventajas-la-psicologia-positiva-organizaciones/>

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/psicologia-organizacional-positiva>

<https://www.rhpaenews.com/la-psicologia-positiva-entra-las-organizaciones-laborales/>

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>

<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/leyes>

## 10.0 Anexos

### Anexo A Propuesta concurso de disfraces

<b>Actividad:</b> Concurso de disfraces		<b>Fecha:</b> Octubre	
<b>Lugar:</b> Auditoria de la empresa			
<b>Área encargada:</b> Gestión humana			
<b>Nombre del encargado:</b> Jhaveidy Andrea Sierra Sepúlveda Edgar Augusto Ochoa José Francisco Rentería Maturana			
<b>Datos del taller</b>			
<b>Tema:</b>	Trabajo en equipo		
<b>Metas:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecer las relaciones entre los empleados</li> <li>- Fomentar el trabajo en equipo</li> <li>- Integrar las distintas áreas de la empresa</li> </ul>		
<b>Duración:</b>	8 horas	<b>Metodología:</b>	
<b>Objetivo general</b> Promover la integración entre áreas y la sana competencia.			
<b>Objetivo específico</b> Crear un espacio en donde los empleados puedan compartir, divertirse y dar a conocer su lado artístico.			
<b>Recursos:</b>			
<b>Humanos:</b> Empleados			
<b>Físicos:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Papel</li> <li>- Pintura</li> <li>- Telas</li> <li>- Pegante</li> <li>- Marcador</li> <li>- Retazos</li> <li>-</li> </ul>			
<b>Número de participantes:</b> 125			
<b>Desarrollo:</b> Saludo y presentarán los psicólogos en formación			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se les indicara a los empleados con semanas de anticipación sobre el concurso sus reglas y su objetivo.</li> <li>2. Se elegirá el área ganadora teniendo en cuenta mayor creatividad.</li> <li>3. El día del concurso los empleados tendrán que vestir toda la jornada laboral los disfraces elaborados y al final de la jornada sabrán que área fue la ganadora.</li> </ol>			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

## Anexo B Propuesta Novenas navideñas

<b>Actividad:</b> Novenas navideñas		<b>Fecha:</b> Diciembre	
<b>Lugar:</b> Auditoria de la empresa			
<b>Área encargada:</b> Gestión humana			
<b>Nombre del encargado:</b> Jhaveidy Andrea Sierra Sepúlveda Edgar Augusto Ochoa José Francisco Rentería Maturana			
<b>Datos del taller</b>			
<b>Tema:</b>	La navidad como celebración y espacio para desarrollar valores.		
<b>Metas:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejoras la relación y convivencia de los empleados</li> <li>- General un espacio de integración entre empleados</li> <li>- Lograr la participación activa de todos los miembros de la empresa</li> </ul>		
<b>Duración:</b>	horas	<b>Metodología:</b>	
<p><b>Objetivo general</b> Generar un ambiente propicio para lograr la integración espontanea entre las distintas áreas de la empresa ayenda.</p> <p><b>Objetivos específico</b> Descubrir los fundamentos y espiritualidad de la Navidad.</p> <p>Descubrir lo importante y gratificante que es la participación de todos en la realización de una actividad común.</p>			
<p><b>Recursos:</b></p> <p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Líderes de cada área</li> </ul> <p><b>Físicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesas</li> <li>- Sillas</li> <li>- Salón auditorio</li> </ul>			
<b>Número de participantes:</b> libre			
<p><b>Desarrollo:</b> Saludo y presentarán los psicólogos en formación</p> <p>Esta se desarrollará desde el 15 de diciembre hasta el 23 de el mismo mes, donde en el auditorio de la empresa se organizará un pesebre con asistencia libre por parte de los empleados.</p> <p>Novenas Oración del primer día</p> <p>Oración para todos los días</p> <p>Oración a la Santísima Virgen</p> <p>Oración a San José</p> <p>Oración al Divino Niño Jesús</p>			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

## Anexo C Propuesta Fiesta de fin de año

<b>Actividad:</b> Fiesta de fin de año		<b>Fecha:</b> Diciembre	
<b>Lugar:</b> Auditoria de la empresa			
<b>Área encargada:</b> Gestión humana			
<b>Nombre del encargado:</b> Jhaveidy Andrea Sierra Sepúlveda Edgar Augusto Ochoa José Francisco Rentería Maturana			
<b>Datos del taller</b>			
<b>Tema:</b>	Realizar fiesta de fin de año donde se promoverá y se elogiará a los empleados		
<b>Metas:</b>	-	Premiar a los colaboradores	
	-	Generar un espacio de integración	
	-	Fortalecer la comunicación entre empleados	
<b>Duración:</b>	horas	<b>Metodología:</b>	
<b>Objetivo:</b> Fortalecer la cultura de la organización, crear espacios de reflexión, fortalecer la integración, el trabajo en equipo, premiar a los colaboradores y generar una actitud de orgullo hacia la organización			
<b>Recursos: Humanos:</b> - Líderes de cada área			
<b>Físicos:</b> - Mesas - Equipo de sonido - Comidas - Bebidas - Auditorio de la empresa			
<b>Número de participantes:</b> 125			
<b>Desarrollo:</b> La actividad fiesta de finde año se realizará en el auditorio de la empresa el cual previamente será organizado por los encargados de esta actividad.			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			



