

ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FODEBAX FRENTE A LAS POLÍTICAS DE BIENESTAR DE TALENTO HUMANO

PAULA ANDREA CASTAÑO MURILLO
ID 380355
Paula.castano01@unicatolica.edu.co

CAMILA SÁNCHEZ VERA
ID 385814
Camilasanchezz127@gmail.com

ANGÉLICA MARÍA ORTIZ ESPINOSA
ID 381133
Angelica.ortiz01@unicatolica.edu.co

Asesora
Diana Leidy Guerrero Sánchez

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM – UNICATÓLICA,
Cali, Colombia**

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio es analizar la percepción de los colaboradores de la empresa Fodebax, frente a las políticas de bienestar de talento humano que la organización tiene implementadas.

La metodología utilizada fue exploratoria – descriptiva con enfoque mixto, se realizaron encuestas a 14 colaboradores y entrevista a los 3 jefes de Fodebax, con el fin de conocer la percepción que ellos tienen sobre las políticas de bienestar aplicadas en la compañía.

En los resultados obtenidos fue posible percibir que la mayor parte de los colaboradores están de acuerdo con las políticas de bienestar, también se puede evidenciar que el 50% de los colaboradores no están de acuerdo con el salario que recibe por sus funciones realizadas. Podemos concluir que desde el área de talento humano es importante que se tenga en cuenta que además del salario de los colaboradores, también se otorguen incentivos como: horarios flexibles, reconocimiento por las metas alcanzadas, el mejor empleado del mes,

entre otros, que lleve al colaborador a sentirse motivado, valorado e importante dentro de la organización.

PALABRAS CLAVES

Bienestar, Incentivos, Organización, Políticas, Recursos y Salario.

INTRODUCCIÓN

Las políticas de recursos humanos son todas las directrices marcadas por una organización en las que se establece cuáles son los protocolos de actuación y comportamiento de los empleados. En ellas se debe detallar todos los aspectos de organización, contratación, códigos de conducta de los empleados y condiciones laborales, etc. (Caurin, 2018, p.1)

La historia de los recursos humanos, realmente, trasciende a cualquier hecho moderno. Estamos hablando de que ya, desde que se generaron las primeras compañías y asociaciones empresariales, los

recursos humanos estaban presentes. Sin embargo, esta gestión no estaba tan profesionalizada como cuando surgió el concepto; producto de investigaciones y el avance de las ciencias empresariales y económicas. (Coll,2020, p. 1)

Para Fodebax, el área de talento humano y sus políticas son un tema bastante nuevo, a pesar de ser una empresa con un recorrido de 50 años en el sector solidario, no se contaba con esta, fue hace menos de un año en un cambio de estructura donde se toma la decisión de crear el área; si bien es cierto, que había una persona encargada del proceso de gestión humana y existía un reglamento de trabajo, no contaban con procesos y políticas establecidas y su respectivo procedimiento y cumplimiento.

El objetivo principal de este estudio es analizar la percepción de los colaboradores de la empresa Fodebax, frente a las políticas de bienestar de talento humano que la compañía tiene planteadas.

De acuerdo con lo anterior, se genera la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo los colaboradores perciben las políticas de bienestar de talento humano, que tiene implementadas la compañía?

La metodología utilizada será exploratoria – descriptiva con enfoque mixto, lo cual permitirá la búsqueda de información e investigación en documentos que lleven a conocer más sobre el tema en referencia, así mismo, se utilizarán como instrumento las encuestas y entrevistas.

Según una encuesta global realizada por Gympass, el 77% de los encuestados dijo que es importante o muy importante para ellos que su empresa cuide su salud y les ofrezca planes de bienestar. De esta manera se puede evidenciar la importancia de contar con este tipo de iniciativas en las organizaciones. (Cuesta, 2021).

En tal sentido, el área de talento humano es una de las áreas más importantes en la organización, ya que es la encargada de velar por el bienestar y la integridad de sus colaboradores. Sin el talento humano, es imposible que la empresa funcione, por lo que resulta indispensable que las políticas de la empresa logren

emitir estrategias, planes y metas que lleven a los colaboradores a cumplir una alta productividad, eficiencia y eficacia en sus puestos de trabajo.

Para finalizar, a lo largo del trabajo, se encontrarán con todos los puntos que se abordaron durante toda la investigación para el desarrollo del mismo, la metodología planteada, los resultados de las encuestas con porcentajes exactos, opiniones más amplias de las personas que hacen parte de la organización y los objetivos principales a desarrollar para así mismo poder tener las conclusiones y recomendaciones para la compañía Fodebax frente a las políticas de talento humano.

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano es el factor más importante dentro de los pilares de una empresa, dado que influye en la motivación de todo el personal y así en los resultados, pues si un equipo de trabajo no está motivado, tiende a ser incompetente y generar una mala actitud frente a sus funciones, por lo que no será productivo, y tendrá pocas posibilidades de éxito en el mercado (Sánchez, 2021).

Dentro de las características que enmarcan la gestión del talento humano, se encuentran la afinidad de los trabajadores frente a la cultura organizacional que transmite la empresa, así como el desempeño que logre en sus funciones para poder alcanzar las metas trazadas (Ramírez *et al.*, 2019).

Con el objetivo de que haya un sano ambiente laboral de cara a potencializar las habilidades de los trabajadores, los encargados de la gestión del talento humano deben establecer estrategias que faciliten la inclusión de responsabilidades en cada uno de los colaboradores de la empresa (Arnas *et al.*, 2017).

Desde la gestión del talento humano se puede llegar a desarrollar métodos para alcanzar el éxito en toda empresa, por esto es fundamental reconocer la relevancia de esta área al interior de las organizaciones, dado que cada empleado tiene sus

propias habilidades que pueden ser utilizadas para las actividades operativas que realiza (Gaspar, 2021).

