**Datos de identificación del programa de formación**

| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Gestión integral de procesos del talento humano |
| --- | --- |

| COMPETENCIA | 210201046. Establecer programas de bienestar laboral, de acuerdo con el plan estratégico y normativa. | RESULTADOS DE APRENDIZAJE | 210201046-01. Determinar actividades del programa de bienestar laboral, acorde al plan estratégico y normativa.  210201046-02. Ejecutar actividades de bienestar laboral, de acuerdo con el plan estratégico y normativa. |
| --- | --- | --- | --- |

| NÚMERO DEL COMPONENTE FORMATIVO | 19 |
| --- | --- |
| NOMBRE DEL COMPONENTE FORMATIVO | Construcción y ejecución del programa de bienestar laboral |
| BREVE DESCRIPCIÓN | En este componente formativo, se abordará la importancia del programa de bienestar laboral. Este proceso, en el marco de la gestión humana, es de suma importancia, porque las organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar y propiciar espacios de trabajo sanos y agradables para el trabajador, a través de una cultura de cohesión y un estilo de liderazgo acorde. |
| PALABRAS CLAVE | Bienestar laboral, clima laboral, cultura, liderazgo, normatividad. |

| ÁREA OCUPACIONAL | 1 - FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN |
| --- | --- |
| IDIOMA | Español |

# **TABLA DE CONTENIDOS**

**1. Técnicas de investigación, metodología de análisis y estrategia**

**2. Programa de bienestar laboral**

**3. Indicadores de gestión**

**INTRODUCCIÓN**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Apreciado aprendiz, bienvenido a este componente formativo, donde aprenderá la importancia del bienestar laboral, subproceso del talento humano, la normatividad que lo regula, cómo se construye, implementa y qué mide.  En el siguiente video conocerá, de forma general, la temática que se estudiará a lo largo del componente formativo. |

**GUION DE VIDEO INTRODUCTORIO**

| **Tipo de recurso** | Video motion | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NOTA** |  | | | |
| **Título** | Introducción | | | |
| **Escena** | **Imagen** | **Sonido** | **Narración** | **Texto** |
| **1** |  |  | En el siguiente video conocerá, de forma general, la temática que se estudiará a lo largo del componente formativo. Se abordarán las temáticas de bienestar y de clima laboral sano en un contexto organizacional, entendiendo que su gestión y aplicación ya no son exclusivamente de empresas multinacionales o aquellas que tengan prácticas de gestión humana a la vanguardia. De hecho, la ley colombiana lo plantea como una exigencia dentro de su normativa y, al hablar de marca empleadora o la reputación que tenga una compañía, esta será el reflejo de lo que estén experimentando sus empleados. | Bienestar  Clima laboral sano  Empresas  Gestión humana  Empleados |
| **2** |  |  | El programa de bienestar laboral, es el encargado de desarrollar, en una organización, programas y actividades de salud, cultura, recreación y deportes, para todos los colaboradores de la empresa. Está conformado por un conjunto de medidas que una empresa implementa, con la finalidad de aumentar la satisfacción y calidad de vida de sus colaboradores, en el desempeño de sus labores usuales. | Bienestar laboral  Actividades  Empresa  Medidas  Calidad de vida |
| **3** |  |  | Las actividades deben orientarse a generar espacios diferentes al laboral dentro de la institución, e ir de la mano con los valores y objetivos estipulados en la filosofía organizacional; todo esto, con el interés de promover la socialización y desarrollar varias actividades desde cada una de las áreas de la organización. | Actividades  Filosofía organizacional  Áreas  Oganización |
| **4** | Ambiente laboral: Qué es y cómo mejorarlo | QuestionPro |  | El objetivo de un programa de bienestar laboral es el de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como también aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y entender que no está limitado solo a la salud física de los colaboradores. Existen otros aspectos como el emocional o el económico, que también influyen en el bienestar de las personas en su sitio de trabajo. | Objetivo  Desarrollo integral  Familia  Emocional  Económico |
| **5** |  |  | Cada organización tiene su sistema de funcionamiento y sus propias necesidades, y por eso los programas de bienestar laboral están basados en las condiciones particulares de cada empresa, y cada una los crea de acuerdo con el diseño de sus objetivos específicos. | Organización  Bienestar laboral  Objetivos |
| **6** |  |  | Los programas pueden ser, entre otros, programas de desarrollo continuo, programas de educación, programas de asistencia, que deben estar compuestos por líderes y personal enfocado en la construcción y ejecución de estrategias para una convivencia laboral, en armonía con la dimensión que implica el bienestar físico, el bienestar emocional y el bienestar económico de las personas, en su trabajo. | Desarrollo continuo  Educación  Asistencia  Convivencia |
| **7** |  |  | Su medición se hace a través de instrumentos como clima laboral, batería de riesgo psicosocial, estilos de liderazgo, entre otros. La gestión de resultados debe ser analizada en el marco de la estrategia corporativa, para poder permear la cultura y que las medidas y acciones que se decidan implementar, generen el impacto y transformación necesarios. | Instrumentos  Liderazgo  Gestión  Acciones |
| **8** | Dónde empieza la Responsabilidad Social Corporativa? - Business for  Evolution | Consultoría Bienestar Laboral | Sostenibilidad | Mejora continua |  | Los programas de bienestar laboral tienen como fundamento un conjunto de acciones, convenios o medidas, cuya finalidad es el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Es de esta forma que, el empleador, incrementa el bienestar, no solo en el ámbito laboral, sino también en el personal y familiar de sus empleados. Le deseamos éxito en el aprendizaje de esta temática. | Programa  Empleador  Personal  Empleado |
| **Nombre del archivo** | 122301\_v1 | | |  |