## Anexo D Propuesta Ayenda Café

<b>Actividad:</b> Ayenda café		<b>Fecha:</b> Diciembre	
<b>Lugar:</b> Auditorio de la empresa			
<b>Área encargada:</b> Gestión humana			
<b>Nombre del encargado:</b> Jhaveidy Andrea Sierra Sepúlveda Edgar Augusto Ochoa José Francisco Rentería Maturana			
<b>Datos del taller</b>			
<b>Tema:</b>	Un café nos une		
<b>Metas:</b>	-	Generar un espacio de integración	
	-	Mejoras la relación y convivencia de los empleados	
	-	General un espacio de integración entre empleados	
<b>Duración:</b>	20 minutos	<b>Metodología:</b>	
<b>Objetivo general</b> Generar un espacio de distracción para los empleados donde por un momento olviden sus obligaciones y esto ayude a bajar el estrés laboral.			
<b>Objetivo específico</b> Crear un espacio donde los empleados puedan compartir y dispersar la mente de temas laborales			
<b>Recursos:</b>			
<b>Humanos:</b> Empleados			
<b>Físicos:</b>			
	-	Café	
	-	Auditorio de la empresa	
	-	Vasos	
	-	Mesas	
<b>Número de participantes:</b> 30 aproximado			
<b>Desarrollo:</b> La actividad se realizará en el auditorio de la empresa donde a la llegada a cada empleado se le entregará un vaso de café.  Luego se les pedirá que formen grupos de 5 personas  En estos grupos el objetivo será que por medio de una interacción con los otros descubran que cosas tiene en común con sus compañeros.  Para finalizar a manera de reflexión dos participantes nos contarán sus impresiones sobre la actividad realizada.			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

## Anexo E Propuesta El líder eres tu

<b>Actividad:</b> El líder eres tu		<b>Fecha:</b> Diciembre
<b>Lugar:</b> Google Meet		
<b>Área encargada:</b> Gestión humana		
<b>Nombre del encargado:</b> Jhaveidy Andrea Sierra Sepúlveda Edgar Augusto Ochoa José Francisco Rentería Maturana		
<b>Datos del taller</b>		
<b>Tema:</b>	¿Qué tipo de líder eres?	
<b>Metas:</b>	- Conocer acerca de nuestros líderes	
<b>Duración:</b>	30 Minutos	<b>Metodología:</b> Virtual
<b>Objetivo general:</b> Lograr tener una preceptiva diferente a la cual tiene común mente un líder		
<b>Recursos: Humanos:</b> - Líderes de cada área		
<b>Físicos:</b> - Google Meet		
<b>Número de participantes:</b> 6		
<p><b>Desarrollo:</b> Saludo y presentarán los psicólogos en formación</p> <p>Actividad rompe hielo Verdad o Falso</p> <p>Las personas preparan con relación a ellos mismos una declaración verdadera y una falsa, por ejemplo: Soy dueño de dos gatos y una vez le di la mano a Tom Cruise. Luego cada persona presenta sus declaraciones y sus compañeros deben adivinar si su afirmación es falsa o verdadera y explicarán las razones detrás de su suposición.</p> <p>Luego de terminar la actividad rompe hielo realizaremos una entrevista semiestructurada de manera relajada a cada líder con el fin de conocerlos mas afondo.</p> <p>Luego de terminar todas las preguntas se realizará un conversatorio donde los psicólogos en formación indicaran los tipos de líderes que existen y donde los asistentes indicaran que tipo de líderes creen que son.</p> <p>Para finalizar cada participante indicara que le aporoto este taller para seguirse desempeñando como un buen líder.</p> <p>Despedida</p>		
<b>Evaluación:</b>		
<b>Observaciones:</b>		

## Anexo F Propuesta All Hands Meeting

<b>Actividad:</b> All Hands Meeting:		<b>Fecha:</b> Cada 3 meses	
<b>Lugar:</b> Google Meet			
<b>Área encargada:</b> Gestión humana			
<b>Nombre del encargado:</b> Jhaveidy Andrea Sierra Sepúlveda Edgar Augusto Ochoa José Francisco Rentería Maturana			
<b>Datos del taller</b>			
<b>Tema:</b>	Reconocer los avances y crecimiento		
<b>Metas:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocer el buen trabajo de los colaboradores</li> <li>- Fomentar la cultura y buenas prácticas de ser un buen trabajador.</li> <li>- Reforzar los lazos entre el desempeño del colaborador y las metas organizacionales.</li> </ul>		
<b>Duración:</b>	2 horas	<b>Metodología:</b>	Virtual
<b>Objetivo general:</b> Observar un cambio positivo en los resultados y éxitos organizacionales.			
<b>Objetivo específico</b> Mejorar la motivación y la satisfacción del colaborador			
<b>Recursos: Humanos:</b> - Jefes de áreas			
<b>Físicos:</b> - Computador			
<b>Número de participantes:</b> 6			
<b>Desarrollo:</b> Saludo y presentarán los psicólogos en formación  Comienzo de la actividad  Reconocimiento del buen trabajo de los colaboradores  Informe de los avances y crecimiento de la compañía, no solo económicamente sino también en cuenta al fortalecimiento del equipo de trabajo y el buen desempeño de cada uno de los colaboradores.  Reflexión  Despedida			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