En líneas gruesas, se puede definir la gestión del talento humano como el campo que se encarga de la capacitación y formación de los colaboradores, es decir, se trata de la dirección que ofrece las herramientas necesarias para el cumplimiento efectivo de las actividades del trabajador, a través de planes de capacitación y oportunidades de desarrollo profesional, que aporten al proceso de mejoramiento continuo.

2.1.1 Políticas de gestión de talento humano

Las políticas de talento humano son una orientación que viene desde el área administrativa de la empresa, es decir, que son las directrices que se llevan a cabo para la mejora continua de la organización. Estas deben ser aplicadas en casos como: políticas de toma de decisiones, políticas de selección de personal, políticas de desarrollo, políticas de análisis, políticas internas (Nieva, 2018).

Desde otro punto de vista, Sánchez, *et al.*, (2021) argumentan que, dentro del área de talento humano, el reclutamiento de personal es una de las políticas más importantes, ya que es el factor que le permite a la compañía crecer, es por eso que se busca un personal altamente calificado, motivado y productivo, que aporte y ayude al crecimiento de la organización.

Cuando se implementan políticas de gestión dentro de la organización para la mejora continua de los empleados, desde el área de talento humano son muchas las opciones que se pueden tener en cuenta, algunas de las siguientes son las más importantes, el reclutamiento, la incorporación, plan estratégico, evaluaciones de 360 grados, desarrollo del liderazgo, desarrollo profesional, programas de reconocimiento, competencias, retención. (Laboy, 2022).

Las políticas de gestión del talento humano son el método utilizado para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con la conducción de personas, incluidos los procesos de admisión, aplicación, compensación,

desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal. (abril, 2018. p.23)

Es importante entender que las políticas de talento humano son básicamente las normas establecidas por la organización, en las cuales se dan a conocer las estrategias, comportamientos y actividades que deben de tener los empleados desde que se contratan hasta su momento de retiro de la empresa.

2.1.1 Políticas de Bienestar laboral

Para El Bienestar Laboral constituye una necesidad primordial para el logro de los objetivos de cualquier organización, es por esto que el entorno en el cual vive y trabaja el hombre es un determinante en la productividad y calidad del trabajo que realiza, las grandes organizaciones integran por medio de la participación un clima organizacional favorable en el que se genere n factores como la confianza, el optimismo y motivación para el trabajo entre otros, dejando de lado las actitudes negativas que impiden el crecimiento tanto individual como organizacional (Castañeda, *et al.*, 2017, p12).

Por otro lado, se define que el bienestar laboral es un factor de gran importancia, dado que les permite a los colaboradores mejorar sus condiciones de vida, y si esto sucede, los empleados podrán sentirse más comprometidos con la organización, y sus actitudes serán mucho más productivas y eficaces. (Bonilla, *et al.*, 2020).

Por consiguiente, Vásquez, (2018) expresa que en medio de la realidad económica actual que se está viviendo en nuestro país, el bienestar laboral permite subsanar algunas condiciones de mercado que han ido perdiendo fuerza, por lo que el mejoramiento de estas condiciones crea una posición de ventaja para la compañía.

El bienestar no solo le concierne a las organizaciones de gran tamaño, permanecer y crear cultura es una necesidad fundamental para cualquier organización siempre que se logre incorporar personal idóneo que permita generar resultados óptimos. (Monroy, 2019).

Teniendo en cuenta los diferentes conceptos y percepciones de las políticas de bienestar laboral, se puede mencionar que son una variedad de planes y programas con el fin de implementar medidas para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, esto incluye tanto lo profesional, como lo personal y familiar, y si la empresa logra cultivar esto en la vida del empleado, lo va a poder ver reflejado en su aumento de productividad, lo cual es conveniente para la compañía.

2.1.1 Motivación y Compensación laboral

En el contexto laboral la motivación se entiende como:

La motivación del personal juega un papel fundamental para la conducción de una empresa u organización. Indiferentemente del tipo, modelo u enfoque de la organización, el aprovechamiento del capital humano orienta al buen funcionamiento y clima organizacional de las instituciones, más aún, cuando las organizaciones tienen un enfoque educativo o de enseñanza, el capital humano suma más importancia, por lo que nace la necesidad de mantener un personal motivado y comprometido con los objetivos y la misión de la empresa. (López & Mendoza, 2021, p89).

Por consiguiente, Hernández *et al*, (2018) menciona que la motivación y la satisfacción en el trabajo son un factor importante para el desarrollo de un clima laboral saludable y sostenible.

La motivación en el trabajo se considera pertinente, puesto que cada una de las aplicaciones va dirigida a conocer las necesidades de los miembros de un equipo para determinar cómo motivarlos (Marín, *et al.*, 2016).

Por otra parte, se determinó que en Colombia los métodos y lineamientos de la compensación laboral deben estar basadas y acoger en lo establecido por el código sustantivo del trabajo, la validación de los puestos en el mercado, la estandarización salarial interna de los diferentes puestos de trabajo, el grado de formación

académica y profesional junto con un sistema de compensación por objetivos de manera justa, en donde las cargas o responsabilidades asignadas al personal se relacionen con su compensación laboral. (Salamanca, *et al.*, 2021).

De acuerdo con las definiciones propuestas por los diferentes autores, podemos concluir que la motivación y la compensación laboral son un factor muy importante en la organización, ya que motivar a los colaboradores hace que su desempeño en las actividades realizadas aumente, y se lleve una mejor productividad en sus funciones, así mismo, los programas de incentivos son muy pertinentes para mejorar el nivel de desempeño de los empleados. También se debe tener en cuenta algunos factores establecidos por el código sustantivo del trabajo, como, por ejemplo, la retribución salarial, esta debe estar acorde a las funciones y responsabilidades establecidas para el cargo.

2.1.1 Implementaciones de nuevas políticas de bienestar mediante el uso de las TIC

Las políticas de bienestar se han tenido que rediseñar para llegar a sus colaboradores, según Santoni (2022) la reinención de las compañías y de sus procesos de Recursos Humanos para adaptarse a este nuevo contexto las hará más resilientes y preparadas para el futuro. Y, aunque la incertidumbre continúa, existen numerosas tendencias y herramientas tecnológicas que ayudarán a enfocar las estrategias de RRHH a partir de ahora. (p.2).