**DESARROLLO DE CONTENIDO**

**1. Técnicas de investigación, metodología de análisis y estrategia**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Para poder construir el plan de bienestar, es necesario tener claro el norte de las acciones a desarrollar. Una forma de reconocer las actividades que se ejecutarán, se fundamenta a través del plan estratégico planteado por la compañía; sin embargo, también es necesario realizar una investigación a nivel interno para hacer llevar a cabo un diagnóstico con la población trabajadora. Es así como las técnicas de investigación permiten identificar un problema y recolectar información y datos para construir un plan de acción, según los hallazgos encontrados. |

| **Tipo de recurso** | Acordeón tipo 1 |
| --- | --- |
| **Introducción** | Principalmente existen dos tipos de técnicas de investigación: |
| Persona mirando el texto a través de la lupa con signo de exclamación en su interior. Concepto de búsqueda de información, investigación de datos, lectura de guías de usuario. Ilustración vectorial moderna de color plano.  **Imagen:** 122301\_i1 | |
| **Cuantitativas**  Se caracterizan por ser instrumentos o encuestas estandarizadas, están construidas de forma cerrada y arrojan información numérica y medible (datos). Esta técnica es utilizada cuando el objetivo es obtener información a través de la **Escala de Likert** (conformada por preguntas concretas y de elección múltiple que se responden con facilidad, y que originan datos sencillos de interpretar por procedimientos estadísticos), y así poder analizar el insumo obtenido para construir el programa de bienestar y determinar el plan de acción. Una característica sumamente importante es la objetividad del proceso, porque el resultado final es la interpretación de los datos. | |
| **Cualitativas**  Su objetivo es indagar a profundidad y conocer el problema de raíz a través de la exploración. Se podrá realizar a través de la observación, grupos focales, entrevistas, encuestas abiertas (descriptivas) o estudios de casos. Para este caso, el resultado final se fundamenta en comentarios o interpretaciones del evaluador, quien construirá un informe para poder determinar el plan de acción. Debido a que una persona interfiere en la construcción de los hallazgos, hay un ítem sumamente importante que es la subjetividad que tiene el documento final, por lo cual es necesario que la persona que desarrolle el proceso se encuentre capacitada para hacerlo y tenga el conocimiento y la claridad necesarios sobre el proceso. | |

| Cuadro de texto |
| --- |
| empresarios que trabajan en el diseño de caracteres vectoriales de oficina  Es necesario precisar que ambas metodologías deben apuntar a diagnosticar el clima laboral: cómo se sienten los colaboradores, para poder, de esta manera, construir el plan de bienestar al final del resultado. Por este motivo, las preguntas (sean cerradas o abiertas), deben permitir, al concluir, construir el plan de bienestar; es importante tener un norte claro, según el tipo de compañía, porque llegar a hacer preguntas o indagar sin un objetivo esclarecido, no será funcional y los colaboradores podrán perder confianza en el proceso.  Indicar que una técnica es mejor que la otra no es posible, porque ambas son complementarias y necesarias. Mientras que una se realiza a escala, abordando mayor población, de forma sistemática y precisa, la otra permite profundizar, generando confianza con los colaboradores, para obtener información desde su sentir o su percepción. Al final, lo que debe suceder es que, cuando se tengan ambos informes, deben coincidir con puntos en común para construir un único plan de acción. |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Luego, establecer una metodología para analizar los diferentes resultados, permite tener un norte al momento de su interpretación y, por ende, en los planes de acción que se establezcan, orientado en este caso a la investigación que se desarrolle para construir el plan de bienestar. Será de suma importancia el planteamiento de la situación problema y contemplar todas sus partes y elementos para poder generar un análisis de forma global. |

| **Tipo de recurso** | Infografía estática |
| --- | --- |
| **Texto introductorio** | El cómo desarrollarlo va a depender de porqué fue planteado inicialmente. A continuación, se describen algunos tipos de análisis de la información: |
| Los textos editables se encuentran en la carpeta Anexos con el nombre Infografia1.pptx | |
| **Código de la imagen** | 122301\_i3 |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Una vez que se ha seleccionado el cómo se va a analizar la información, también es importante definir las unidades de análisis; para el caso del entendimiento del plan de bienestar, se hace referencia a quiénes participarán en el diagnóstico que se desarrollará y que serán las personas objetivo que se van a evaluar. La decisión de cuáles, dependerá de la estrategia de la compañía y el momento cultural por el cual se encuentre atravesando la organización. |

| **Tipo de recurso** | Carrusel de tarjetas | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | La técnica para llegar a adquirir la información puede variar y, como se ha mencionado anteriormente, su elección dependerá de la necesidad y el uso que se requiera. Algunas de estas técnicas son: | |
| **La observación**  Es reconocida por la manera en que se registran comportamientos o conductas, de forma sistemática y confiable. | | observación icono gratis  **Imagen:** 122301\_i4 |
| **La entrevista**  Es la técnica que permite acceder a los datos, a través de una conversación, haciendo uso de un instrumento semiestructurado. | | entrevista icono gratis  **Imagen:** 122301\_i5 |
| **Grupos focales**  Es una conversación que se lleva a cabo con varias personas al mismo tiempo, la cual tiene como objetivo conocer actitudes y opiniones sobre una situación en particular. | | Concepto de investigación exploratoria con iconos. Tarea, grupo focal, conocimiento, datos, análisis, sociología, resolución de problemas, sistematización. Cartel comercial. Infografía vectorial web con un estilo mínimo de línea plana  **Imagen:** 122301\_i6 |
| **La encuesta**  Su objetivo es el de obtener datos con mayor alcance, de forma simultánea, a varias personas. Se utilizan preguntas cerradas y bajo respuestas de escala tipo Likert. | | encuesta icono gratis  **Imagen:** 122301\_i7 |