## Anexo G Propuesta Ayenda Channel

<b>Actividad:</b> Ayenda channel		<b>Fecha:</b> 1 vez por mes	
<b>Lugar:</b> Google Meet			
<b>Área encargada:</b> Gestión humana			
<b>Nombre del encargado:</b> Jhaveidy Andrea Sierra Sepúlveda Edgar Augusto Ochoa José Francisco Rentería Maturana			
<b>Datos del taller</b>			
<b>Tema:</b>	Talentos y conocimientos		
<b>Metas:</b>	- Conocer otro tipo de competencias que presenten los empleados		
<b>Duración:</b>	1 horas	<b>Metodología:</b>	Virtual
<b>Objetivo:</b>  Fortalecer la cultura de la organización, crear espacios de reflexión, fortalecer la integración.			
<b>Recursos: Humanos:</b> - Personal de la empresa  <b>Físicos:</b> - Google Meet			
<b>Número de participantes:</b> 15 esperados			
<b>Desarrollo:</b> Saludo y presentarán los psicólogos en formación  Actividad rompe hielo  Historias a través de objetos Los participantes tomaran un objeto que esté cerca a cada uno de ellos o que considere tiene valor para ellos, luego cada uno contara una historia acerca del objeto tomado.  Luego sedara inicio a la actividad donde los participantes contaras cuáles son sus talento y conocimientos más destacados y si se trata de algo que puedan realizar en el momento se les pedirá una demostración. Ejemplo, cantar, tocar un instrumento,  Luego indicar cual es el talento que más los impresiono  Despedida			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

## Anexo H Propuesta Club de lectura

<b>Actividad:</b> Club de lectura		<b>Fecha:</b> febrero y septiembre	
<b>Lugar:</b> Google Meet			
<b>Área encargada:</b> Gestión humana			
<b>Nombre del encargado:</b> Jhaveidy Andrea Sierra Sepúlveda Edgar Augusto Ochoa José Francisco Rentería Maturana			
<b>Datos del taller</b>			
<b>Tema:</b>	Lectura		
<b>Metas:</b>	- Integrará a los empleados amantes de la lectura		
<b>Duración:</b>	30 Minutos	<b>Metodología:</b>	Virtual
<b>Objetivo general:</b>  Servir de apoyo y estímulo para leer obras y autores variados, representativos de diversas tendencias artísticas e intelectuales, clásicas y contemporáneas			
<b>Recursos: Humanos:</b> Empleados <b>Físicos:</b> - Google Meet - Libros			
<b>Número de participantes:</b> 10			
<b>Desarrollo:</b> Saludo y presentarán los psicólogos en formación  Los presentes tendrán un pequeño debate sobre tema que será escogido para leer.  Exponer sobre lo que se entendió de la lectura  Reflexión  Despedida			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

## Anexo I Propuesta Zumba

<b>Actividad: Zumba</b>		<b>Fecha:</b> por definir
<b>Lugar:</b> Col médicos		
<b>Área encargada:</b> Bienestar		
Nombre del encargado:		
<b>Dimensión:</b>	Salud física y deporte	
<b>Objetivo General:</b>	Generar un espacio deportivo y de baile que permita cambiar la rutina de los Ayenders	
<b>Objetivos específicos:</b>	Aportar a la salud mental y física de los Ayenders	
<b>Duración:</b> 30 minutos	Metodología: Presencial, virtual	
<b>Recursos:</b> INDER		
<b>Número de participantes:</b> 15 - 20		
<p><b>Desarrollo:</b></p> <p>Inicio: Sensibilización a los Ayenders sobre la actividad que se va a presentar y que se pretende con ello</p> <p>Inicio de la rutina de zumba dirigida por un entrenador designado por el INDER, donde cada Ayender disfrutara de un espacio de baile que le permita salir de la cotidianidad laboral.</p> <p>Devolución: Reunión general con los participantes, donde se intercambiarán sensaciones y apreciaciones sobre la actividad.</p>		
<b>Evaluación:</b>		
<b>Observaciones:</b>		