Así mismo, La satisfacción y el bienestar prima para los colaboradores por encima de todo, es por esto que, si las compañías no están dispuestas a brindarles bienestar y satisfacción, ellos van a querer retirarse de la empresa, dada esta situación, muchas organizaciones hoy en día, buscan estrategias y aplicación de políticas que lleven a la optimización de procesos y que sus buenos colaboradores no se les vayan. Klemash (2021) indica que las empresas deben considerar cómo los esquemas de trabajo y los programas de recompensas pueden contribuir a la

satisfacción de los empleados. Esto podría incluir ser flexible en cuanto a dónde, cuándo y cómo se realiza el trabajo; proveer nuevas amenidades y beneficios para los empleados que no pueden trabajar de manera remota; ofrecer servicios de guardería; reembolsar los gastos que implica el trabajo en casa; y ofrecer oportunidades de formación y capacitación en un modelo híbrido o virtual. (p.13).

Por otro lado, el desarrollo de la tecnología ha provocado cambios globales en las formas de organización de la producción. Esto hace que haya cambios en el mercado laboral, tanto en los salarios como en las actividades de las labores. El autor se hace una la pregunta, la cual lleva a pensar si las innovaciones tecnológicas son condiciones desventajosas para los colaboradores, o si en cambio, abren paso a nuevas oportunidades. En el futuro abran muchos cambios los cuales deben aprovecharse para el crecimiento sostenible (Molina, *et al.*, 2018).

Así mismo, en los últimos tiempos, Colombia muestra un gran interés por la innovación en los procesos productivos y de desarrollo en la gestión humana de las empresas, se desea adquirir herramientas que lleven a un desarrollo fuerte, competitivo, que aporte a la empresa y que logre el buen desempeño de los colaboradores (Gutiérrez, 2019).

Siguiendo la línea propuesta por los autores, se puede mencionar que actualmente nos encontramos en un punto donde las tendencias tecnológicas han dado un giro trascendental, ya que después de la pandemia, las empresas tuvieron que cambiar muchos métodos y procesos, como por ejemplo la implementación de política de teletrabajo, el teletrabajo no es algo nuevo, pero algunas empresas no lo manejaban, ahora se ha vuelto más común para muchas organizaciones. También en la parte de bienestar en los últimos tiempos se han visto varios cambios, las compañías empiezan a poner más su interés en los colaboradores, enfocándose en su cuidado mental, porque no solo es el hecho de recibir un salario mensual, sino también tener la cultura de dar flexibilidad con el propósito de

beneficiarlos en su vida personal y familiar, es por esto que en las últimas tendencias se ha reforzado, el casino, la guardería, el transporte, entre otros beneficios que aportan a su vida personal y laboral, esto no es solo beneficioso para el empleado, también los es para la organización, ya que si su colaborador está satisfecho y pleno, su rendimiento y productividad en las labores diarias serán mejores.

2.2 METODOLOGÍA

El presente artículo se trabajó bajo los parámetros de investigación de tipo descriptiva, teniendo en cuenta el concepto de Rus, (2021) La investigación descriptiva analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas. Por tanto, lo que hace es definir, clasificar, dividir o resumir. Por ejemplo, mediante medidas de posición o dispersión.

Desde el enfoque mixto se puede definir que es la recolección, análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos que se consideren pertinentes para la investigación, así mismo, se aplica desde un proceso sistemático, empírico y crítico donde se juntan la visión objetiva cuantitativa y la visión subjetiva cualitativa, y esto da solución a problemas humanos. (Otero, 2018)

El método utilizado en la investigación fue deductivo, se utilizaron para llevar a cabo la ejecución diferentes fuentes de niveles primarios y secundarios. En donde las primarias, fueron las respuestas obtenidas directamente por medio de encuestas y entrevistas realizadas a los colaboradores de Fodebax y las secundarias fueron las que se utilizaron por medio de páginas de internet, libros y web grafía, evidenciando cuales eran los principales factores que influían en las personas que respondieron la encuesta.

Como se señaló anteriormente el área de talento humano es muy reciente en la compañía, donde actualmente se cuenta con 14 colaboradores, quienes

pertenecen al área comercial, financiero y administrativo, estas serán las personas que se les aplicará la encuesta, donde permitió la recolección de la información, en donde no solamente se utilizaron datos numéricos, estadísticas, sino también, entrevista a los 3 jefes de las áreas mencionadas sobre su percepción frente al cuidado, motivación y presupuesto para el bienestar de los colaboradores.

Para el análisis y procesamiento de la información obtenida se recopila los resultados arrojados de las 10 preguntas realizadas a los colaboradores, donde algunas de ellas eran calificar de acuerdo con su satisfacción en un rango de muy poco, nada, poco o mucho y otras abiertas donde se pudo conocer la percepción frente a las políticas que tiene actualmente la organización.

2.3 Resultados

El estudio del caso consistió en analizar y conocer las políticas de bienestar que en este momento tiene la organización y cuáles son los beneficios que ofrecen actualmente.

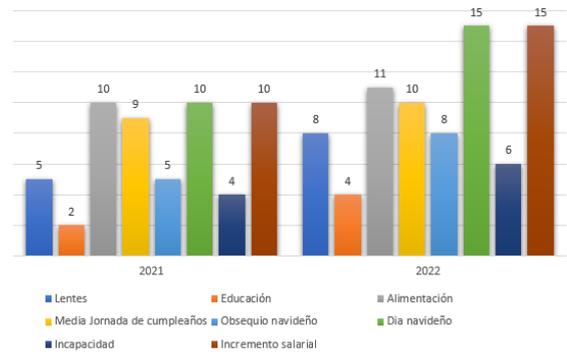
Tabla 1
Políticas de bienestar implementadas en Fodebax.

En la tabla 1, se da a conocer los beneficios y auxilios que actualmente tiene el Fondo de empleados para los colaboradores, conceptos y condiciones para aplicar a cada uno de ellos.