| **Tipo de recurso** | | Pestañas o tabs Verticales |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | | Es importante, en este tema, entender los siguientes conceptos: |
| concepto icono gratis  **Imagen:** 122301\_i8 | | |
| **Fiabilidad** | Realizar todo el ejercicio de investigación, a través del tipo de análisis y técnica implementada, debe garantizar el resultado del concepto de fiabilidad. Una forma de validar si los instrumentos aplicados, son fidedignos o no, es utilizar el mismo instrumento, en el momento exacto, a un grupo con condiciones socioculturales similares y, por tal razón, los resultados deberían mantener una tendencia. Es decir, si se determina realizar una investigación a un grupo de líderes, para una organización ubicada en la misma zona geográfica y con las mismas condiciones laborales (siempre que no haya ningún factor que los altere), los resultados deberían ser muy parecidos. | |
| **Validez** | Se refiere al grado en que un instrumento, realmente mide lo que se pretende medir. Este concepto se divide en validez de contenido, construcción y criterio. Como lo indican Prieto y Delgado (2010), la validez de criterio es la correlación entre las puntuaciones del test y las puntuaciones del criterio. Para el caso de validez de contenido, hace referencia a la justificación que dice que, los ítems para medir el criterio, son una muestra representativa del contenido a evaluar. Y para el caso de construcción, indica que no se podrá justificar la calidad de las medidas, si los ítems no representan de forma suficiente, las diferentes facetas de las manifestaciones del constructo. | |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Es de suma importancia, después de reconocer la metodología de análisis de información, tener claro hacia adónde apunta la estrategia y cómo está compuesta. En este sentido, primero es necesario reconocer qué significa estrategia organizacional; para entenderlo de una manera sencilla y práctica, se refiere a ese mapa o plan que tiene la empresa para alcanzar sus metas y objetivos, incluyendo los recursos, la tecnología, las personas, el presupuesto, analizando la competencia y el valor agregado, que se pretenden brindar. |

| **Tipo de recurso** | Carrusel de tarjetas | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | Dentro de sus características se puede resaltar que la estrategia debe ser: | |
| Medible. | | Configuración inteligente de objetivos. Gráfico con palabras clave e iconos en fondo amarillo  **Imagen:** 122301\_i9 |
| Realista. | | Configuración inteligente de objetivos. Gráfico con palabras clave e iconos en fondo amarillo  **Imagen:** 122301\_i10 |
| Coherente con la organización. | | Configuración inteligente de objetivos. Gráfico con palabras clave e iconos en fondo amarillo  **Imagen:** 122301\_i11 |
| Impactar a todos los procesos. | | Configuración inteligente de objetivos. Gráfico con palabras clave e iconos en fondo amarillo  **Imagen:** 122301\_i12 |
| Específica. | | Configuración inteligente de objetivos. Gráfico con palabras clave e iconos en fondo amarillo  **Imagen:** 122301\_i13 |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Es así como en cualquier proyecto, actividad o plan de trabajo que se vaya a realizar en una organización, es necesario que se encuentre alineado con la estrategia organizacional, para garantizar que cada acción apunte a lograr las diferentes metas establecidas. La estrategia, por lo general, es planteada a mediano plazo (2-5 años), sin embargo, es necesario estar monitoreando sus avances y validar qué modificaciones se deben ir ajustando para garantizar el cumplimiento. Pieza de ajedrez, lápiz y plan estratégico dibujado en papel. Planificación de la estrategia institucional y desarrollo futuro, definición del concepto de proceso institucional. Ilustración vectorial para el sitio web.  También es importante que la estrategia sea comunicada y entendida por todos los miembros de la organización, sin importar rol o cargo; esta será la única manera para llegar a su cumplimiento. Es necesario entender que construir la estrategia será un documento que posiblemente se convierta en misión, visión, objetivos, pero garantizar que se cumpla, dependerá de las actividades que ejecuten día a día los colaboradores.  Dentro del concepto de estrategia, se podrán encontrar algunas clasificaciones o tipos, dependiendo de la literatura y el enfoque que se le quiera dar. |

| **Tipo de recurso** | Infografía interactiva Punto caliente | |
| --- | --- | --- |
| **Texto introductorio** | A continuación, se expondrán algunas de estas clasificaciones: | |
| Los textos editables se encuentran en la carpeta Anexos con en nombre Infografia2.pptx | | |
| **Código de la imagen** | 122301\_i15 | |
| **Punto caliente 1** | Cuenta con un objetivo, y se aplica cuando la empresa pretende expandirse, ya sea en ventas, cantidad de clientes, de productos o de servicios. Un ejemplo podría ser una empresa de venta de celulares, que decide innovar al incluir, en el portafolio, relojes inteligentes. | Estrategia de crecimiento |
| **Punto caliente 2** | Se aplica con más frecuencia, cuando se desea reducir el personal, los productos o los servicios, o terminar o agrupar áreas de la organización; es decir, va se alinea con un cambio organizacional. | Racionalización |
| **Punto caliente 3** | Hace referencia a la estrategia que determina cada proceso, de acuerdo con la estrategia macro planteada. Es decir, la estrategia de logística, de producción, de recursos humanos, financiera, de *marketing*, entre otros. | Estrategia funcional |
| **Punto caliente 4** | Hace referencia a cuando una compañía plantea su diferencia competitiva en el precio del producto, ofreciendo el más barato del mercado. | Líder de costos |
| **Punto caliente 5** | Consiste en seleccionar un nicho del mercado y ser especialista y líder en el mismo. Un ejemplo podría ser una marca de ropa deportiva, para atletas de alto rendimiento. | Estrategia de enfoque |

**2. Programa de bienestar laboral**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Una vez se tiene clara la estrategia, tanto de la empresa como del área de recursos humanos, se llega a la construcción del programa de bienestar laboral, documento donde se consolidan las diferentes actividades que se van a realizar durante el transcurso del año o semestre (según sea la metodología), fechas, recursos necesarios, responsables, y todo el seguimiento de cada mes. |

| **Tipo de recurso** | Rutas / Pasos. Verticales 1 |
| --- | --- |
| **Introducción** | Para comenzar a construir este documento, se cuenta con variables que se deben tener en cuenta. |
| Documentos contractuales. Documento. Carpeta con texto y sello. Documento sobre la pila de acuerdos con sello de firma y aprobación.  **Imagen:** 122301\_i16 | |
| **Botón 1** | **No es un documento suelto**  Partiendo de lo macro a lo micro, lo primero que hay que tener en cuenta es que el plan de bienestar no puede ser un documento o actividades sueltas a ejecutar; por el contrario, todas las actividades deben estar alineadas con la estrategia de la compañía, de recursos humanos, y que tengan sentido con la cultura organizacional. La importancia de esta unión, quiere decir que cada empresa tiene necesidades y objetivos diferentes, por lo que cada actividad debe responder y cubrir sus propias brechas. |
| **Botón 2** | **Debe estar alineado con la cultura organizacional**  La cultura organizacional hace referencia a todos los comportamientos, estilos de comunicación y reglas “invisibles” que están inmersas en cada una de las compañías. La cultura es definida por la estrategia, el estilo de liderazgo, la misión, el sector económico, entre otros. Por lo tanto, para el caso del programa de bienestar, es necesario conocer la cultura de la organización para garantizar que las actividades propuestas sean bien recibidas y acogidas por los colaboradores. |