## Anexo J Propuesta Meditación

<b>Actividad: Meditación</b>		<b>Fecha: por definir</b>
<b>Lugar:</b> AYENDA		
<b>Área encargada:</b> People and Culture		
<b>Nombre del encargado:</b> Edgar Ochoa Jose Rentería Jhaveidy Sierra		
Datos del Taller		
<b>Tema</b>	Estrés	
<b>Dimensión:</b>		
<b>Objetivos:</b>	Lograr que los Ayenders puedan disminuir el estrés, permitiendo un mejor rendimiento en sus actividades laborales.	
<b>Duración:</b> 1 hora	<b>Metodología:</b> reunir un grupo de colaboradores dispuestos a tener un momento de tranquilidad y meditación	
<b>Recursos:</b> grupo de trabajo		
<b>Número de participantes:</b> 10 – 15		
<b>Nombre del Taller:</b> Meditación estar Bien		
<b>Desarrollo:</b> Inicio: Presentación del espacio de meditación, el cual está enfocado en la reducción del estrés como foco de problemas en el ambiente laboral.  Charla con los asistentes donde identifiquen cuales son las causales de su estrés y enfocarse en ellas en la meditación con la intención de poder contrarrestar los efectos negativos. Inicio de la actividad en donde previamente se adecuo un espacio propicio con velas y luz tenue, permitiendo la relajación de los Ayenders  Devolución: Charla con los Ayenders en donde se compartan experiencias y sensaciones.		
<b>Evaluación:</b>		
<b>Observaciones:</b>		

## Anexo K Propuesta Yoga

<b>Actividad: Yoga</b>		<b>Fecha:</b> por definir
<b>Lugar:</b> AYENDA		
Área encargada: People and Culture		
<b>Nombre del encargado:</b> Edgar Ochoa Jose Rentería Jhaveidy Sierra		
Datos del Taller		
<b>Tema</b>	El autocontrol de las emociones, la salud y recarga de energía y	
<b>Dimensión:</b>	vitalidad	
<b>Objetivos:</b>	Mantener el autocontrol de las emociones, mejorar la salud y recargar de energía y vitalidad	
<b>Duración:</b> 1 hora	<b>Metodología:</b> Reunir un grupo de Ayenders para generar un momento de vitalidad y encontrarse consigo mismo	
<b>Recursos:</b> grupo de trabajo		
<b>Número de participantes:</b> 10 – 15		
<p><b>Nombre del Taller:</b> Yoga</p> <p>Desarrollo: <b>Mantener el autocontrol de las emociones:</b> los empleados relajados llevan a cabo una comunicación más asertiva y menos agresiva. También poseen actitudes más positivas, lo que fomenta la creatividad.</p> <p><b>Facilidad para conseguir una mayor relajación</b> y concentración: esto provoca que optimice el tiempo en los procesos.</p> <p><b>Mejora de la salud</b> de los trabajadores: consecuentemente puede ayudar a la reducción de costes para la empresa relacionados con el absentismo laboral producido por problemas de salud.</p> <p><b>Recarga de energía y vitalidad:</b> se consigue un alivio de los síntomas del estrés como puede ser la ansiedad, la fatiga y el insomnio.</p>		
<b>Evaluación:</b>		
<b>Observaciones:</b>		
<b>Evaluación:</b>		
<b>Observaciones:</b>		



## Anexo L Propuesta día de descanso remunerado

<b>Actividad: Día de descanso remunerado</b>		<b>Fecha:</b>
<b>Lugar:</b> Hogares		
<b>Área encargada:</b>		
<b>Nombre del encargado:</b>		
<b>Dimensión:</b>	Salario emocional	
<b>Objetivo General:</b>	Brindar a los Ayenders un día de descanso para que estén con sus familias como parte de agradecimiento por sus servicios en la empresa	
<b>Objetivos específicos:</b>	Promover que los Ayenders compartan con sus familias con el fin de ayudar a su salud mental y como parte de salario emocional	
<b>Duración:</b> 1 día	<b>Metodología:</b> Permitir a los Ayenders pasar un día pago en sus hogares con la finalidad de que compartan con sus familias.	
<b>Recursos:</b>		
<b>Número de participantes:</b> Todos los Ayenders		
<p><b>Desarrollo:</b> Se pretende brindar a los Ayenders un día de compartir con sus familias como parte de salario emocional, con la finalidad de fortalecer los vínculos afectivos entre los subsistemas familiares.</p> <p>También se logrará mantener a los empleados satisfechos con la organización donde laboran.</p>		