Beneficios	Auxilios
<p>Media jornada de cumpleaños: Se otorga al colaborador media jornada el día de su cumpleaños siempre y cuando sea un día hábil.</p>	<p>Auxilio de Lentes: Tendrán derecho a estos auxilios los colaboradores con antigüedad igual o superior a seis (6) meses</p>
<p>Obsequio navideño para los hijos de los colaboradores: Se otorgará en diciembre a los hijos de los colaboradores que tengan hasta 12 años.</p>	<p>Auxilio de alimentación: Este auxilio brinda un apoyo económico al colaborador para cubrir el gasto en el que incurre, para tomar el almuerzo de su jornada laboral. Tendrán acceso a este auxilio todos los colaboradores que laboren de manera presencial en las oficinas de Fodebax y se aplicará de acuerdo con los días hábiles laborados.</p>
<p>Día navideño: Si el 24 de diciembre es un día hábil laboral, se otorgará como día de descanso remunerado a todos los colaboradores.</p>	<p>Auxilio Educativo: Este auxilio busca apoyar el crecimiento profesional del colaborador. Se otorga de manera semestral y aplica para diplomado, pregrado o post grado, siempre que el estudio este alineado al cargo y el colaborador tenga un promedio académico mínimo de 4,0 en el periodo cursado previo a su solicitud. El colaborador no debe tener llamados de atención por escrito en los 6 meses anteriores.</p>
<p>Incapacidad: Este beneficio le ofrece al colaborador el pago del 100% de su salario.</p>	
<p>Incremento Salarial: El incremento salarial se puede dar por dos circunstancias: Nivelación salarial, cuando el colaborador cumple con el perfil profesional requerido para el cargo o por el incremento anual, el cual se hará de acuerdo con lo estipulado por la Junta Directiva en el presupuesto anual.</p>	

Grafica 1

Beneficios y Auxilios concedidos en los últimos dos años.



Fuente: Elaboración propia

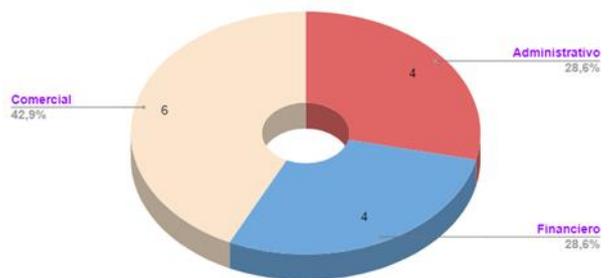
En cuanto a los beneficios y auxilios concedidos durante el año 2021 y lo que ha corrido del año 2022 se presenta diferencia en la utilización de ellos de un año a otro, ya que no se contaba con el personal completo por temas de retiros, tiempo de contratación, creación de nuevos cargos y otros que por el tipo de beneficio no aplica para todos los colaboradores de la organización.

2.3.1 Análisis de la percepción de los colaboradores frente a las políticas de bienestar.

La información obtenida por medio de la encuesta se pudo conocer las dimensiones de bienestar con las que cuenta actualmente la organización.

Gráfica 2

Áreas de la organización

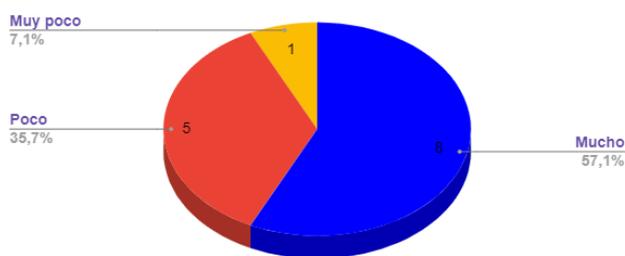


Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 1, se evidencia, que la encuesta fue aplicada a las áreas que la organización tiene implementadas en ella, las cuales fueron comercial, en la cual se ejecutan los cargos de: Analista de comunicaciones y gestores integrales, el área financiera, está integrada por: Asistente financiera y analistas de operaciones y, por último, el área administrativa, la cual está compuesta por: Analista de recursos humanos, analista de cartera y coordinadora de riesgos.

De acuerdo con lo anterior, se puede definir las áreas de organización como todos los departamentos que se dividen dentro de la compañía para que se pueda trabajar de forma eficiente. Quiroa (2020)

Gráfica 3
Conocimiento de las políticas de talento humano

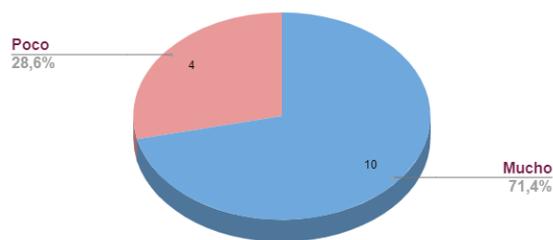


Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se demuestra que de los 14 colaboradores encuestados el 7.1% manifiestan que muy poco conocen las políticas de bienestar que tiene Fodebax, el 35.7% poco las conoce, con este porcentaje se entra a resaltar que los últimos meses se ha presentado un volumen alto de rotación de personal lo cual genera poco conocimiento en dichas políticas, el 57.1% indica que si conocen las políticas de bienestar que actualmente están implementadas.

Una razón para que las organizaciones generen más conocimiento de las políticas es a través del desarrollo de procesos, procedimiento y así mismo poder lograr la importancia de la cultura organizacional. (Agudelo *et al.*, 2018)

Gráfica 4
Políticas que se aplican en la organización

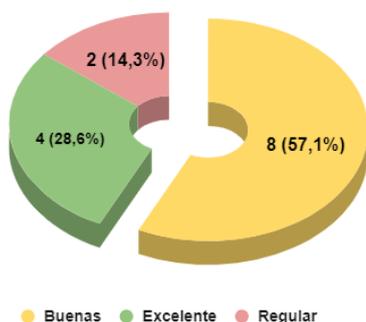


Fuente: Elaboración propia

En esta dimensión se indago sobre que tanto se aplican las políticas de bienestar, como se muestra en la gráfica 3 la mayoría de los colaboradores de la organización afirma tener conocimientos de cuáles son el tipo de políticas que Fodebax tiene, lo cual es el 57.1%, por lo que también se asume, que este personal participe de esta respuesta donde calificaron con un 71.4% que las políticas si se aplican y el 28,6% conoce muy poco sobre si dichas políticas se ejecutan.