| Cuadro de texto |
| --- |
| En este orden de ideas, es necesario precisar que el plan de bienestar se refiere a todas las actividades, recursos, beneficios, prácticas e incentivos, en el marco del salario emocional que reciben los colaboradores, para promover la salud física, mental y social del colaborador, garantizando un equilibrio entre su vida laboral y la personal. Así mismo, facilitará sus labores diarias, aunque posiblemente generen estrés, o que al momento de sobrellevar una situación difícil o retadora en el contexto laboral, no generen un impacto negativo en su vida.Equipo de mano de pequeños empresarios. Ayuda social o apoyo para la ilustración de vectores planos comunitarios en el lugar de trabajo. Atención a los empleados, bienestar, concepto de gestión de personas para banner, diseño de sitios web  Integrar tanto la estrategia como la cultura en la construcción del plan de bienestar, va a permitir que cada unas de las actividades tengan un objetivo claro, que apunte a las necesidades reales, fortalezca la marca empleadora y la reputación organizacional y, por supuesto. apalanque los resultados de desempeño.  Sin duda, la situación propiciada por el Covid-19, mostró la importancia y el valor que agregan todas las actividades que se implementan, desde bienestar, sistema de gestión de seguridad y salud, y clima laboral. Trascendiendo de ser un rubro de gasto, o actividades sueltas de “felicidad”, o simplemente celebrar los cumpleaños, a contar con todo un programa integral que impacte y aporte a la vida del colaborador, permeando los resultados de desempeño y los organizacionales. |

| **Tipo de recurso** | Tarjetas Avatar | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | Por lo tanto, el objetivo general de contar con un plan de bienestar, más allá del cumplimiento legal, es el de implementar acciones que promuevan un ambiente sano y saludable para que los colaboradores desarrollen sus actividades, sin generar afectación en su salud física o mental. Sin embargo, también se encontrarán objetivos específicos como: | |
| Contar con un clima de trabajo sano. | | Grupo de personas de negociosGases que se unen en la mesa, concepto de trabajo en equipo  **Imagen** 122301\_i18 |
| Fortalecer la marca empleadora. | | Icono de concepto turquesa de precios basado en el valor. Fortalecer la ilustración de línea delgada de idea abstracta de nombre de marca. Dibujo de contorno aislado. Trazo editable. Fuentes Roboto-Medium, Myriad Pro-Bold utilizadas  **Imagen:** 122301\_i19 |
| Controlar la rotación. | | icono del empleado de reemplazo, personal de interacción o renovación, rotación del trabajo, personas de intercambio, símbolo de línea delgada - ilustración del vector de trazo editable eps 10  **Imagen:** 122301\_i20 |
| Mitigar cualquier afectación a nivel psicosocial. | | Icono de concepto de apoyo psicosocial. Funciones de adaptación de los trabajadores del mentor. Ilustración de línea delgada de tratamiento amigable. Ayuda en problemas. Dibujo de color RGB con contorno aislado del vector. Trazo editable  **Imagen:** 122301\_i21 |

| **Tipo de recurso** | | Pestañas o tabs Verticales |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | | Por otra parte, el alcance del programa de bienestar, lo van a determinar dos criterios: |
| Ilustración plana de moda. Concepto de página de trabajo en equipo correcto. La gente trabaja. Estrategia empresarial. Trabajo en equipo y competencia. Juego de ajedrez. Piezas de ajedrez.Plantilla para las obras de diseño. Gráficos vectoriales.  **Imagen:** 122301\_i22 | | |
| **La estrategia corporativa** | Este criterio hace que se cuestione qué espera la alta dirección en términos de bienestar, porque en el marco del proceso de selección, juega un papel sumamente importante la marca empleadora, compuesta por el salario emocional que impacta el bienestar, como por ejemplo un tiempo extra, días adicionales de vacaciones, flexibilidad de horarios, acceso a pólizas de salud, beneficios para estudios, entre otros. Es así como se construye una marca empleadora que posiciona a la compañía en un lugar sano, llamativo, agradable y que piensa en el trabajador y en su familia, más allá de los resultados organizacionales. | |
| **Los diagnósticos aplicados** | Los diagnósticos determinarán la ruta de trabajo. Hay un diagnóstico que es obligatorio en las compañías colombianas y es la batería de riesgo psicosocial. Esta se implementa con el objetivo de entender cómo se encuentran los colaboradores bajo las dimensiones extra laborales, intra laborales y el estrés. Su análisis y entrega de resultados debe realizarlo un personal calificado, que garantice la reserva anónima de resultados. Otra forma de determinar las necesidades será a través de la medición del clima laboral; aunque no hace parte de ninguna norma, sí es sumamente recomendada su aplicación para identificar cómo se encuentran las diferentes percepciones de los colaboradores en términos de relacionamiento. Otro canal que permitirá delimitar el alcance de la gestión, será la solicitud o las novedades que reciba el comité de convivencia el cual, sí es legal y debe coexistir en las empresas. Finalmente, la compañía puede contar con metodologías como: buzón de sugerencias, grupos focales o atención al colaborador, donde también se podrán recibir solicitudes y escuchar a los colaboradores, para poder tocar polo a tierra y aterrizar los requerimientos. | |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Concepto de planificación de la gente. La planificación de la iniciativa empresarial y el calendario con la campaña de cursos. Ilustraciones de vectores reunión de negocios y organización de eventos trabajo de oficina de procesos  Lo importante de todas las herramientas legales y de gestión con las que cuente la empresa para determinar el alcance, es poder integrar la gestión y unificar el plan de trabajo, porque en ciertas ocasiones la información de cada herramienta la reciben diferentes subprocesos de gestión de talento humano y puede ocurrir que no se presente comunicación y, posiblemente, cada uno intervenga una misma necesidad desde diferentes punto de vista, generando sobrecostos, desgaste e ineficiencia.  Una vez consolidadas todas las necesidades y planteado el alcance que se espera impactar, es necesario construir el plan de trabajo, siendo este la hoja de ruta, donde se tendrán las actividades, su intensidad, a qué objetivo apuntan los recursos requeridos, presupuesto necesario, indicadores, fechas de ejecución, responsables y si interviene algún ente externo.  Este plan de trabajo debe ser monitoreado de forma constante, a través de la medición de sus indicadores, garantizando su cumplimiento e involucrando a los líderes de la organización, porque muchas veces se concibe que la gestión es responsabilidad del departamento de talento humano y, sin embargo, aunque juega un rol importante de construcción, gestión y acompañamiento, es responsabilidad del líder permitir la ejecución de las diferentes actividades y acompañar el cambio de cultura organizacional, en pro del colaborador. |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Cultura de apoyo e icono del concepto climático. Ilustración de línea delgada de idea de diseño conjunto. Cultura laboral positiva. Mejora del trabajo en equipo. Dibujo de color RGB con contorno aislado del vector. Trazo editable  También es probable que, a raíz de los diferentes diagnósticos realizados, se determine instaurar algunos beneficios o medidas en la cultura que impactará el bienestar del colaborador, como son los días remunerados libres, tiempo extra, trabajo remoto, descuentos para entidades, entre otros.  Es de suma importancia que el plan de trabajo y las acciones que se implementen, sean comunicados y reforzados de forma constante, incluyendo el plan de inducción para el personal nuevo. Esto permitirá involucrar al colaborador, hacerle saber que su opinión es tenida en cuenta (aunque todas las solicitudes no se gestionan, lo que es probable), cumplir normatividad y así impactar el bienestar del colaborador. El refuerzo debe hacerse a través de los canales de comunicación que tenga establecidos la compañía y sean de visualización constante (carteleras físicas y/o electrónicas, correo electrónico, intranet, medios electrónicos); así como también, a través de los líderes, esto permitirá permear la cultura y garantizar que las acciones implementadas sean vistas con utilidad, porque lastimosamente se encuentran colaboradores que reportan no conocer o no tienen recordación de los beneficios, por lo que consideran que su empresa no trabaja en pro de su bienestar. |