## Anexo M Propuesta Bienestar financiero

<b>Actividad: Bienestar financiero</b>		<b>Fecha: por definir</b>
<b>Lugar:</b> AYENDA		
<b>Área encargada:</b> Internal sales		
<b>Nombre del encargado:</b>		
Datos del Taller		
<b>Tema</b>	Presupuesto y ahorro	
<b>Dimensión:</b>		
<b>Objetivos:</b>	Concientizar a los Ayenders de tener un buen manejo de sus finanzas	
<b>Duración:</b> 1 hora	<b>Metodología:</b> Charla sensibilizadora sobre cómo manejar las finanzas	
<b>Recursos:</b> Grupo de trabajo		
<b>Número de participantes:</b> 10 – 15		
<b>Nombre del Taller:</b> Presupuesto y ahorro		
<p>Desarrollo:</p> <p>Inicio: Presentación temas a tratar durante una charla magistral sobre las finanzas personales y como mejorar el manejo de estas, con la finalidad de manejar adecuadamente su sueldo y tener beneficios, comenzar a ahorrar, invertir, mejorar su salud financiera y liberarse de sus preocupaciones financieras.</p> <p>Devolución: Se abordarán preguntas de los participantes, donde el experto en finanzas resolverá individualmente</p>		
<b>Evaluación:</b>		
<b>Observaciones:</b>		

## Anexo N Propuesta Salud Integral

<b>Actividad: Salud Integral</b>	<b>Fecha: por definir</b>
----------------------------------	---------------------------

<b>Lugar:</b> AYENDA	
<b>Área encargada:</b> People and culture	
<b>Nombre del encargado:</b>	
Datos del Taller	
<b>Tema</b> <b>Dimensión:</b>	Salud física y mental
<b>Objetivos:</b>	Crear conciencia sobre el autocuidado, que permita que los Ayenders tengan una mejor salud y disminuir incapacidades
<b>Duración:</b> 1 día	<b>Metodología:</b> Actividades dirigidas a la salud física y mental
<b>Recursos:</b> Grupo de trabajo	
<b>Número de participantes:</b> Grupo de trabajo	
<b>Nombre del Taller:</b> Saludable soy más eficiente	
Desarrollo: Dividir a los empleados por subgrupos en diferentes espacios de la empresa, en donde cada subgrupo tendrá una función en específico y es la de sensibilizar sobre diferentes temas de la salud (odontología, nutrición, medicina, salud mental)	
<b>Evaluación:</b>	
<b>Observaciones:</b>	

## Anexo O Propuesta Caminata ecológica

<b>Actividad: Caminata ecológica</b>		<b>Fecha: por definir</b>
<b>Lugar:</b> Por definir		
<b>Área encargada:</b> Bienestar		
<b>Nombre del encargado:</b> Edgar Ochoa Jose Rentería Jhaveidy Sierra		
Datos del Taller		
<b>Tema</b>	Salud física	
<b>Dimensión:</b>		
<b>Objetivos:</b>	Generar un momento de esparcimiento además motivar a los Ayenders a adquirir hábitos de vida saludables.	
<b>Duración:</b> 2 horas	<b>Metodología:</b> Realizar una caminata en un lugar ecológico y con gran diversidad natural.	
<b>Recursos:</b> Grupo de trabajo Ayenda		
<b>Número de participantes:</b> 15 – 20		
<b>Nombre del Taller:</b> Caminata ecológica		
Desarrollo: Se dará inicio a una caminata ecológica en el Parque Arvi, en donde los participantes van a disfrutar de un ambiente natural.		
<b>Evaluación:</b>		
<b>Observaciones:</b>		

<b>Actividad: Torneo de bolos</b>		Fecha: por definir
<b>Lugar:</b> Por definir		
<b>Área encargada:</b> Bienestar		
<b>Nombre del encargado:</b> Edgar Ochoa Jose Rentería Jhaveidy Sierra		
Datos del Taller		
<b>Tema</b> <b>Dimensión:</b>	Entretención, afianzamiento de lazos con el grupo de trabajo	
<b>Objetivos:</b>	Generar un momento de esparcimiento y diversión que permita a los Ayenders el disfrute y salir de la monotonía del trabajo	
<b>Duración:</b> 2 horas	<b>Metodología:</b> Realizar una actividad de integración, en este caso jugar bolos	
<b>Recursos:</b> Grupo de trabajo Ayenda		
<b>Número de participantes:</b> 15 – 20		
Nombre del Taller: Bolos		
<b>Desarrollo:</b> Salida a jugar bolos con todo el equipo de trabajo para generar un espacio de esparcimiento e integración entre los compañeros, para así reforzar lazos y mejorar el ambiente laboral.		
<b>Evaluación:</b>		
<b>Observaciones:</b>		

<b>Actividad: Torneo de futbol</b>		<b>Fecha: por definir</b>	
<b>Lugar:</b> Por definir			
<b>Área encargada:</b> Bienestar			
<b>Nombre del encargado:</b> Edgar Ochoa Jose Rentería Jhaveidy Sierra			
<b>Datos del Taller</b>			
<b>Tema</b>	Entretención, afianzamiento de lazos con el grupo de trabajo		
<b>Dimensión:</b>			
<b>Objetivos:</b>	Generar un momento de esparcimiento y diversión que permita a los Ayenders el disfrute y salir de la monotonía del trabajo		
<b>Duración:</b> 2 horas	<b>Metodología:</b> Realizar una actividad de integración, en este caso jugar futbol		
<b>Recursos:</b> Grupo de trabajo Ayenda			
<b>Número de participantes:</b> 12 - 22			
<b>Nombre del Taller:</b> Futbol			
Desarrollo: Salida a jugar futbol con el equipo de trabajo para generar un espacio de esparcimiento e integración entre los compañeros, para así reforzar lazos y mejorar el ambiente laboral.			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