Cabe destacar que existe hoy en día una guerra por talento centrado en competencia y compromiso, en este aspecto la competencia tiene que ver con las empresas que tienen el conocimiento correcto, destreza, actitud y que a su vez motivan a los empleados para hacer frente al trabajo diario y futuro de la compañía. Por ende, el compromiso también en gran parte viene de los empleados al sentirse respetados y tratados con dignidad. Es allí donde Talento Humanos tiene un papel fundamental en el juego del capital intelectual de cada uno de los colaboradores que haga parte de la organización. (García *et al.*, 2017, p132)

Gráfica 5
Políticas y procedimientos de la organización.

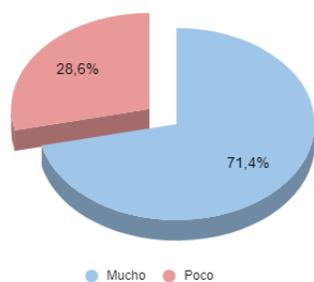


Fuente:Elaboración propia

En la siguiente grafica se muestra como en gran mayoría, el 57.1% de los colaboradores de la organización creen que las políticas de talento humano o procedimientos implementados son buenas, una parte que es el 28.6% cree que son excelentes, y, por otro lado, el 14.3% cree que son regulares. El resultado aquí evidenciado, al igual que los anteriores, no es sorprendente, dado que, hay personal inconforme y que no está de acuerdo con lo que la organización plantea.

En el caso de Fodebax, no es indispensable que todas las áreas cuenten con sus propias políticas, ya que es una organización pequeña y el área de talento humano es la encargada de estas, pero si es importante, como se menciona arriba, que estas se estructuren de manera adecuada y que, de la misma manera, se apliquen en toda la empresa.

Gráfica 6
Beneficio de las políticas de la compañía



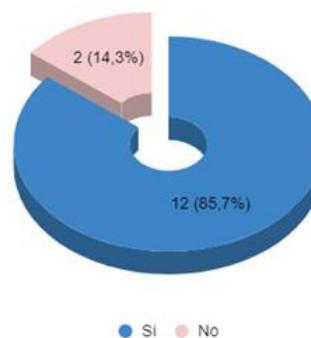
Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 6, vemos que el 71.4% de los colaboradores si creen que tiene varios beneficios con las políticas de talento humano y un 28.6 % siguen con la misma posición de que sienten que las políticas de la compañía no los benefician tanto como ellos quisieran.

Como se plantea en el presente trabajo, para que los colaboradores puedan tener más acercamiento y aceptación positiva con las políticas de talento humano de Fodebax, se pueden reestructurar y validar que estos hagan parte de la toma de decisiones.

Así mismo para Aca, (2022) las políticas de bienestar son preventivas y deben estar orientadas a las actividades del equipo de trabajo, de esta manera se evitan quejas, reclamos o cualquier tipo de acción que vaya en contra de la organización.

Gráfica 7
Crecimiento laboral y personal



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

<ul style="list-style-type: none"> • Si, dado a que estan orientadas al bienestar personal y laboral. • Tanto en lo personal como en lo laboral se preocupan porque el personal se capacite constantemente. • Si, ya que están definidas con ese objetivo, y brindan bienestar personal y profesional. • Si, con estas podemos desenvolvemos mejor en nuestro día a día. • Si considero que las políticas existen cubren en mayor modo todo la demanda, seguridad y eficacia de la Compañía. • Considero que puede ser mejores en lo laboral. • Si la empresa esta en constante revisión para el crecimiento del colaborador, pero hasta el momento no lo he practicado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta potencializar las habilidades de cada uno y destinar tiempo a las capacitaciones. • Totalmente!!! Porque en un gran porcentaje son basadas en el bienestar del colaborador y su calidad de vida. • Si, ayudan a la motivación de los colaboradores y crecer intelectualmente. • Si, pues gracias a esto la empresa es organizada. • Si cumple con las condiciones reglamentarias en políticas laborales. • Si en lo profesional he tenido la oportunidad de estudiar. • Si he sentido ese apoyo en lo personal como por ejemplo en mis estudios y en lo laboral he tenido la oportunar de crecer.
---	---

Para esta ocasión, se realizó pregunta abierta, para así poder obtener un campo y visión más amplio, sobre verdaderamente que es lo que piensan los colaboradores acerca de las políticas de talento humano donde se pudo evidenciar que el 14.3% indica que falta potencializar las capacitaciones y que pueden ser mejores en lo laboral, la mayoría de los colaboradores con un 85.7% indican que si conocen las políticas de bienestar, entre las más destacadas están: Educativo, seguridad, motivación y oportunidad de crecimiento.

El área de talento humano es la base principal para promover, incrementar y fortalecer el potencial de los colaboradores, a través de sus programas de formación, mediante el uso de herramientas necesarias que lleve a fomentar la eficiencia y eficacia de los empleados. (Mesa, 2021)

Los beneficios son una buena política implementada por la organización no solo son en virtud de los empleados, sino que también tienen un impacto positivo para la organización, por ello, se debe de pensar de manera adecuada, al momento de tomar decisiones e implementarlas, ya que la parte más importante de las empresas siempre será el colaborador.