**Normatividad del programa de bienestar**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Es importante reconocer que, en el desarrollo y aprendizaje del programa de bienestar corporativo, existe una normatividad legal que lo regula de forma indirecta o directa. |

| **Tipo de recurso** | | Pestañas o tabs Verticales |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | | A continuación, se mencionan las principales leyes o decretos; sin embargo, cada compañía tendrá políticas internas que también marquen la pauta, en términos de la gestión del bienestar de los colaboradores. |
| Escala de balanza de leyes y reglamentos antecedentes de acuerdo carta construcción de tribunales con estilo de esquema  **Imagen:** 122301\_i25 | | |
| **Decreto 1567 de 1998** | **Capítulo 1.** **Artículo 13.** Sistema de estímulo para los empleados del Estado: se determinan planes y disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.  **Artículo 14.** Finalidades del sistema de estímulos: **“**Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano, se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados”. | |
| **Ley 1010 de 2006** | “*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.* Esta ley es sumamente importante reconocerla, entenderla y aplicarla, porque es a través de la cual se regula todo en materia de acoso laboral, garantizando las condiciones justas y dignas, y la armonía entre los colaboradores de una misma organización. Acá mismo regula la conformación y funcionamiento del comité de convivencia, el cual tiene como objetivo ser un garante de las relaciones sanas laborales y, así mismo, atender y gestionar cualquier queja en materia de acoso laboral. | |
| **Decreto 1072 de 2015** | **Capítulo 6.** **Sistema de seguridad y salud en el trabajo.** En todo este capítulo, se definen las directrices para que las compañías públicas o privadas puedan implementar todas las acciones para garantizar el cuidado de la salud y la seguridad de los trabajadores, garantizando así su bienestar y velando por contar con las condiciones óptimas para el desarrollo de sus actividades. | |
| **Resolución 2446 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” Esta normatividad es de suma importancia y tiene un rol muy importante en lo referente a la identificación de riesgos en materia de cómo se siente la persona en un contexto intralaboral, extralaboral y estrés, marcando la pauta respecto a cómo y determina la frecuencia con que se debe medir, prevenir, intervención y monitoreo, según los hallazgos identificados. | |
| **Ley 1857 de 2017** | “La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad”. Esta normativa promueve varias acciones en pro de acompañar y estar para alguna necesidad de un familiar; adicionalmente, un ítem de suma importancia es la obligación de las empresas de otorgar dos días al año libres remunerados (uno por semestre), para que el colaborador pueda compartir tiempo con su familia. | |

**Recursos**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Una vez abordado el plan de bienestar y sus diferentes componentes, es necesario reconocer que el programa necesita recursos para su desarrollo, es decir, todos los elementos que se requieren para alcanzar los objetivos planteados en términos de bienestar organizacional.  Para ampliar la información, lo invitamos a ver el siguiente video: |

| **Tipo de recurso** | Video motion | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NOTA** |  | | | |
| **Título** | Recursos del plan de bienestar laboral | | | |
| **Escena** | **Imagen** | **Sonido** | **Narración** | **Texto** |
| **1** |  |  | En la fase de planeación y construcción del plan de bienestar laboral, es indispensable, mapear dichos recursos desde el momento cero. Se puede presentar el caso en el que se tenga la expectativa para desarrollar alguna actividad, pero los elementos requeridos no tienen un fácil acceso, son muy costosos y no están permitidos de implementar, entre otros. | Planeación  Bienestar laboral  Desarrollar  Actividad |
| **2** |  |  | Cuando se menciona la palabra **recursos**, se puede pensar en dinero, aunque no es lo único. Se debe tener en cuenta que se requieren diferentes elementos para el desarrollo del plan de bienestar; sin embargo, también es necesario acotar que cierta actividad propuesta, requiera algún tipo de elemento que no se menciona. También es necesario tener presente que las actividades propuestas se pueden desarrollar de forma presencial o virtual, sincrónica o asincrónica y, sin importar la modalidad, todas requieren de ciertos recursos para su ejecución. | Recursos  Plan de bienestar  Actividades  Virtual  Recursos |
| **3** |  |  | Dentro de los diferentes tipos de recursos, se encuentran los **tecnológicos**, que incluyen computadores, tabletas, celulares, *video beam*, reproductores de sonido, o cualquier otro dispositivo que se encuentre dentro de esta categoría.  El **talento humano** es otro recurso importante y su bienestar laboral está ligado con la productividad, la intervención en actividades de crecimiento profesional, fortalecimiento de los equipos y su respuesta frente a los usuarios porque en la medida en que se sientan bien, podrán transmitirlo a los clientes y demás compañeros de trabajo. | Recursos  Tecnológicos  Dispositivo  Talento humano  Profesional |
| **4** |  |  | Por eso, las personas que forman parte del desarrollo de la actividad en los programas, pueden ser parte del equipo de trabajo de la empresa, pueden ser proveedores o pertenecer a ciertas alianzas; también se encuentran los líderes del proceso, quienes deben conocer y avalar lo que se va a realizar con sus equipos de trabajo. | Actividad  Proveedor  Alianza  Equipo de trabajo |
| **5** |  |  | También están las personas que van a recibir la actividad propuesta en el plan de formación. Es necesario validar su disponibilidad, y, si se trabaja una actividad sincrónica, programarla con tiempo y garantizar que se puede acceder a la actividad digital y no se pierda el objetivo propuesto. | Recurso humano  Actividad  Digital  Objetivo |
| **6** |  |  | Otros recursos necesarios para el desarrollo del programa, son los **logísticos y materiales de publicidad/comunicación**. La locación, un espacio abierto o cerrado, propio o de un tercero. Si se requiere movilización u hospedaje en otra ciudad y, en este mismo orden de ideas, alimentación. También invitaciones físicas, material pop, diseños de información para enviar por canales digitales, botones, pendones, entre otros. | Recursos  Logísticos  Información |
| **7** | Bienestar social laboral.grupo 1  Bogotá D |  | Por último, los recursos en términos de **presupuesto**. Es importante validar cada una de las actividades propuestas, su costo, proyectarlo en el momento de la construcción para la aprobación. Así mismo, es necesario saber que, al generar un gasto para cualquier compañía, se debe contemplar cual será el retorno de ese gasto, a través de cuáles indicadores se realizará su medición y qué beneficios traerá ese rubro para la organización.  Un plan de bienestar laboral bien diseñado, es indispensable para captar nuevos talentos, motivar a los empleados actuales y conservar a ambos grupos, para lograr los objetivos estratégicos que necesita la empresa. | Recursos  Presupuesto  Compañía  Bienestar laboral |
| **Nombre del archivo** | 122301\_v2 | | |  |

**Alianzas**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Al momento de llegar a presentar el programa de bienestar a la alta dirección, uno de los obstáculos que se puede llegar a presentar para su implementación hace referencia al presupuesto necesario para cada actividad planteada. Y aunque sería mentir decir que no se necesita dinero para la gestión, una forma de mitigar o generar ahorro, es a través de las alianzas que se construyen con los diferentes aliados en la gestión del talento humano. En esta temática, hablaremos de la Caja de Compensación Familiar, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), las Entidades Promotoras de Salud (EPS), IPS que suministra exámenes médicos ocupacionales y cualquier otro aliado con el cual se tenga vínculo.  En cuanto a lo que se refiere a la Caja de Compensación Familiar y la ARL, hay una obligación en materia normativa, la cual indica que deben aportar al bienestar del colaborador. |

| **Tipo de recurso** | Slider Presentación | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | Ampliemos la información sobre las alianzas: | |
| Para el caso de la Caja de Compensación Familiar, la Ley 21 1982, aclara que el subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie (alimentos, vestidos, becas de estudio, texto escolares, medicamentos), y aunque estas entregas tienen ciertas condiciones en términos de la población trabajadora que la puede recibir, sin duda alguna, la cuota mensual que se otorga es un gran beneficio, porque no constituye salario y es para uso de los beneficiarios, al igual que el apoyo en útiles escolares o los beneficios para acceder a la compra de vivienda.  Además de lo anteriormente mencionado, de acuerdo con los lineamientos legales, también es necesario construir una relación cercana, para que esta entidad pueda apoyar otras actividades propuestas en el plan de trabajo y sea un movilizador de la estrategia de bienestar organizacional. En este apartado juegan un rol protagónico las estrategias de comunicación de la compañía, para que los colaboradores conozcan la información que ofrece la caja de compensación, y no suceda una situación que es muy común y es el desconocimiento, por el cual se tiene la sensación que no existen beneficios en pro del bienestar. | | Iconos de la agencia de seguros. Concepto de seguridad en el automóvil, la salud o la vivienda. Contrato con el cliente, compra del plan de seguro. Protección de la propiedad frente a pérdidas financieras o compensaciones monetarias ilustración vectorial plana  **Imagen:** 122301\_i26 |
| Por otro lado, se encuentran los beneficios y apoyos que brinda la ARL, siendo esta entidad la que cubre todo tipo de riesgo de tipo laboral. Como su objetivo principal está enmarcado de cara a accidentes o enfermedades laborales, serán aliados para realizar diferentes campañas de prevención y evitar que el colaborador sufra algún accidente o su salud mental tenga una afectación negativa.  Es de suma importancia involucrar a la entidad en el plan de bienestar que se construya, para, de esta manera, poder contar ellos en su implementación y que su aporte se encuentre ligado al bienestar del colaborador. Sus intervenciones pueden ser capacitaciones, charlas, o diferentes actividades. | | Mano atascada en el icono de los engranajes. Daño laboral. Símbolo blanco y negro monocromo  **Imagen:** 122301\_i27 |
| Otras alianzas que se podrán construir, y que ya no son parte del marco del desarrollo legal, hacen referencia a los proveedores que impactan la salud del colaborador. Por ejemplo, la IPS de exámenes médicos ocupacionales, las EPS, corredores de seguros, empresas de servicios temporales.  En particular, para el caso de las EPS, aunque no tienen ninguna obligación, usualmente solicitan poder impactar el bienestar del colaborador, para poder captar más afiliados; en este orden de ideas, este sería su beneficio. Y en lo que respecta a la empresa de servicios temporales, funcionará solamente si la compañía cuenta con estos servicios y estarán obligadas a impactar el bienestar de sus trabajadores en misión, pero la mayoría de veces, también apoyan para impactar al resto de colaboradores. | | portapapeles con estetoscopio, informe de formulario de revisión médica, metáfora de la metáfora de la noción de chequeo de estado de diseño plano vector eps10. estilo sencillo y moderno  **Imagen:** 122301\_i28 |

**3. Indicadores de gestión**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Concepto de evaluación comparativa. Comparar procesos de negocio, indicadores, métricas de rendimiento con mejores. Medición, pruebas con gráficos de análisis. Ilustraciones vectoriales gráficas planas aisladas en fondo blanco  Es de suma importancia que cualquier subproceso del departamento de recursos humanos cuente con su respectiva medición y el proceso de bienestar laboral no es la excepción. Dice un refrán “lo que no se mide, no se puede gestionar”, en este orden de ideas, si no se tiene clara la meta, en el plan de trabajo, no se podrá saber si se están mejorando las necesidades planteadas, y para ello la estrategia utilizada son los indicadores.  Según Rincón (1998), un indicador es una medida de un proceso o actividad en un momento determinado y tenerlo vigente permite monitorear el avance de los proyectos, tomar planes de acción sobre una situación futura, para así poder plantear planes de acción de forma oportuna.  En el marco de la medición del bienestar organizacional, existen dos grandes vías. La primera de ellas es a través de los diagnósticos que permiten medir el clima o factores psicosociales. Los más comunes son medición de clima laboral y batería de riesgo psicosocial; el primero es de gestión, el segundo es normativo. La frecuencia de su aplicación suele ser anual o cada dos años y lo ideal es que tenga una cobertura igual o superior al 80 %. Para el primero, la aplicación se sugiere que la realice un ente externo para generar mayor confiabilidad y transparencia en el proceso, y que sea de forma anónima. Mientras que, para el segundo, lo debe realizar un personal competente según la normatividad; no es anónima su aplicación, pero sí lo es la entrega de resultados y planes de acción, que no tienen identificación, solamente en los casos que indique la norma y que tienen algún nivel de gravedad. |

| **Tipo de recurso** | Acordeón tipo 1 |
| --- | --- |
| **Introducción** | Por otro lado, se encuentran los indicadores, los cuales permiten medir la implementación del plan de trabajo de bienestar, de forma directa y, así mismo, se encuentran otros indicadores en el marco de la gestión de personas que también impactan o tiene referencia con el bienestar laboral.  Indicadores directores del plan de bienestar: |
| Evaluar el negocio. La mujer es un gran indicador, mejora la productividad de la empresa y aumenta los beneficios en comparación con la competencia. El mejor servicio y la mejor calidad. Dibujo vectorial plano de dibujos animados  **Imagen:** 122301\_i30 | |
| **Cobertura de plan de trabajo**  Este indicador permitirá conocer de la población esperada a impactar, realmente, cuánta se logró cubrir: | |
| **Cumplimiento de actividad ejecutadas**  En este indicador se pretende medir el avance del programa de bienestar, frente a lo planteado. | |

| **Tipo de recurso** | | Pestañas o tabs Verticales |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | | Otros indicadores dentro la gestión del talento humano, donde su resultado se verá impactado por la existencia y funcionalidad del plan de bienestar, son los siguientes: |
| Job rotation icon concept  **Imagen:** 122301\_i31 | | |
| **Rotación de personal** | Los retiros voluntarios de personal en una compañía, se ven sumamente impactados por la felicidad, tranquilidad, estabilidad y balance vida personal o de trabajo, que les brinde una compañía. En este orden de ideas, cuando se presenta una alta rotación voluntaria, se debe evaluar el impacto que está sosteniendo el plan de bienestar en los colaboradores. | |
| **Ausentismo** | Este indicador permite conocer la cantidad de días perdidos por las ausencias de los colaboradores y, aunque arroje datos, sí es sumamente importante entrar a analizar con profundidad, por qué se puede estar presentando este ausentismo y en qué puede estar relacionado con la forma como se sienten los colaboradores y las razones que los motiva a faltar al trabajo. | |
| **Enfermedad laboral** | Sin duda alguna cuando se presentan enfermedades laborales, es porque no se identificaron o gestionaron riesgos laborales que pudieron haber evitado que el colaborador se enfermara a raíz de las actividades desarrolladas. | |
| **Accidentalidad laboral** | Cuando se presenta un accidente de trabajo, impacta directamente el bienestar del colaborador, sin importar el índice de severidad obtenido (leve, grave y mortal) y es necesario evaluar cómo se están gestionando los riesgos y la seguridad en sí mismo y en la autoasistencia, para evitar que vuelva a suceder. | |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Para todas estas mediciones, se deben explicar y plantear planes de acción en conjunto; es enfermizo, y no es eficiente, proponer acciones desde diferentes puntos de vista, debido a que sale más costosa la intervención y más desgastante su implementación. Así mismo, es necesario generar acciones, con base en los resultados obtenidos, porque de lo contrario, los colaboradores pierden credibilidad en el proceso y no van a querer participar en futuros diagnósticos, resultando que los datos obtenidos, podrían no estar acordes con la realidad. |

| Cuadro de texto |
| --- |
| Recuerde explorar los demás recursos que se encuentran disponibles en este componente formativo; para ello, diríjase al menú principal, donde encontrará la síntesis, una actividad didáctica para reforzar los conceptos estudiados, material complementario, entre otros. |

**SÍNTESIS**

| **Tipo de recurso** | Síntesis |
| --- | --- |
| Gestión integral de procesos del talento humano  Síntesis: Construcción y ejecución del programa de bienestar laboral | |
| **Introducción** | El siguiente mapa integra los criterios y especificidades de los conocimientos expuestos en el presente componente formativo. |
|  | |

**ACTIVIDAD DIDÁCTICA**

| **Tipo de recurso** | Actividad didáctica. Verdadero y falso | |
| --- | --- | --- |
| Apreciado aprendiz, a continuación encontrará una serie de preguntas que deberá resolver, con el objetivo de evaluar la aprehensión de los conocimientos expuestos en este componente formativo. | | HR, personas y marca de verificación icono de línea, vector  **Imagen 1:** 122301\_i33 |
| 1. El programa de bienestar solo incluye aspectos en el marco de salud física. | |  |
| Verdadero | | Falso (correcto) |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente los abordajes sobre el programa de bienestar laboral. | | |
| 2. El Covid-19 ha generado mayor conciencia sobre la importancia de gestionar la salud mental. | |  |
| Verdadero (correcto) | | Falso |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente los abordajes sobre el programa de bienestar laboral. | | |
| 3. En el momento de planear el programa de bienestar, únicamente se deben tener en cuenta recursos económicos. | |  |
| Verdadero | | Falso (correcto) |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente los abordajes sobre el programa de bienestar laboral. | | |
| 4. Llevar a cabo alianzas con empresas como las IPS, EPS, proveedores en general de recursos humanos, facilitará la implementación del programa de bienestar. | |  |
| Verdadero (correcto) | | Falso |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente los abordajes sobre el programa de bienestar laboral. | | |
| 5. Es necesario contar con indicadores que permitan medir la implementación y gestión del programa de bienestar. | |  |
| Verdadero (correcto) | | Falso |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente el tema sobre indicadores de gestión. | | |
| 6. El programa de bienestar impacta directamente el clima laboral. | |  |
| Verdadero (correcto) | | Falso |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente los abordajes sobre el programa de bienestar laboral. | | |
| 7. Implementar un programa de bienestar, abarca únicamente celebrar cumpleaños o fechas importantes. | |  |
| Verdadero | | Falso (correcto) |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente los abordajes sobre el programa de bienestar laboral. | | |
| 8. En Colombia una forma de diagnosticar el bienestar de los colaboradores, es a través del diagnóstico de riesgo psicosocial. | |  |
| Verdadero (correcto) | | Falso |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente los abordajes sobre el programa de bienestar laboral. | | |
| 9. El plan de bienestar es una forma de crear marca empleadora. | |  |
| Verdadero (correcto) | | Falso |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente los abordajes sobre el programa de bienestar laboral. | | |
| 10. Los colaboradores evalúan si trabajar o no en una compañía, de acuerdo a la gestión que realice esta por su bienestar físico, social y mental. | |  |
| Verdadero (correcto) | | Falso |
| Retroalimentación positiva:  ¡Muy bien! Ha elegido la respuesta correcta.  Retroalimentación negativa:  ¡Incorrecto! Es necesario revisar nuevamente los abordajes sobre el programa de bienestar laboral. | | |

**MATERIAL COMPLEMENTARIO**

| Tipo de recurso | Material complementario | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Tema | Referencia APA del material | tipo | Enlace |
| Programa de bienestar laboral | Factoral HR España. (2022) *Employee engagement como herramienta contra la rotación con Gianluca Rosania* (video). YouTube. <https://youtu.be/3iRoVf-zztQ> | Video | <https://youtu.be/3iRoVf-zztQ> |
| Programa de bienestar laboral | Factoral HR España. (2019). *Gestión del TALENTO [8+1 estrategias]* (video). YouTube. <https://youtu.be/m1ovBrkFaF8> | Video | <https://youtu.be/m1ovBrkFaF8> |
| Programa de bienestar laboral | Vásquez L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia: una revisión documental.* Universidad de Antioquia. | Artículo | <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf> |
| Programa de bienestar laboral | Tedx Talks. (2018). *Cómo motivar a los profesionales de tu empresa en 10 minutos* (video). YouTube. <https://youtu.be/OF_rEVrQHvI> | Video | <https://youtu.be/OF_rEVrQHvI> |

**GLOSARIO**

| **Tipo de recurso** | Glosario |
| --- | --- |
| Clima de trabajo: | ambiente que determina qué tan agradable o no es trabajar en cierta compañía. |
| Cualitativo: | referente a investigación es la forma de conocer situaciones, hechos de forma objetiva a través de datos, encuestas. |
| Cuantitativo: | referente a la investigación es la forma de indagar al respecto a través de observaciones, grupos focales, conversaciones. |
| Cultura organizacional: | son los comportamientos y parámetros que identifican a cada compañía y regulan su modo de actuar. |
| Estrategia: | serie de acciones organizadas de tal forma que permite alcanzar un objetivo. |
| Marca empleadora: | es la reputación que tiene una compañía como empleador. Es decir que tan llamativa es su empresa/marca en términos para trabajar allí. |
| Presupuesto: | es un plan donde se evalúan los recursos necesarios para llevar a cabo cierta actividad o programa. |
| Proveedores: | persona o empresa que provee o entrega un producto o servicio, según necesidad. |
| Salario emocional: | es todos los beneficios o retribuciones no económicas que tiene una compañía para sus colaboradores. |
| Salud mental: | determina el bienestar a nivel mental de la persona, incluyendo manejo de estrés y situaciones difíciles. |

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

| **Tipo de recurso** | Bibliografía |
| --- | --- |
| Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. D.O. No 49523. | |
| Decreto 1567 de 1998 [con fuerza de Ley]. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. 5 de agosto de 1998. D.O. No 43358. | |
| Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O No 46160. | |
| Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. 26 de julio de 2017.D.O: No 50306. | |
| Prieto, G. y Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del psicólogo 31*(1), p. 67-74.<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf> | |
| Rincón, D. (1998). Los indicadores de gestión organizacional: Una guía para su definición. *Revista Universidad Eafit.* | |
| Universidad nacional de educación a distancia. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos.* UNED <https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=iiTHAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=tecnicas+de+analisis+de+datos&ots=GXJXeTyvUY&sig=ZVtmvcLmEC8ynsxFLMff0pbScvI#v=onepage&q&f=false> | |