<b>Actividad: Charla de hábitos saludables</b>		Fecha: por definir
<b>Lugar:</b> Por definir		
<b>Área encargada:</b> Bienestar		
<b>Nombre del encargado:</b> Edgar Ochoa Jose Rentería Jhaveidy Sierra		
Datos del Taller		
<b>Tema</b>	Salud física, y mental	
<b>Dimensión:</b>		
<b>Objetivos:</b>	Brindar una charla educativa sobre hábitos saludables, para mejorar la salud física mental de los Ayenders	
<b>Duración:</b> 2 horas	<b>Metodología:</b> Charla magistral sobre hábitos saludables	
<b>Recursos:</b> Grupo de trabajo Ayenda		
<b>Número de participantes:</b> 15 – 20		
<b>Nombre del Taller:</b> Hábitos saludables  Desarrollo: Se realizará una charla sobre hábitos de vida saludables con la finalidad de generar conciencia en los Ayenders para que adquieran buenos hábitos y así mejoren su salud física y mental.		
<b>Evaluación:</b>		
<b>Observaciones:</b>		

<b>Actividad:</b> Exámenes Médicos Ocupacionales		Fecha: febrero 2021 – Noviembre 2021	
<b>Lugar:</b> Col médicos			
<b>Área encargada:</b> People and Culture			
<b>Dimensión:</b>		Salud – Calidad de vida	
<b>Objetivo General:</b>		Asegurar que el estado de salud de cada uno de los Ayenders se encuentre en óptimas condiciones y de esta manera garantizar una buena calidad de vida.	
<b>Objetivos específicos:</b>		<p>Detectar cualquier anomalía física derivada de la actividad laboral</p> <p>Dar atención oportuna a cualquier anomalía física derivada por la actividad laboral.</p> <p>optimizar el desempeño de la compañía, el clima laboral y el logro de los objetivos empresariales</p>	
<b>Duración:</b> 20 minutos		<b>Metodología:</b> Examen físico presencial.	
<b>Recursos:</b> ARL : Aseguradora de Riesgos Laborales			
<b>Número de participantes:</b> 125			
<p><b>Desarrollo:</b> Los exámenes médicos ocupacionales se realizarán 2 veces al año en febrero y noviembre; el médico asignado por la ARL a través de Colmédicos evaluará el estado físico de cada uno de los colaboradores de la compañía, estos exámenes se realizarán en las instalaciones de colmédicos y cada Ayender ira en el transcurso de los meses asignados.</p> <p>Se realizará Examen físico completo</p> <p>Análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones de acuerdo a lo que sea encontrado en cada colaborador de la compañía.</p>			

## Anexo T Propuesta Noche de los mejores



<b>Actividad:</b> Noche de los Mejores		<b>Fecha:</b> 21 de agosto 2021	
<b>Lugar:</b> Auditorio Almagran			
<b>Área encargada:</b> People and Culture			
<b>Tema</b>	Desarrollo y crecimiento		
<b>Dimensión:</b>			
<b>Metas</b>	Reconocer el buen trabajo realizado a lo largo del año por cada una de las áreas de la empresa y de esta manera mejorar el desempeño y bienestar laboral.		
<b>Objetivo General:</b>			
<b>Objetivos Específicos:</b>	Premiar el buen desempeño de los Ayenders. Dar a conocer el crecimiento de la empresa.		
<b>Duración:</b> 3 horas.	<b>Metodología</b>		
<b>Recursos:</b> Recursos económicos – Auditorio – Sillas – Refrigerio – Micrófono.			
<b>Número de participantes:</b> 125			
<b>Desarrollo:</b> Saludo: Bienvenida al evento, presentación de los eventos a realizar en la noche. Palabras del CEO. Datos de crecimiento de la compañía. Premiación: Mejor Vendedor. Mejor Agente de calidad. Mejor Gerente de hotel. Mejor Compañero. Ayender más Solidario. Ayender más chistoso. Ayender más comelón. Palabras por el jefe de marketing. Refrigerio Clausura: Palabras del jefe de People and Culture			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

## Anexo U Propuesta kit de aniversario

<b>Actividad:</b> Kit de Aniversario		Fecha: Todo el año.	
<b>Lugar:</b> Edificio Almagran			
<b>Área encargada:</b> People and Culture			
<b>Tema</b>	Desarrollo y Crecimiento		
<b>Dimensión:</b>			
<b>Objetivo General:</b>	Mejorar el desempeño laborar de los Ayenders dando un incentivo al buen trabajo realizado.		
<b>Objetivos Específicos:</b>	Reconocer la labor realizada por cada Ayenders durante su primer año en la empresa.		
<b>Duración:</b> 5 minutos.		<b>Metodología:</b>	
		Presencial	
<b>Recursos:</b> Recursos económicos.			
<b>Número de participantes:</b> 2			
<p><b>Desarrollo:</b> Se entregará un kit por aniversario de un año en la compañía, esto se realizará en las instalaciones de la empresa y el kit consta de un buzo, un termo (Marcados con el logo empresarial) y una torta personal.</p> <p>El kit se entregará en el puesto de trabajo del Ayender que este de aniversario en la compañía por lo que la persona encargada se desplazará hasta el sitio de trabajo para hacer entrega del kit.</p>			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

## Anexo V Propuesta Kit de bienvenida

<b>Actividad:</b> Kit de bienvenida		<b>Fecha:</b> Todo el año
<b>Lugar:</b> Edificio Almagran		
<b>Área encargada:</b> People and Culture		
<b>Tema</b> <b>Dimensión:</b>	Desarrollo y Crecimiento	
<b>Objetivo</b> <b>General:</b>	Fortalecer la identidad corporativa para asegurar un buen desempeño y bienestar laboral.	
<b>Objetivos</b> <b>Específicos.</b>	Dar la bienvenida a cada nuevo Ayender Crear sentido de pertenencia	
<b>Duración:</b> 5 minutos	<b>Metodología:</b> Presencial	
<b>Recursos:</b> Recursos económicos		
<b>Número de participantes:</b> 2		
<p><b>Desarrollo:</b> Se hará entrega de un Kit de Bienvenida a cada nuevo ingreso en la compañía, el kit consta de agenda, lapicero y camiseta Ayenda.</p> <p>El kit será entregado el primero día de trabajo directamente en el puesto de trabajo, por lo que la persona encargada de la entrega deberá desplazarse hasta el lugar ocupado por el nuevo empleado.</p>		
<b>Observaciones:</b>		

## Anexo W Propuesta día remunerado de cumpleaños

<b>Actividad:</b> Día Remunerado Cumpleaños		<b>Fecha:</b> Cumpleaños de cada Ayender	
<b>Lugar:</b> N/A			
<b>Área encargada:</b> People and Culture – Departamento del colaborador			
<b>Tema:</b>	Salario emocional		
<b>Objetivo General:</b>	Brindar la posibilidad de tener un día libre en su cumpleaños, generar bienestar y satisfacción con la compañía.		
<b>Objetivo Específico:</b>	Lograr que el colaborador pase un día libre en compañía de su familia impactando la calidad de vida del mismo.		
<b>Duración:</b> 8 horas		<b>Metodología:</b> Presencial	
<b>Recursos:</b> Recursos económicos, Recurso personales			
<b>Número de participantes:</b> 3			
<b>Desarrollo:</b> Se brindará un día libre totalmente pago en el cumpleaños de cada Ayender, este día solo podrá ser usado en el mes de cumpleaños, no son acumulables. El Ayender debe realizar la solicitud de su día remunerado a través de su líder directo para que este trámite el permiso con el área de People and Culture. No acumulable con otros días remunerados.			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

## Anexo X Propuesta día remunerado graduaciones

<b>Actividad:</b> Día Remunerado Graduaciones		<b>Fecha:</b> Ocasional, de acuerdo con la fecha de la graduación	
<b>Lugar:</b> N/A			
<b>Área encargada:</b> People and Culture – Departamento del colaborador			
<b>Tema</b>	Salario emocional		
<b>Dimensión:</b>			
<b>Objetivo General:</b>	Brindar la posibilidad de tener un día libre por graduación, generar bienestar y satisfacción con la compañía		
<b>Objetivos Específicos:</b>	Garantizar que el Ayender pueda compartir con su familia días importantes, impactando directamente la calidad de vida del mismo.		
<b>Duración:</b> 8 horas	<b>Metodología:</b>		
	Presencial		
<b>Recursos:</b> Recurso económicos, Recursos personales			
<b>Número de participantes:</b> 3			
<p><b>Desarrollo:</b> Se brindará un día libre remunerado por graduación colegio y/o universidad, este día aplica para graduación propia, de la pareja, padres, hermanos o hijos. Solo aplica para el día de la graduación no es acumulable con otros días remunerados. El Ayender debe realizar la solicitud de su día remunerado a través de su líder directo para que este trámite el permiso con el área de People and Culture.</p>			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

## Anexo Y Propuesta Convenio parqueadero

<b>Actividad:</b> Convenio Parqueadero		<b>Fecha:</b> Todo el año	
<b>Lugar:</b> Barrio Poblado			
<b>Área encargada:</b> People and Culture			
<b>Tema</b>	Salario emocional		
<b>Objetivo General:</b>	Generar bienestar y comodidad y de esta manera mejorar la calidad de vida de los Ayenders.		
<b>Objetivos Específicos:</b>	Obtener descuento en parqueaderos privados cercanos a la empresa para todos los Ayenders		
<b>Duración:</b> anual	<b>Metodología:</b> Presencial		
<b>Recursos:</b> Recursos económicos			
<b>Número de participantes:</b> De acuerdo con la cantidad de Ayenders que cuenten con vehículo propio			
<p><b>Desarrollo:</b> Convenio con parqueaderos cercanos al edificio almagran. Se visitarán los parqueaderos cercanos al edificio para obtener descuentos para los Ayenders. Solo se podrá inscribir un vehículo por persona. Los horarios de descuento aplican de 6:00 am a 9:00 pm con un tiempo máximo de parqueo de 10 horas.</p>			
<b>Evaluación:</b>			
<b>Observaciones:</b>			

## Anexo Z Propuesta Plan carrera

<b>Actividad:</b> Plan Carrera		<b>Fecha:</b> Todo el año
<b>Lugar:</b> Edificio Almagran		
<b>Área encargada:</b> <b>Área encargada:</b> People and Culture - Finance		
<b>Nombre del encargado:</b> Yesid Asprilla – Andrés Fonseca		
<b>Tema</b>	Plan de Desarrollo	
<b>Objetivo General:</b>	<p>Crear un plan de crecimiento empresarial que permita a los Ayenders crecer profesionalmente de acuerdo a las necesidades de la compañía.</p> <p>Promover la gestión del conocimiento.</p>	
<b>Objetivos Específicos:</b>	<p>Motivar el crecimiento dentro de la compañía.</p> <p>Promover la educación y preparación de los Ayenders.</p>	
<b>Duración:</b> 6 meses	<b>Metodología:</b> Presencial y virtual	
<b>Recursos:</b> Platzi, Recursos económicos, Recursos personales.		
<b>Número de participantes:</b> 1		
<p><b>Desarrollo:</b> Se creará un plan carrera que permita el crecimiento dentro de la compañía de los colaboradores, se desarrollaran dos líneas una línea de líderes y otra línea de expertos en un tema.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Debe estar la vacante abierta; es decir alguien debe haber anunciado su retiro o estar en mira la creación de una nueva vacante.</li> <li>2. Postulación interna de la vacante: El Ayender interesado debe postularse a la vacante</li> <li>3. Entrevista a la vacante: Se realizará la entrevista por parte de People and Culture y el líder de área.</li> <li>4. Inicio de los talleres a través de Platzi: El Ayender realizará una serie de talleres orientados a mejorar sus capacidades de liderazgo y/o otras capacidades afines al puesto al que aspira.</li> <li>5. Entrevista Final: Una vez finalizados los talleres se realizará una entrevista final por parte del CEO de la empresa.</li> <li>6. Nombramiento en el lugar de trabajo: A través de slack se hará público el nuevo nombramiento y se realizará el respectivo trámite legal para dejar plasmado el cambio de labores.</li> </ol> <p>El plan carrera es voluntario y el Ayender interesado deberá seguir en su cargo actual hasta la culminación del plan de desarrollo.</p>		

## Anexo AA Propuesta Semana de la salud

<b>Actividad:</b> Semana de la salud		<b>Fecha:</b> 20- 24 de abril 2021
<b>Lugar:</b> Edificio Almagran		
<b>Área encargada:</b> People and Culture		
<b>Tema</b>	Salud – Calidad de Vida	
<b>Dimensión:</b>		
<b>General:</b>	Promover el bienestar y la salud tanto física como mental, apuntando a mejorar la calidad de vida de los Ayenders.	
<b>Metas</b>		
<b>Específicos:</b>	Llevar especialistas en diferentes áreas de la salud que puedan evaluar la salud física y mental de los Ayenders. Promover una cultura de bienestar dentro de la compañía	
<b>Duración:</b> 1 semana	<b>Metodología</b>	
<b>Recursos:</b> Recursos: ARL – Caja de compensación - Auditorio de Almagran		
<b>Número de participantes:</b> 125		
<p><b>Desarrollo:</b> Se designará una semana orientada a evaluar y promover el bienestar físico y emocional de los colaboradores de la compañía.</p> <p>lunes 20 de abril: Examen oftalmológico: Este día visitará la empresa un oftalmólogo quien dará una pequeña charla acerca de la importancia y cuidado de la salud visual. Se abrirá un stand para el análisis oftalmológico y la compra de gafas recetadas.</p> <p>Martes 21 de abril: Salud bucal: Se hará una pequeña charla acerca de la importancia de mantener una buena higiene bucal y de la manera más optima de hacerlo.</p> <p>Miércoles 22 de abril: Salud Mental: Visita de personal asignado por la caja de compensación quienes indicarán el paso a paso para obtener atención psicológica profesional.</p> <p>Jueves 23 de agosto: Salud Física: Charla acerca de la importancia del ejercicio físico.</p> <p>Viernes 24 de agosto: Clase de Yoga.</p>		
<b>Evaluación:</b>		
<b>Observaciones:</b>		