Tabla 3
Política de motivación

<ul style="list-style-type: none"> Las políticas de bienestar estan reglamentadas tales como salario emocional, auxilios para educación y lentes. Nivel salarial por cargo jerárquico, perfil académico y experiencia laboral, prestaciones extra legales, auxilios, preocupación por las necesidades y expectativas del colaborador. Cuidar el bienestar de los colaboradores . No tengo conocimiento en este momento. Mejorar la calidad de vida de los colaboradores, y tener espacios para compartir en familia. Auxilio de gafas prima de vacaciones y una bonificación. Educativo, pago del 100% incapacidad, media jornada por cumpleaños 	<ul style="list-style-type: none"> Media jornada de cumpleaños, beneficio educativo, pago del 100% por concepto de incapacidad. Conocer los beneficios de los cuales goza el empleado. El acompañamiento en las necesidades básicas como educación, salud e incluso la parte emocional del colaborador al brindar beneficios extra que motivan. Ejemplo: los días colectivos. Mantener a sus empleados motivados. Si educativo, el 24 y 31 se da como día libre si son hábiles Aux. de lentes, alimentación, Educación Educativo, lentes, media jornada de cumpleaños, 24 y 31 no se labora se le paga al colaborador normal.
---	--

Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 7 los colaboradores de Fodebax, pueden expresar si las políticas de talento humano que tienen implementadas los beneficia, y de ser así, cuáles de ellas conocen.

De acuerdo con los resultados obtenidos la mayoría de los colaboradores manifiestan que de las políticas de motivación que tiene la organización pueden destacar las siguientes: Auxilio de anteojos, alimentación, educación, media jornada de cumpleaños, 24 y 31 como días libres y remunerados y los ajustes salariales de acuerdo con su curva educativa entre otros.

Según Lopez *et al.*, (2021) la motivación laboral es fundamental para la adaptación del talento humano en las organizaciones, actualmente toma mayor importancia en el desempeño de las funciones para lograr un mismo objetivo.

Tabla 4
Construcción de las políticas

<ul style="list-style-type: none"> Es importante a fin de conocer las necesidades y percepciones de los mismo. Si porque permite trabajar en grupo y poder expresar nuestro punto de vista. Si, considero que la compañía debe hacer participe a los colaboradores en la construcción de las políticas ya que son ellos quienes pueden brindar las expectativas y necesidades que tienen y son a los que van a impactar directamente las políticas. Si, la idea es que todos podemos debatirlas para que todos las tengamos claras y no se entiendan de manera diferente. En algunas ocasiones pero todo funciona dependiendo lo que se establezca en la asamblea. Si para llevar nuestras ideas como colaboradores y trabajar en equipo para la creacion de ellas . 	<ul style="list-style-type: none"> Claro que sí, los empleados son los expertos de los procesos de la empresa. Si! Ya que el equipo humano es quien conforma y potencia liza la empresa, esa retroalimentación hace que el trabajador haga su labor cada vez mejor. Si es importante que la empresa conozca las necesidades de sus colaboradores y poderlas expresar ante los Jefes. Si, juntos logramos hacer crecer la empresa. Si brindaría mayor compromiso y sentido de pertenencia. Si para que se pueda tener el cuenta la opinión de todos. Si porque la opinión de todos los colaboradores es importante. Si claro estas reuniones nos permite trabajar en grupo crear ideas para la construcción de nuestras políticas.
--	---

Fuente: Elaboración propia

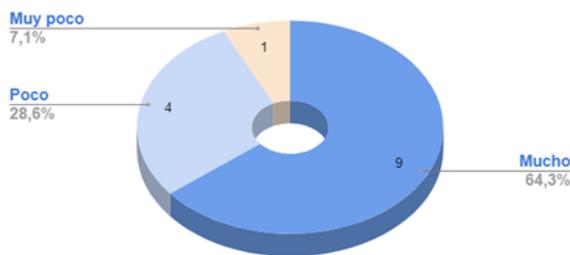
La pregunta 8, es la última que se planteó a los colaboradores de manera abierta, para que expresaran en última instancia que pensaban si la compañía los

podía tener un poco más en cuenta para la construcción de sus políticas o planes de bienestar y que no sea solo talento humano o la gerencia, quien lidere el tema, por lo que se puede evidenciar que los 14 colaboradores, considera que si es importante que entre todos puedan realizar la construcción, brindar ideas, trabajar en equipo y llegar a cabo la ejecución y aprobación por parte de la junta directiva.

Pero si bien es cierto que es necesario tener con un líder empoderado, un equipo de trabajo motivado y competente es imprescindible contar con una organización flexible al cambio, dispuesta a asumir las etapas de desarrollo que le llevaran al éxito. (Toro, 2015, p20)

Gráfica 8

Clima laboral en la organización



Fuente: Elaboración propia

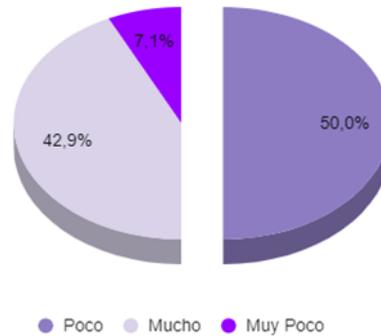
En la pregunta 9 se sigue con el método de selección múltiple, en donde se está cuestionando a los 14 colaboradores de Fodebax, sobre como considera el clima laboral dentro de la organización. Se puede evidenciar que el 64.3% del personal si está de acuerdo con que el clima laboral es bueno y no tienen problema alguno con sus compañeros, pero del otro lado, hay una situación bastante adversa ya que un 28.6% indican que el clima laboral es poco agradable, y un 7.1% muy poco agradable.

De acuerdo con los resultados, el clima laboral es muy importante en las organizaciones, dado que esta estrechamente ligado a la motivación de los

colaboradores, lo cual genera un impacto positivo o negativo dentro de la organización. (Jojoa, 2017)

Gráfica 9

Salarios



Fuente: Elaboración propia

Como última pregunta, se encuesta a los 14 colaboradores de Fodebax, acerca de cómo se sienten con el salario que tienen actualmente y si este se ajusta a las funciones que realizan dentro de la organización. Las respuestas obtenidas fueron que, el 50% no está satisfecho laborando con el salario que tiene actualmente, ya que eligieron la opción de **poco**, por otro lado, el 7,1% de los colaboradores cree que su salario, aún es **muy poco** y tampoco se ajusta a las funciones que tienen; pero, tenemos el 42,9% del personal que, si están de acuerdo, de hecho, **mucho** con el salario que cuentan actualmente dentro de la organización.

Las organizaciones, deben disponer de un sistema de remuneración salarial, donde la gestión sea eficiente y lo más primordial es lograr el equilibrio que fortalezca la calidad de vida de los trabajadores o empleados, ya que esto sirve como instrumento motivador para retener y atraer talento humano calificado. Es decir, si las empresas carecen de tener un modelo relevante esto afecta directamente a los colaboradores y perjudica la calidad del entorno del mismo y de igual manera, genera una serie de problemas que inciden en los servicios, la rentabilidad y

competitividad de la organización. (Rodríguez, 2019, p3)

2.3.2 Análisis de la percepción de los jefes

De acuerdo con la entrevista realizada a los jefes de las áreas de Fodebax, donde se realizaron las siguientes preguntas:

Que rutina de descanso se tiene establecida para los cobradores, de qué manera se puede lograr tener un buen clima laboral, como se motiva al colaborador para llevar una estabilidad emocional sana, si se cuenta con un presupuesto establecido para los programas de bienestar.

Con los resultados obtenidos de dichas entrevistas se destacaron las más relevantes las cuales fueron: actividades en grupos, compartir con el personal, reconcomiendo por los logros obtenidos, realización de actividades saludables, exámenes médicos anuales, retroalimentación en los procesos, generar ideas para incentivar el buen clima laboral, y uno de los cuales detallaron mucho es el presupuesto que se tiene solo para las actividades del personal donde también se cuenta en un asesor en SG.SST que da apoyo a la persona encargada de talento humano a que se cumpla a cabalidad todas las actividades programadas para los colaboradores.

Con esto se puede decir que tanto las encuestas realizadas como el resultado de la entrevista se logra evidenciar que los colaboradores como los jefes buscan tener ese lineamiento en las políticas de bienestar, en brindar siempre lo mejor y estar constantemente en construcción.

3 Conclusiones

De acuerdo con las políticas de bienestar laboral se puede contextualizar que:

Según Torres, (2017) el bienestar laboral en las empresas es un compromiso que tenemos todos los empleados dueños y directivos de las compañías, es una labor que se debe fortalecer cada día para

alcanzar importantes oportunidades, tanto para las empresas como para los mismos colaboradores, es una labor de nunca acabar. Por el contrario, se debe seguir trabajando y desde el área de gestión humana, como encargada de brindar y velar por el trabajador, se deben incentivar e implementar estrategias que implican un mejor desarrollo y una mejor calidad laboral de los servidores y sus familias, y que demostrará a las empresas que se está trabajando a cada instante en responsabilidad social empresarial (p12).

Este estudio permitió conocer la percepción de los colaboradores de Fodebax frente a las políticas que actualmente tiene la organización.

Los resultados obtenidos revelan que tienen diferentes tipos de beneficios como remuneración a sus labores, sin embargo, se pudo evidenciar que, algunos colaboradores no están satisfechos ni con su salario, ni con los beneficios que se les otorga, lo cual ocasiona en ellos la comparación con otras entidades del sector, y así mismo la rotación de personal.

Una de las inconformidades de los colaboradores de Fodebax es el salario que actualmente tienen asignado a sus funciones laborales, de acuerdo con el análisis realizado se presentan comparaciones frente a otros cargos de la misma organización, lo cual puede general un ambiente laboral no muy agradable.

A lo largo del estudio de caso e informe realizado, se consiguieron y alcanzaron resultados significativos que podrán ser aplicados en la organización Fodebax, en donde se da a conocer en todo el trabajo que el talento humano, es lo más relevante e importante dentro de la misma.

4 Recomendaciones

Se pudo identificar que muchos de los colaboradores, necesitan ser escuchados dentro de la organización, principalmente, para la ejecución, planteamiento y una reestructuración de las políticas de bienestar a las que únicamente el área de talento humano o la gerencia, tiene acceso a modificarlas o ejecutarlas.

Por lo anterior, se busca proponer métodos de mejoras para que los colaboradores puedan estar de acuerdo con las políticas que el área de talento humano de la organización plantea; tales como; reestructuración e implementación de más beneficios, la participación de los colaboradores en la elaboración de dichas políticas.

Por último, esperamos que este artículo pueda aportar de manera significativa a la compañía Fodebax y sea base de información y guía para que los colaboradores tengan una fidelización, se sientan a gusto 100% con la misma y a largo plazo, no haya rotación del personal y puedan trabajar en conjunto para el cumplimiento de metas de la empresa y de cada uno de los colaboradores tanto laborales como personal.

Referencias Bibliográficas

- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales. *Samborondon Universidad Ecotec*. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>
- Aca, N, (2022). Beneficios de las políticas empresariales. *merca2.0*. Rescatado el 23/06/2022 <https://www.merca20.com/beneficios-de-las-politicas-empresariales/>
- Abril, M, (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. P.11-116. La edición de este libro se da de conformidad a los literales c) y e) del Art. 6.- Atribuciones, del reglamento para la elaboración y publicación de obras o documentos académicos y/o científicos; y, para el funcionamiento del consejo editorial universitario de la universidad técnica de ambato. y en aplicación al numeral 1, del literal a) del art. 71.- de las obras publicadas, del reglamento carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/dise-progcestthh.pdf>
- Agudelo Ceballos, E. J., & Valencia Arias, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(4), 673-684. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33052018000400673&script=sci_arttext
- Bonilla, M, Caballero, k, Contreras, D, Herrera N, Tafur, G, (2020). Propuesta de programa de bienestar laboral para el centro comercial el gran san victorino p.h. universidad piloto de colombia facultad de ciencias humanas especialización en gestión humana de las organizaciones bogotá, enero 2020. [http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6978/Propuesta Plan de Bienestar Gran San%20%281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6978/Propuesta%20Plan%20de%20Bienestar%20Gran%20San%20281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Caurin, J, (2018). Políticas de Recursos humanos. *Emprende Pyme.net by fleebe*. Rescatado el 18/06/2022. <https://www.emprendepyme.net/politicas-de-recursos-humanos.html>
- Coll, F, (2020). Recursos humanos (RRHH). Francisco Coll Morales, 25 de marzo, 2020 *Recursos humanos (RRHH)*. Economipedia.com. Rescatado el 18/06/2022. <https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>
- Cuesta, M, (2021). El 71% de los trabajadores consideran muy importante contar con rutinas de bienestar para aumentar la productividad. "Inspiración divina", finalista del XIII Premio Literario RRHHDigital. <http://www.rrhhdigital.com/editorial/153120/>
- Castañeda, Y, Betancourt, J, Salazar, N, Jiménez Mora, A, (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. P-1-13. *Revista electrónica Psyconex, psicología, psicoanálisis y conexiones, departamento de psicología, Medellín Colombia. Vol 9 No.14.2017* <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/articloe/view/328547/20785360>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i8.2942>
- Gutiérrez, D, (2019). Innovación y desarrollo en los procesos de gestión humana. Universidad cooperativa de Colombia facultad de ciencias económicas y contables programa de administración de empresas Santiago de Cali 2019. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13666/1/2019_innovacion_gestion_humana.pdf
- García, J, Dura, S, Prieto, R, (2017). políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica. *Face Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2905/Pol%c3%adicasgesti%c3%b3nTalentoHumano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández et al. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 17. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jojoa, A, (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral. Universidad militar nueva granada facultad de estudios a distancia especialización en alta gerencia Bogotá, Colombia 2017. <https://core.ac.uk/download/pdf/143454514.pdf>
- Julio, R. Z. V. (2020). Remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del cantón jipijapa. p.1-72. *Unesum. Facultad de Ciencias Economicas*. 109 (Bachelor's thesis, Jipijapa. UNESUM). <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2445/1/TESIS-VICTOR%20RODRIGUEZ.pdf>
- Klemash, S, (2021) Cómo las juntas directivas pueden ayudar a las empresas a reimaginar el trabajo. *EY Americas Center for Board Matters Leader*. Rescatado el 18-06-2022. https://www.ey.com/es_co/board-matters/reimagining-work-post-pandemic
- López, M. E. C., & Mendoza, L. P. V. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107. <file:///C:/Users/Angel/Downloads/Dialnet->

[MotivacionLaboralYSuRelacionConElNivelDeCompromiso-7926977%20\(1\).pdf](#)

Laboy, C, (2022). 9 estrategias de gestión del talento humano para tu empresa. Factorialblog. Rescatado el 15/06/2022. <https://factorialhr.es/blog/estrategias-gestion-de-talento-humano-empresa/>

Monroy, D, (2019). El bienestar laboral y sus impactos. Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las organizaciones. Programa de Administración de Empresas, Diplomado En Gerencia Del Talento Humano Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, D.C. 2019. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35888/MonroySuarezDeicyViviana2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Molina, M, Benítez, N, Ernst, C, (2018). Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina. Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018 Primera edición G2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_635947.pdf

Muñoz, G. A. D., Lombeida, M. D. Q., & Mosquera, D. G. F. (2021). La Competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. INNOVA Research Journal, 6(1), 145-161. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40115/Mesa%20Rodriguez%20Leidy%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nieva, C, (2018). Políticas de gestión de talento humano. *Emprende Pyme*. <https://www.emprendepyme.net/politicas-de-gestion-de-talento-humano.html>

Osorio Marín, K. ., Arango Ruiz, A. ., & Acosta Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica De Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35. Recuperado a partir de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>

Ortega, A. O. (2018). Enfoques de investigación. Métodos para el diseño urbano–Arquitectónico. https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf

Quiroa, M, 07 de diciembre, 2020. Áreas funcionales de una empresa. Áreas funcionales de una empresa. Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/areas-funcionales-de-una-empresa.html>

Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde

el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>.

Salamanca, A, Hernández, J, Pinza, Lesly, (2021). Compensación laboral y su relación con la productividad. Some Rights Reserved. <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/5243/COMPENSACION%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez E, Rodríguez J, Sánchez C, Vanegas N, Lara E, J. A., et al. (2021). *Propuesta estratégica para implementación de mejoras en el proceso de selección de personal de Quala S.A.- sede Bogotá, para el segundo semestre del 2021*. [Curso de Profundización]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/41070>.

Sánchez, A. (17 de febrero de 2021) ¿Qué es la gestión del talento humano y para qué sirve? DESUTO FORMACION. <https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/que-es-gestion-talento-humano-para-que-sirve>

Santoni, P, (2022). Reimaginar el futuro para reinventar el presente: tres tendencias de RRHH para 2022. ORH Observatorio de RRHH. Rescatado el 16-06-2022. <https://www.observatoriorh.com/opinion/reimaginar-futuro-tendencias-rrhh-2022.html>

Toro, L, (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. p.4-27. Universidad militar nueva granada facultad de ciencias económicas especialización alta gerencia Bogotá d.c. mayo 2015. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAZ%2020TRABAJO%20FINAL.pdf?sequence=2&isAllowed=yg>

Torres, S, (2017). El Bienestar Laboral en las Empresas como Responsabilidad Social Empresarial en Colombia. p.3-13. Universidad de San Buenaventura Colombia Facultad de Ciencias Empresariales Administración de Negocios Medellín, Colombia 2017. Rescatado el 24/06/2022. [http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co:8080/bitstream/10819/4289/1/Bienestar Laboral Empresas Torres 2017.pdf](http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co:8080/bitstream/10819/4289/1/Bienestar%20Laboral%20Empresas%20Torres%202017.pdf)

Vásquez, L, (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia. Universidad de Antioquia, facultad de ciencias sociales y humanas, departamento de psicología, Medellín, 2018. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf