

El proceso de bienestar en la UCC Cali y su incidencia sobre la felicidad en el trabajo en el personal administrativo en el año 2020

Nathalia Gallego Barona
Dahyanna Moscoso Cruz

Universidad Santiago de Cali
Especialización en Desarrollo Humano y Organizacional
Cali, Valle del Cauca
Marzo, del 2020

El proceso de bienestar en la UCC Cali y su incidencia sobre la felicidad en el trabajo en el personal administrativo en el año 2020

Nathalia Gallego Barona

Dahyanna Moscoso Cruz

Director de grado:

Diego Fernando Vargas

Universidad Santiago de Cali

Especialización en Desarrollo Humano y Organizacional

Cali, Valle del Cauca

Marzo, del 2020

Tabla de contenido

1. Antecedentes	4
2. Formulación del problema	13
3. Objetivo general.....	13
3.1. Objetivos específicos.....	13
4. Justificación	13
5. Marco contextual	14
6. Marco teórico	17
7. Marco conceptual.....	22
8. Metodología	25
8.1. Tipo de estudio	25
8.2. Método de investigación	26
8.3. Muestra e instrumento.....	26
9. Análisis	27
10. Conclusiones	38
11. Bibliografía.....	41

1. Antecedentes

En la última década se han presentado cambios significativos en las organizaciones, sus colaboradores y el bienestar laboral, esto producto del cambio generacional, la globalización y demás factores, por lo cual a continuación se evidenciarán los resultados de una investigación de 21 trabajos, artículos y proyectos de grado, que fueron consultados por diferentes medios como Science Direct, Scopus entre otros, desarrollados tanto a nivel nacional como Internacional y abordan temas de, satisfacción laboral, salario emocional, Bienestar laboral, felicidad en el trabajo, calidad de vida y motivación, los cuales fueron asociados por temáticas, obteniendo así, 5 grupos de investigaciones alineadas, que permiten la exploración, validación y desarrollar mayor conocimiento para ofrecer aportes significativos en la organización y sus colaboradores. Resaltando la importancia que ha tomado la felicidad no solo como un tema efímero o de ilusión, si no con un componente teórico que no solo se ve reflejado en temas personales, sino también en uno de los aspectos más relevantes en la vida de las persona como lo es el trabajo.

Por lo tanto en primer lugar, se tendrán en cuenta 5 investigaciones sobre la felicidad, iniciando con lo explorado por el autor en su artículo Felicidad en el trabajo Moccia (2016), quien plantea que uno de los principales objetivos de la psicología del trabajo y de la organización, son los de buscar y promover tanto el bienestar como el rendimiento de los trabajadores y se plantea como problema.

Presentar las enormes contribuciones de la Psicología Positiva y de la Filosofía al tema de la felicidad y sus influencias en el ámbito organizativo y de la productividad, ofreciendo una revisión de los distintos autores, subrayando las diferencias entre ellos y, sobre todo, abogando por un consenso en el campo de los fundamentos de la felicidad. (Moccia & Moccia, 2016, p. 143).

Es por esto que es tan importante tener en cuenta que la felicidad es un tema que se viene manejando desde la filosofía, en donde explican cómo hay diversos factores que aportan a este concepto, no solo lo que pueda ofrecer lo externo, si no en como lo interno influye y como las personas pueden tomar la decisión de tener o no felicidad.

Otro estudio que aporta de forma significativa fue el realizado por Dutschke (2013), En dicho artículo, hacen una revisión teórica sobre la felicidad organizacional, puesto que cada vez son mayores las necesidades de comprender y mantener felices a sus colaboradores sin generar un incremento en los costos.

Baker, Greenberg y Hemingway (como se citó en Dutschke, 2013) “con base en estudios de caso, indican que en organizaciones felices (1) los colaboradores son más creativos y capaces de provocar cambios (2) están orientados al "posible" y no sólo a solución de problemas (3) los líderes motivan un entorno que fomenta la colaboración, cooperación y responsabilidad de innovar (4) es incentivado el trabajo en equipo y positivismo y (5) los colaboradores intentan transformar "posibilidades" en soluciones reales que contribuyan a la sostenibilidad de la organización” (p. 22).

En relación a lo anterior, se apoya también con el estudio de Marchán Matéus (2016) quien en su tesis de grado, expone la importancia del recurso humano para el cumplimiento de las metas y objetivos planteados por las organizaciones, lo que les permitirá ser más competitivos y exitosos en el mercado.

Al lograr la felicidad laboral, las empresas están protegiendo su activo más importante: las personas. Si es feliz, se genera en el personal un sentido de pertenencia, un orgullo al ser considerado parte de la empresa e incrementa el deseo de contribuir no solo con la

producción sino del logro de un objetivo, del resultado esperado, o el fin buscado.

(Marchán Matéus, 2016, p. 9-10).

Según Paz Caya & Espinoza Salazar (2017) la evolución del mercado laboral y las nuevas motivaciones presentadas por el capital humano son uno de los retos que deben enfrentar hoy en día las organizaciones y en relación a sus investigaciones infieren que para las empresas debe ser fundamental contar una filosofía de felicidad.

Una empresa debe de incluir dentro de su proceso de felicidad, incentivos y diversas motivaciones a sus trabajadores, como por ejemplo un entorno seguro y saludable en donde el colaborador no tenga miedo al momento de desempeñar su trabajo; las condiciones de igualdad son primordiales en un centro de trabajo donde ambos sexos laboran; (Paz Caya & Espinoza Salazar, 2017, p. 34).

Para terminar con esta línea de estudio, se relaciona el artículo de Gamero Maldonado (2013) quien después de realizar una investigación exhaustiva y medir la correlación entre felicidad y satisfacción laboral, por medio de la ejecución de dos modelos, logra comprobar dicha relación existente.

Gamero Maldonado (2013) de la ejecución de su trabajo, concluye que es la felicidad el factor fundamental en la vida del ser humano y dependiendo si esta es baja o alta afecta de forma directa a la satisfacción laboral de los colaboradores.

Como segunda instancia el tema a tratar es lo que se refiere a compensación y beneficios, del cual se analizaron cuatro estudios que contribuyen de forma significativa el desarrollo de este trabajo, Según Arrieta Peñaloza & Diaz Barreto (2016) posterior a su estudio concluyen que existe una relación estrecha entre calidad de vida y compensación salarial, lo que se complementa con una investigación desarrollada por Caldera de Fex & Giraldo Valencia (2013) en la que por medio de una encuesta realizada se identificó que los

empleados presentan desmotivación en relación a la estabilidad y seguridad, motivo por el cual reconocen la importancia del un sistema de compensación acompañado del salario emocional.

Se adiciona la investigación Sánchez Henríquez & Calderón Calderón (2013), los cuales explican que “Realizar un buen proceso de compensación es muy importante para lograr una administración eficiente que cumpla con los objetivos estratégicos de atraer, retener y motivar al capital humano en la organización” (pág. 149) por lo que podemos inferir que un sistema de compensación alienado al personal de cada organización es fundamental para mejorar la calidad de vida, por ende el desempeño de los mismos se verá optimizado, generando un panorama de gana- gana entre la empresa y sus colaboradores.

Para concluir esta línea de investigación está el estudio desarrollado por Madero Gómez, Calderón Leyva, & Vélez Torres (2015) que por medio de la ejecución de 123 cuestionarios a un grupo de personas de nivel operativo detectaron que:

Dentro de una empresa del sector manufacturero del noroeste de México, encontramos que el fondo de ahorro, los vales de despensa, el aguinaldo, las instalaciones de trabajo debidamente refrigeradas y las condiciones de seguridad fueron los 5 beneficios/prestaciones más importantes de una lista de 30 que se utilizaron en el estudio. (Madero Gómez, Calderón Leyva, & Vélez Torres, 2015, p. 530).

De acuerdo con esto se destaca la importancia de que las organizaciones conozcan las necesidades de sus colaboradores para así poder alinear los beneficios que ofrecen de forma correcta.

En tercer lugar se relacionan 5 investigaciones sobre el tema de satisfacción laboral, iniciando con Pedraza Melo (2018) quien en su artículo indica la importancia de implementar

prácticas que favorezcan el clima laboral generando en el personal relaciones positivas y relevantes en cuanto a la satisfacción laboral. Continuando en esta línea de estudio Pecino Medina, Díaz Fúnez, & Mañas Rodríguez (2017) señalan que un elemento laboral importante en el proceso motivacional de los empleados es el clima de los servicios administrativos, incluye además la ejecución de políticas que favorezcan el mantenimiento de indicadores en relación bienestar laboral, la identificación de roles dentro de la organización que aportara a la reducción de estrés, lo que permitirá al final contar con personal altamente enfocado al logro dentro de la organización.

Teniendo en cuenta este enfoque se relaciona el estudio realizado por Nader, Peña Bernate, & Sánchez Santa-Bárbara (2014) que se desarrolló con un tipo de diseño no experimental el cual dio como resultado que “la percepción del clima social es un buen predictor de satisfacción en las organizaciones. Asimismo, la experiencia de fluidez predice de manera precisa y amplia el sentirse satisfecho en el trabajo” (pág. 31).

Otra investigación relevante fue la realizada por Zayas Agüero, Báez Santana, Zayas Feria, & Hernández Lobaina (2015) que utilizando diferentes métodos teóricos y destacando entre sus técnicas de investigación la entrevista y la encuesta, realiza un aporte donde enfatiza en las dimensiones que influyen en la satisfacción del trabajo en un orden ascendente iniciando con salario y estimulación, condiciones laborales, normativas, valores y costumbres, estructura, condiciones de bienestar, entre otras dimensiones que permiten conocer cada vez a los colaboradores.

En el quinto estudio está el de contribución realizada por Cernas Ortiz, Mercado Salgado, & León Cázares (2017) que habla sobre la relación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida, concluyendo su investigación que aunque se presente un bajo nivel de relación entre estos dos puntos, indica que las proposiciones relacionadas con fomentar e

implementar estrategias para la felicidad generan mayor satisfacción sobre los colaboradores y sus trabajos.

Salario emocional es el cuarto tema a desarrollar apoyado en 3 investigaciones, iniciando con Quintero Arango & Betancur Arias (2018) señalan la importancia de elaborar un modelo de salario emocional que este acorde a las necesidades de la empresa y sus colaboradores, que le permita a la organización conocer su productividad y por ende aporte a la competitividad de la misma, mientras que de forma simultánea genera un ambiente laboral saludable.

De igual forma el estudio de Terán Ruelas (2017) adiciona que no solo un salario estable garantiza el bienestar de los colaboradores, infiere que el salario emocional se convertirá como el principal motivador, ejecutando dinámicas que le permitan a los trabajadores encontrar un equilibrio en su vida laboral y familiar, disminuyendo de esta forma los niveles de estrés y mejorando significativamente la rentabilidad laboral. Producto de los estudios anteriores, se puede inferir que el salario emocional es actualmente uno de los factores claves en las organizaciones, tanto para la satisfacción de sus colaboradores, como para la competitividad de la misma.

Es entonces el salario emocional un nuevo reto que deben enfrentar las empresas, debido a que las investigaciones sobre este tema son cada vez mayores al igual que el compromiso de las organizaciones para ejecutarlo, por lo cual se suma la investigación de Llano Restrepo (2014) donde se hace referencia a la creciente tendencia de brindar una relevancia superior al salario emocional, contemplándola como una variable fundamental al momento de escoger o permanecer en el trabajo.

“Todas aquellas prestaciones extralegales así como los programas de bienestar que implementan las empresas le apuntan al salario emocional y su objetivo es mantener motivados y altamente productivos a sus trabajadores” (Llano Restrepo, 2014, p. 64).

Al finalizar su investigación, Llano Restrepo (2014) expone que únicamente la flexibilidad laboral, permite el equilibrio entre la vida personal y laboral, considerándose este, el factor más valorado por los colaboradores.

En el quinto y último grupo de investigación, se encuentra el tema de bienestar laboral, en que se detallan brevemente 4 importantes estudios, que aportan positivamente a este proyecto de grado, iniciando con una exploración teórica sobre el compromiso y la socialización organizacional desde la perspectiva del bienestar laboral realizada por (Calderón Mafud, 2016). Quien en sus resultados, encontraron que:

Podría haber consecuencias en el bienestar de los trabajadores, basadas en el proceso de socialización organizacional, respecto a la influencia del compromiso organizacional en la productividad y el ajuste de los trabajadores a la organización. Se concluye que podrían explorarse cuantitativamente las relaciones entre el apoyo de los compañeros, la comprensión funcional de la organización y el bienestar laboral, así como el compromiso afectivo y normativo hacia la organización. (Calderón Mafud, 2016, p.239).

Se puede inferir del texto anterior, que la socialización organizacional presenta efectos sobre el bienestar laboral, “los resultados de la socialización organizacional podrían manifestarse, sobre todo, en el aumento de la autoeficacia, el mejoramiento de la autoestima, el aumento de la afectividad positiva y la amplia vinculación social y afectiva” (Calderón Mafud, 2016, p.243).

Por otro lado se cuenta con otra investigación que vincula el bienestar laboral con la cultura organizacional, en la cual analizaron trabajadores de 7 empresas de la ciudad de Manizales, Colombia, por medio de una estrategia cuantitativo – cualitativa, lo que les permito llegar a la siguiente conclusión. (Calderón Hernández, Murillo Galvis, & Torres Narváez, 2003)

“El estudio arrojó una asociación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, ya que existe un vínculo directo entre culturas orientadas al empleado, corporativistas, abiertas, pragmáticas y con control laxo y la satisfacción de los trabajadores” (Calderón Hernández, Murillo Galvis, & Torres Narváez, 2003, p. 133).

Los cambios generacionales, las nuevas fuentes de empleo y la creación de cargos que antes no existían, demuestran la constante evolución que tiene el mundo, por lo que el área de gestión humana también debe reinventarse, crear organizaciones cercanas a sus colaboradores para poder tener un bienestar laboral alineado a las necesidades.

Por último se vincula la investigación de Alvarez Ramírez & Racero López (2014) donde plantean los retos que deberán asumir los profesionales del área de gestión humana, quienes aportan la siguiente conclusión:

La lucha contra el malestar y sufrimiento en el trabajo constituye uno de los grandes empeños que deberán acometer tanto los gobiernos, como las estructuras de dirección en las diferentes organizaciones. Las empresas que probablemente tengan más éxitos en el futuro serán las que ayuden a los trabajadores y adapten las condiciones y la organización del trabajo a las actitudes humanas. Así pues, los profesionales que trabajan en gestión humana deben orientar sus prácticas a la implementación de políticas que garanticen el bienestar de los empleados, pues estos tienen una incidencia

directa en el desempeño, la productividad y el compromiso. (Alvarez Ramírez & Racero López, 2014, p. 68).

Para finalizar, el último exponente en el tema de bienestar laboral relacionado en este trabajo, serán; Castañeda Herrera, Betancourt, Salazar Jiménez, & Mora Martínez (2017) quienes al igual que las demás investigaciones hacen mención sobre como las organizaciones ahora reconocen el gran potencial que tienen los colaboradores, valoran su gran capacidad y valía dentro de las empresas.

El trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados.

(Castañeda Herrera, Betancourt, Salazar Jiménez, & Mora Martínez, 2017, p.2).

Concluyendo en su investigación, la importancia de “fortalecer el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo para que de esta manera se logre alinear los intereses del trabajador con los de la organización” (Castañeda Herrera, Betancourt, Salazar Jiménez, & Mora Martínez, 2017, p.12). Adicionalmente vincula el Bienestar Laboral con el logro de los objetivos de una organización.

Gracias a los 21 estudios e investigaciones relacionadas anteriormente, podemos deducir que en la actualidad el área de Gestión Humana se está perfilando como un área estratégica, ejecutando un rol fundamental para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones, ya que desde sus diversos procesos permite transmitir elementos importantes de la organización como lo son la cultura y fortalecer el clima laboral, brindando así una mayor visibilidad y pasando de ser una área de apoyo transversal a todos los procesos a ser un área estratégica que aporta desde la planeación de los diversos procesos.

2. Formulación del problema

¿Cómo el macro-proceso de Bienestar laboral de la UCC Campus Cali contribuye a la felicidad en el personal Administrativo?

3. Objetivo general

Identificar si los programas desarrollados actualmente desde Bienestar Laboral, de la UCC Campus Cali aportan a la felicidad en el trabajo del personal Administrativo.

3.1. Objetivos específicos

- Identificar un modelo por medio del cual se pueda generar medición de Bienestar y felicidad laboral, con lo cual se desarrollará una encuesta alineada a la UCC Campus Cali
- Realizar análisis de los resultados arrojados por la encuesta aplicada al personal administrativo.
- Plantear una propuesta que complemente el plan de Bienestar Laboral, que se desarrolla actualmente en el UCC Campus Cali de acuerdo con los resultados de la encuesta.

4. Justificación

Se busca investigar sobre este tema, teniendo en cuenta que los avances en tecnología y en el mundo como tal, han hecho que dejemos en algunos momentos de lado lo humano de la vida, de lo que puede llegar a sentir y experimentar una persona con los diferentes cambios y avances que se tienen en la sociedad, a nivel de tecnología y estudios. Es importante volver a retomar el ser, lo que la persona experimenta a través de las diversas actividades de su vida cotidiana.

Se puede tener en cuenta como desde el inicio de los estudios de la filosofía, se viene manejando diversas teorías sobre la felicidad y como aplicarlas sobre la vida en sus diversos aspectos, pasando también por la psicología. Revisando como pasa de ser un tema que se tenía como efímero y subjetivo de cada persona, ya que lo que hace feliz a una persona, puede

que no sea el mismo motivo de felicidad para otra, pero si como con el avance de todos los procesos, se empieza a tener en cuenta la psicología del trabajo y la organización para evidenciar como a través de las diversas áreas comienza a tenerse en cuenta que las nuevas tendencias de la Gestión del talento humano, le apuntan a que las personas pueden sentirse a gusto con sus trabajos y así mismo sentir felicidad en el trabajo a través de los diversos programas que se pueden desarrollar en una empresa que se preocupa por el bienestar de los trabajadores.

Con este trabajo se busca analizar de acuerdo a la encuesta realizada cuales son esos factores que más le están aportando a que los empleados de la UCC Campus Cali sientan felicidad por trabajar en esta institución y teniendo en cuenta los resultados plantear una propuesta de cómo se puede complementar el programa que se maneja actualmente desde el proceso de Bienestar laboral que desarrolla el área de Gestión Humana en la Institución.

5. Marco contextual

La Universidad Cooperativa de Colombia es una institución privada de educación superior que cuenta con una trayectoria desde 1958 y pertenece al sector de economía solidaria. El presente trabajo de grado se desarrollara en el campus Cali, por lo cual es fundamental conocer la historia de la universidad a nivel nacional. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2018)

Gracias a la labor en pro del desarrollo de las cooperativas durante la década de los 60, no sólo en la labor de formación sino de consultoría, la Superintendencia Nacional de Cooperativas, mediante Resolución 00559 de 1968, reconoce como Institución auxiliar del cooperativismo al “Instituto Universitario de Economía Social y Cooperativismo”- INDESCO, con domicilio en la ciudad de Bogotá. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2018, párr. 3).

La Universidad Cooperativa de Colombia, a partir de la década de los 90 consolidó las cinco seccionales: Bogotá como domicilio, Medellín, Barrancabermeja, Santa Marta y Bucaramanga. Con el concurso de las fuerzas vivas de las regiones, creó varias Sedes en el territorio nacional: en la costa Caribe: en Montería y Apartadó; en el centro del país: en Pereira, Cartago, Espinal e Ibagué; en el oriente: en Arauca y Villavicencio; en el sur: con las Sedes de Pasto, Popayán, Cali, Neiva y en la región pacífica con la sede en Quibdó. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2018, párr. 7).

Posteriormente, mediante la resolución 1850 de 2002, El Ministerio de Educación Nacional, reconoce a la Universidad Cooperativa de Colombia su naturaleza jurídica como de economía solidaria, lo que le permite avanzar constantemente a la acreditación institucional y contribuyendo a la comunidad, como se evidencia en la misión y la Visión presentadas a continuación. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2018)

Misión

Somos una UNIVERSIDAD MULTICAMPUS de propiedad social, EDUCAMOS personas con las competencias para responder a las dinámicas del mundo, contribuimos a la construcción y difusión del conocimiento, apoyamos el desarrollo competitivo del país a través de sus organizaciones y buscamos el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades, influidos por la economía solidaria que nos dio origen. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2018, párr. 1).

Visión

En el año 2022, seremos una Universidad de docencia que reconoce y desarrolla la investigación, que impacta y transforma socialmente. Posicionada como referente en la educación con enfoque por competencias, que abre sus fronteras al mundo y que ejerce

actividades con vocación hacia la excelencia evidenciadas en una gestión innovadora.
(Universidad Cooperativa de Colombia, 2018, párr. 2).

La Universidad Cooperativa de Colombia, en su firme propósito de contribuir con la formación de profesionales con criterios, para la creación de un mejor país, se orienta por los siguientes valores: (Universidad Cooperativa de Colombia, 2018)

“La Solidaridad, eje de los valores institucionales como fundamento de la formación de personas con responsabilidad social a partir del trabajo colectivo y la interdisciplinariedad”. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2018, párr. 9).

“La Equidad, manifestada en primera instancia en el ofrecimiento de sus servicios sin distinciones de raza, credo o procedencia social como un aporte a la construcción de la democracia”. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2018, párr. 10).

El Respeto a la Diversidad, basado en la convicción de la diversidad del ser, como elemento potenciador del desarrollo. Valor básico al considerar las diferentes realidades y condiciones individuales de sus miembros y las formas de organización local, regional y nacional que caracterizan sus sedes. Su desarrollo implica, a la vez, la tolerancia y el pluralismo. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2018, párr. 11).

La Libertad, como valor inherente a la humanidad para buscar la verdad sin restricciones, producir el conocimiento y el progreso de la sociedad. Implica la conciencia del sujeto sobre sus intereses, derechos, deberes y responsabilidades políticas con un alto sentido de responsabilidad colectiva. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2018, párr. 12).

El presente trabajo se realizará con el personal administrativo de la Universidad Cooperativa de Colombia Campus Cali, ya que son personas que cuentan con un nivel de receptividad favorable frente a los procesos que impliquen actividades para el fortalecimiento del bienestar laboral y sus jornadas laborales son fijas y pueden participar y usarlas de manera más adecuada lo que por el contrario puede suceder con los profesores/as, ya que al ellos programar las clases y el tiempo administrativo, no siempre coinciden con el tiempo que les permita participar de todas las actividades planeadas.

6. Marco teórico

Poder disfrutar de un buen ambiente laboral, contar con los recursos suficientes e infraestructura adecuada para desarrollar sus funciones, espacios de desarrollo personal y profesional, bienestar para el trabajador y su núcleo familiar entre otros muchos factores son el nuevo reto que debe afrontar ahora desde el área de gestión humana, pues cada vez son más las necesidades y exigencias de la sociedad en relación al bienestar dentro de las compañías.

Un empleado motivado, feliz y comprometido se convierte en un recurso primordial, generador de nuevas ideas, innovador de procesos, mejora su nivel de productividad, entre otros múltiples beneficios que le generaran mayor valor a la organización, convirtiéndola en más competitiva en el mercado, dinámica, capaz de adaptarse al cambio y tomada como referencia entre la competencia.

Producto de lo anterior, por medio de este trabajo se busca complementar el programa de bienestar laboral actual que se desarrolla en el campus Cali, para generar una buena práctica, que se encuentre alienada a su cultura y necesidades, la cual se pueda presentar a nivel Nacional, demostrado con evidencia de estudios anteriores los grandes beneficios que esta puede aportar a la organización.

La autora Pedraza Melo , (2018) asume el capital humano como un ente complejo para gestionar, provocando constantes y retadores desafíos para los gerentes en la consecución de los objetivos e incremento del compromiso.

Los empleados, finalmente, representan ese capital intangible en forma de conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas, valores y capacidades que pertenecen a los individuos, quienes, con su potencial, hacen posible que las organizaciones logren sus resultados empresariales, de allí la relevancia de ver a los trabajadores como un capital valioso. (Pedraza Melo , 2018, p. 91).

En esta investigación se hace referencia a la importancia del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral y productividad de los empleados, siendo este estudio un aporte positivo para el tema bienestar Laboral y Felicidad.

Judge&Klinger (como se citó en Pecino Medina, Díaz Fúnez, & Mañas Rodríguez, 2017) indica que El surgimiento de la ‘Escuela de las Relaciones Humanas’ supone un cambio de enfoque en el estudio de las actitudes laborales, la satisfacción laboral entre ellas. Desde entonces, la satisfacción laboral es el tópico más investigado en la historia de la Psicología Organizacional.

Por tanto, se puede inferir que en el proceso de transformación del área de gestión humana debe tener presente el nuevo cambio requerido por la sociedad actual, registrando en el resultado de su estudio lo siguiente:

“Estos resultados señalan la importancia del clima en los contextos organizacionales y sus implicaciones en la reducción de los estresores de rol como en el fortalecimiento y mantenimiento del bienestar de los empleados” (Pecino Medina, Díaz Fúnez, & Mañas Rodríguez, 2017, p. 52).

Es fundamental, reconocer que el éxito de una empresa está vinculado con que el área de gestión humana se encuentre alineada con los objetivos estratégicos de la organización y que presente un alto grado de compromiso con sus colaboradores, lo cual le permite orientar y optimizar cada uno de sus procesos, potencializando así todos sus recursos, por lo cual es necesario tener un nuevo enfoque, como lo son, los macro-procesos planteado desde la gestión humana.

El objetivo principal de este libro es presentar una agrupación por macroprocesos, que tienen como fin alcanzar los objetivos del área como son obtener, formar, retribuir, desarrollar y motivar el personal, y así se pueda potencializar la organización, y donde se entienda que los procesos no son aislados, pues de su desarrollo y coordinación con la estrategia de la organización es de gran importancia dentro de la misma. (García Solarte, Murillo Vargas, & González Campo, 2010, p. 11).

Por lo anterior, los autores García Solarte, Murillo Vargas, & González Campo, (2010) gracias a su revisión teórica de diferentes autores, han planteado lo que denominan Macro-Procesos, considerando que dicha agrupación tiene una finalidad y una interrelación, que conlleva al logro de los objetivos planteados por la organización, identificando así 5 de ellos:

Organización y Planificación del Área de Gestión Humana, cuyo objetivo es la preparación y definición de las actividades necesarias para el buen funcionamiento y desarrollo de los demás procesos de gestión humana, buscando que el área sea estratégica y de apoyo a la organización. (García Solarte, Murillo Vargas, & González Campo, 2010, p. 12).

Incorporación y Adaptación de las Personas a la Organización, que tiene por objetivo la vinculación, asimilación y adaptación de las personas que ingresan a la organización y su alineación con la estrategia y cultura de la misma, con el fin de generar valor, garantizando

que tengan las mejores habilidades y competencias para lograrlo. (García Solarte, Murillo Vargas, & González Campo, 2010, p. 12).

Compensación, Bienestar y Salud de las Personas, cuyo objetivo es desarrollar un sistema que incentive, motive y satisfaga las necesidades de los empleados, generando sostenibilidad y mantenimiento de los mismos dentro de la organización, pero buscando siempre un equilibrio entre sus necesidades y la capacidad de la organización. (García Solarte, Murillo Vargas, & González Campo, 2010, p. 12).

Desarrollo del Personal, es el proceso que busca el desarrollo de las habilidades intelectuales y emocionales a nivel profesional y personal, con el fin de estimular y potenciar la innovación, la generación de conocimiento y las competencias de las personas, y por tanto de la organización, para que tengan un crecimiento y desarrollo significativo. (García Solarte, Murillo Vargas, & González Campo, 2010, p. 12).

“Relaciones con el Empleado, tiene como objetivo mantener las relaciones laborales empleado-patrono con el fin de generar estabilidad y aportar a la estrategia de la organización” (García Solarte, Murillo Vargas, & González Campo, 2010, p. 12).

La lectura anterior destaca el rol fundamental que representa el área de gestión Humana, la cual no debe tener planteamientos obsoletos que no le aporten a la estrategia de la organización, debe ser todo lo contrario, debe estar actualizada con los nuevos requerimientos de la fuerza laboral, ofrecer estabilidad, un adecuado proceso de adaptación y así contribuir al desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, además disminuye la rotación del personal, lo que aporta al mejoramiento continuo de procesos, al desarrollo estrategias focalizadas, trabajar pensando en un gana-gana donde las organizaciones y los colaboradores se ven beneficiados, tener un plan de beneficios adecuado a las necesidades y así los empleados estarán felices y las empresas tendrán una ventaja competitiva en el mercado.

Para poder realizar un diagnóstico correcto, se realizó una investigación de los diferentes tipos de medición de felicidad organizacional, de los cuales nos basamos en el modelo realizado por, Rico Castillo (2017). Quien en su tesis de grado aplicó una encuesta virtual en la cual midió 4 indicadores.

“Autorrealización: Porcentaje de colaboradores que consideran estar alcanzando sus metas personales y profesionales. Preguntas 1 a 4” (Rico Castillo, 2017, p. 61).

“Percepción Laboral: Porcentaje de Colaboradores que tienen una apreciación positiva o no tan positiva de la empresa. Preguntas 5 a 11” (Rico Castillo, 2017, p. 61).

“Bienestar Físico y Psicológico: Porcentaje de colaboradores que consideran tener un bienestar físico y psicológico. Preguntas 12 a 15” (Rico Castillo, 2017, p. 61).

“Calidad de Vida: Porcentaje de colaboradores que consideran tener calidad vida. Preguntas 16 a 20” (Rico Castillo, 2017, p. 61).

Por medio de la tesis de grado relacionada anteriormente, se elaboró una encuesta manejando dichos criterios, sin embargo, se realizaron algunas modificaciones, las cuales fueron ajustadas por el tipo de entidad y el entorno en el que se está trabajando.

Lo que se busca, es poder realizar un análisis y una medición objetiva que permita identificar si el programa de Bienestar Laboral de la de la UCC aporta a la felicidad en el trabajo, para el personal Administrativo.

7. Marco conceptual

La globalización, es un proceso por el cual está atravesando el mundo en todos sus aspectos, donde se presenta una evolución en la humanidad, una comunicación integrada a nivel mundial, internacionalización económica, transformación el comercio, la logística, identificando sus connotaciones no solamente a nivel financiero, sino que también incluye, la política, el sector empresarial, la educación, la cultura, el arte y toda índole. Aunque en la actualidad hay muchos significados y escritos en relación a la globalización y hay personas que están en contra y otras a favor, lo cierto es que todos estos cambios producto de los avances médicos, científicos y tecnológicos han generado cambios significativos en los seres humanos, en las pasadas y las nuevas generaciones, relacionado con su forma de actuar, pensar, comunicarse, vivir, entre otros aspectos de su entorno.

La nueva sociedad, enmarcada por la interconexión entre países, los dispositivos tecnológicos e información de fácil acceso han permitido acortar distancias, ampliar su conocimiento, interactuar con otras culturas y romper paradigmas, este cambio de mentalidad ha permitido crear nuevas fuentes de empleo, también presentan otras exigencias en el campo laboral, teniendo una perspectiva del futuro completamente diferente, donde la felicidad, la calidad de vida, las experiencias valerosas y la satisfacción en su trabajo se convierten en un foco de atención para las empresas.

Por lo anterior, es necesario que las organizaciones se ajusten a las nuevas exigencias a nivel laboral, donde los trabajadores pasan de ser un número más a un recurso fundamental que genere progreso y valor a la empresa, donde se comprenda sus necesidades, se les genere oportunidad de progreso, un empleo donde se sientan satisfechos, que se brinde calidad de vida y se reconozca la importancia de este dentro de la organización.

El área de Gestión humana juega un rol fundamental en este proceso de cambio, pasando por la transición de ser un área operativa, antes responsable de captar personal, realizar contratación y nomina entre otros, para ahora ser el área clave en la estrategia de negocio que permita captar y retener el personal idóneo, que este alineado a la cultura de la empresa, para ello es imprescindible que el trabajador se sienta motivado, que este comprometido y tenga sentido de pertenencia con la organización.

Para lograr transformar el área de gestión humana, estrechar los lazos con los colaboradores y que estos se sientan satisfechos con su empleo, es necesario desarrollar un plan adecuado de bienestar laboral, que podrá generar un aporte positivo para ambas partes es decir en primera medida para los empleados que se sentirán importantes y motivados en sus puestos de trabajo y felices, lo que se verá reflejado en la productividad del mismo, generara propuestas de mejora y tendrán un clima laboral saludable, en segunda instancia para la organización, que tendrá mayor proyección, será más competitiva, contara con un personal comprometido, con un alto estándar en conocimientos y será más humana.

Los conceptos sobre los que se basara el trabajo van desde el concepto filosófico de felicidad, hasta llegar a los conceptos de psicología del trabajo, los cuales se definirán a continuación:

- Felicidad:

“señalar dos ideas generales presentes en la filosofía clásica: a) la felicidad es consecuencia de poseer los bienes que se aman; b) la persona se convierte en aquello que ama” (Moccia, 2016, p. 144).

Otros estudios empíricos de Fowler y Christakis (como se citó en Moccia, 2016) muestran que la felicidad se puede extender, dentro de una red social, de unas

personas a otras, llegando a la conclusión de que la felicidad de las personas depende de la felicidad de las personas con las que se relacionan.

- Felicidad Laboral:

De acuerdo a Fernández (2015) citado en Marchán Matéus (2016) “la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles construyendo un activo intangible difícilmente imitable que genera ventaja competitiva” (p. 8).

- Psicología Positiva:

La psicología positiva tiene como objetivo mejorar la calidad de vida y prevenir la aparición de trastornos mentales y patologías. La concepción actual focalizada en lo patológico se centra en corregir defectos y reparar aquello que ya se ha roto. Por el contrario, la psicología positiva insiste en la construcción de competencias y en la prevención. (Vera Poseck, 2006, p.4).

Para Seligman, (como se citó en Vera Poseck, 2006) “El concepto de psicología positiva no es nuevo en la psicología, ya que antes de la Segunda Guerra Mundial los objetivos principales de la psicología eran tres: curar los trastornos mentales, hacer las vidas de las personas más productivas y plenas e identificar y desarrollar el talento y la inteligencia de las personas” (p.4).

- Psicología del trabajo:

La psicología del trabajo de las organizaciones en nuestro país es más importante por lo que hace que por lo que es y que la identidad del profesional, en esta campo particular del conocimiento se configura alrededor de lo que hace cuando supuestamente aplica los

conocimientos de la psicología para resolver los problemas de la productividad humana en forma eficaz. (Porrás Velásquez, 2016, p. 317).

- Bienestar Laboral:

Desde la psicología organizacional y del trabajo se ha dado importancia al tema del bienestar laboral en tanto tiene que ver con la satisfacción, la salud, el optimismo que experimenta las personas en su lugar de trabajo. (Alvarez Ramírez & Racero López, 2014, p. 95).

En definitiva, el alcance del bienestar laboral dentro de una organización no solo se define por las actividades o estrategias que se generen dentro de las empresas para conseguirlo, sino que también se encuentra permeado por factores psicológicos, organizacionales y por la manera como la empresa vincula e integra al trabajador dentro de sus procesos, ejerciendo una fuerza conjunta que permita la adaptación laboral y altos de niveles de satisfacción.(Bedoya Gómez , Posada Isaza , Quintero Gutiérrez , & Zea Quintero, 2016, pp. 1-2).

8. Metodología

8.1. Tipo de estudio

El tipo de estudio con el que se realizara este trabajo es de tipo descriptivo, puesto que se analizan los datos arrojados por una encuesta virtual, aplicada al personal administrativo de la UCC Cali, con el objetivo de identificar los factores de Bienestar laboral que inciden en la felicidad de los colaboradores.

8.2. Método de investigación

El marco metodológico elegido para el desarrollo de este proceso de diagnóstico al personal administrativo de la UCC Cali está enfocado en un método cualitativo, el cual también va acompañado de instrumentos cuantitativos que permiten identificar el porcentaje de las respuestas a las preguntas aplicadas, dados resultados permitirán la interpretación de manera general de acuerdo con lo expresado por cada uno de los participantes de la encuesta lo que nos permite utilizar el método inductivo.

8.3. Muestra e instrumento.

Utilizando la fuente primaria para la recolección de datos basadas en una encuesta aplicada de forma virtual y anónima, al personal administrativo de la UCC Cali, el cual está dividido en 3 niveles, operativo, táctico y estratégico, con cargos que van desde auxiliares, analistas, pasando por jefes y coordinadores de área hasta llegar al nivel directivo. Para la aplicación de la encuesta solo se tomó la opinión del personal que se encuentra ubicado en el nivel operativo y táctico, en la que se analizara como las actividades desarrolladas desde Gestion Humana en el programa de bienestar laboral aportar a la felicidad en el trabajo de sus empleados.

La encuesta cuenta con preguntas de carácter mixto, debido a que algunas son preguntas cerradas y otras son preguntas en que los encuestados deben escribir sus respuestas sin que se les brinde ningún tipo de opción mas que lo que ellos deseen contestar.

Se tomó como referencia el trabajo sobre el desarrollo de un modelo de felicidad organizacional desarrollado por Rico Castillo (2017), quien para plantear el modelo y programa a desarrollar, realiza una encuesta en la que se evalúa 4 indicadores.

Autorrealización, Percepción Laboral, Bienestar Físico y Psicológico y Calidad de Vida; a

dicha encuesta se le realizan algunas modificaciones, producto a las necesidades y diferenciación que tiene cada entidad.

Para la validación del instrumento se realizó en conjunto con 2 expertos, ambos profesionales con estudios a nivel de maestría, uno de ellos comunicador social y periodista con amplia experiencia en el contexto educativo como docente e investigador generando productos y artículos en la línea de valor compartido, y el otro psicólogo y coach certificado con gran experiencia en el gerenciamiento del talento humano. (Rico Castillo, 2017, p. 29).

Dando continuidad al desarrollo de los objetivos específicos, se procede a realizar un análisis a los resultados de las encuestas aplicadas, teniendo presente que se realizó un acercamiento con el personal, indicando que las encuestas son de forma anónima, también se detalla las temáticas abordadas y se recalca la importancia de responder a conciencia las preguntas planteadas.

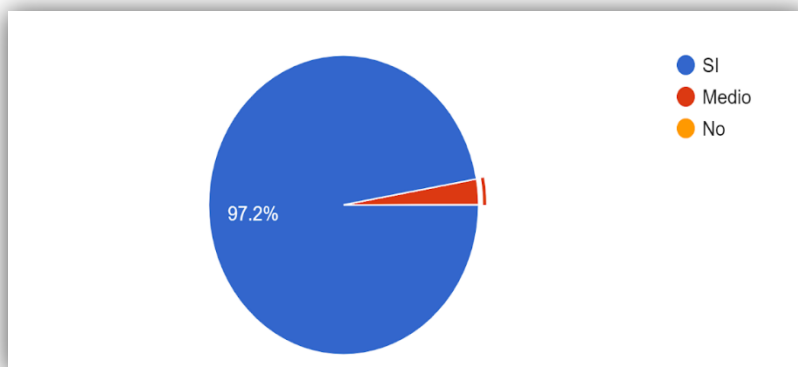
Posteriormente se realizará una propuesta que complemente el plan de Bienestar aplicado actualmente la cual será presentada al equipo directivo del Campus Cali, dicha propuesta se basara en los resultados de las respuesta brindadas por el personal encuestado.

9. Análisis

En relación a la información adquirida por medio de la aplicación de una encuesta elaborada con 17 preguntas de carácter mixto a 36 colaboradores del personal Administrativo de la UCC campus Cali (nivel operativo y táctico), se realiza un análisis detallado dependiendo de las experiencias y respuestas relacionadas en los resultados de dicha encuesta que se realizó de forma anónima y virtual, con el propósito de identificar el aporte a la

felicidad que se brinda desde el área de Gestion Humana a través de sus programa Bienestar Laboral.

Figura 1. Ha sentido satisfacción y realización al alcanzar la solución de algo en su trabajo.



Fuente: elaboración propia

De 36 colaboradores, 35 de ellos respondieron afirmativamente a la primera pregunta, es decir que el 97.2% han sentido satisfacción al alcanzar la solución de algo en su trabajo, mientras que el 2,8% expreso que su satisfacción ha sido media. Ninguno de los encuestados respondió la tercera opción.

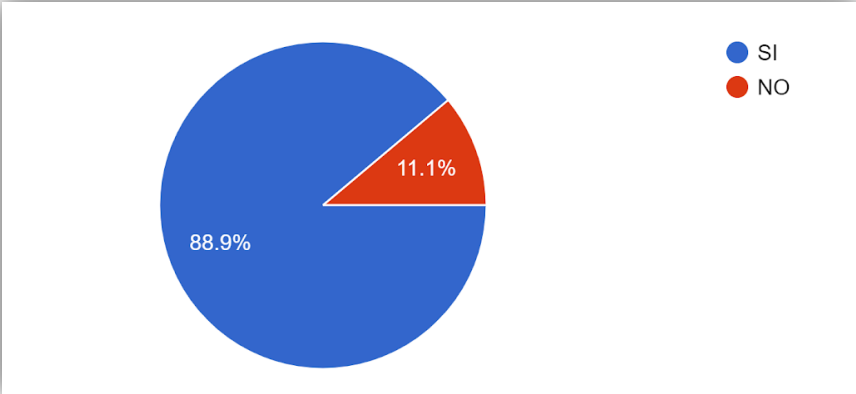
Figura 2. ¿Qué le genera felicidad al trabajar en la UCC Campus Cali?



Fuente: elaboración propia

Frente a la pregunta relacionada a la felicidad, el mayor porcentaje del personal administrativo indica en un 44,4% que el aprendizaje constante y asumir nuevos retos es lo que más le genera felicidad en su trabajo, el 19,4% indica el aporte que se le realiza a la sociedad, el 16,7% señala las oportunidades de crecimientos que le brinda la UCC campus Cali, el 11,1% responde que lograr los objetivos de la organización y por último el 8,3% hace referencia a la importancia del reconocimiento por el trabajo realizado.

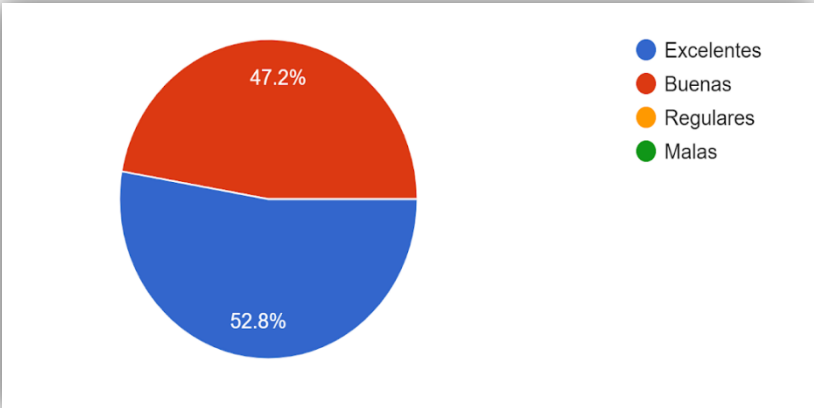
Figura 3. ¿La labor que desempeña en la UCC Cali representa lo que le gusta hacer?



Fuente: elaboración propia

Del Personal encuestado, 88,9% relaciona que la labor que desempeñan dentro de la institución representa lo que le gusta hacer, mientras que en menor proporción el 11,1% hace referencia a que no desempeña lo que disfruta hacer.

Figura 4. ¿Cómo calificaría las relaciones con sus compañeros/as de trabajo en la UCC Campus Cali?

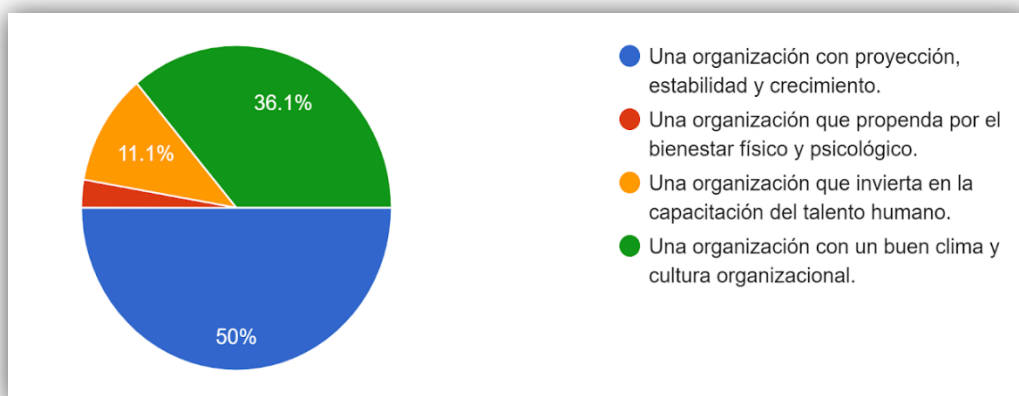


Fuente: elaboración propia

Los Colaboradores de la UCC campus Cali indican en sus respuestas que las relaciones con sus compañeros son excelentes en su mayoría con un 52,8% y el 47.2% consideran que son buenas.

Es importante recalcar este punto favorable que presenta la UCC, debido a que es un factor que fomenta el clima laboral saludable y aporta a la satisfacción de los empleados y su calidad de vida.

Figura 5. ¿Para usted, como sería una organización feliz?



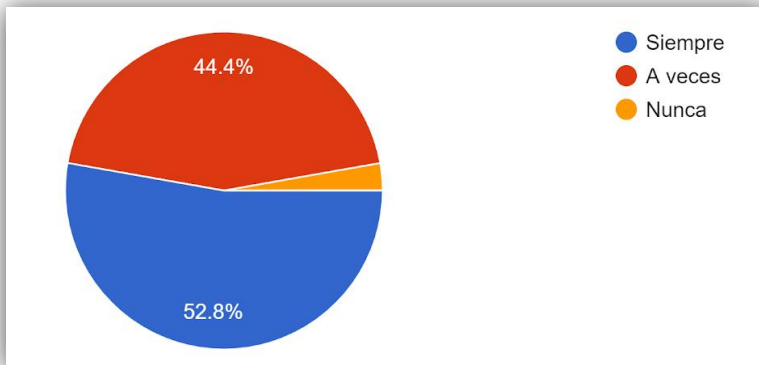
Fuente: elaboración propia

En relación al tema de una organización Feliz, la mayor proporción, representado en un 50% concierne en una organización con proyección, estabilidad y crecimiento, mientras que el otro 50% está dividido en tres opiniones diferentes.

El 36,1% identifican como organización feliz, la organización que tiene un buen clima y cultura organizacional, el 11,1% indican que una organización que invierte en la

capacitación del talento humano, por último, el 2,8% hace referencia a la organización que propende por el bienestar físico y psicológico.

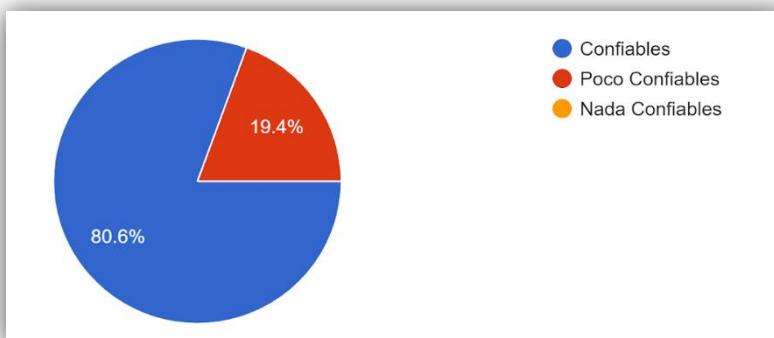
Figura 6. ¿Disfruta la jornada laboral en la UCC Campus Cali?



Fuente: elaboración propia

El 52,8% del personal administrativo encuestado, se encuentra a favor de siempre disfrutar su jornada laboral, el 44,4% indica que a veces, por otro lado el 2,8% es decir 1 persona de 36 encuestados indica que nunca disfruta su jornada laboral.

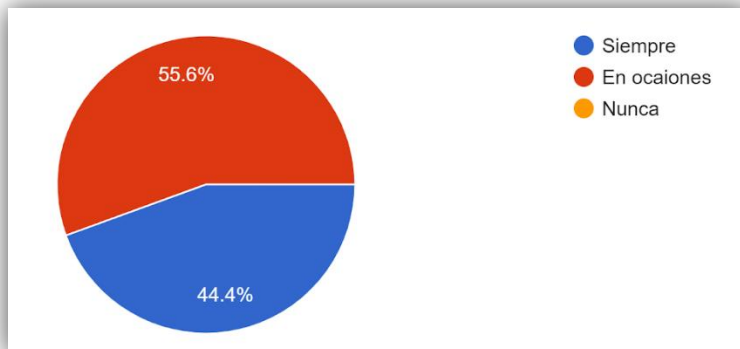
Figura 7. ¿Cómo considera que son las relaciones laborales en la UCC Campus Cali?



Fuente: elaboración propia

Un porcentaje superior del 80,6% coinciden en que las relaciones laborales en la UCC campus Cali son confiables y el 19,4% responden en que son poco confiables. Ninguno de los encuestados expresó nada confiables.

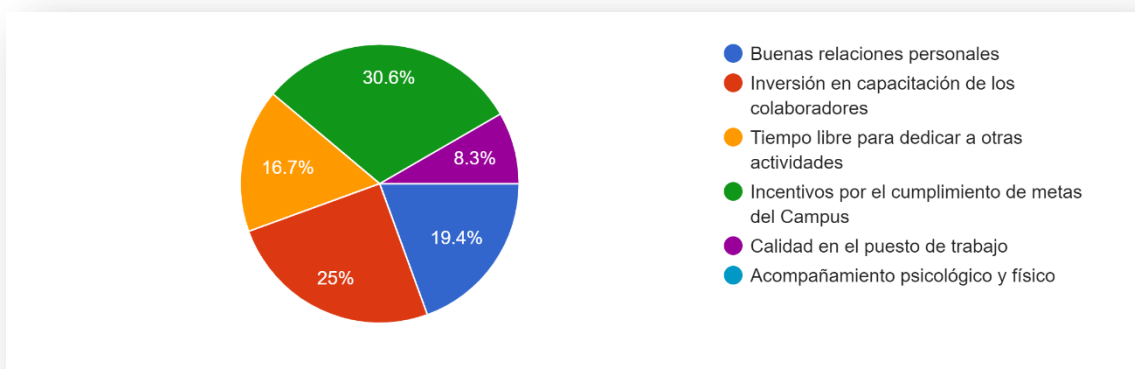
Figura 8. ¿Siente usted que puede expresar sus ideas espontáneamente?



Fuente: elaboración propia

Del total encuestado, 55,6% revelan que en ocasiones pueden expresar sus ideas espontáneamente y el 44,4% hace referencia que siempre puede expresarse, sin embargo, ninguno de los encuestados respondió que nunca, siendo importante recalcar el valor de las opiniones de los colaboradores.

Figura 9. ¿Para usted que elementos podrían facilitar el bienestar en la ejecución de su trabajo?

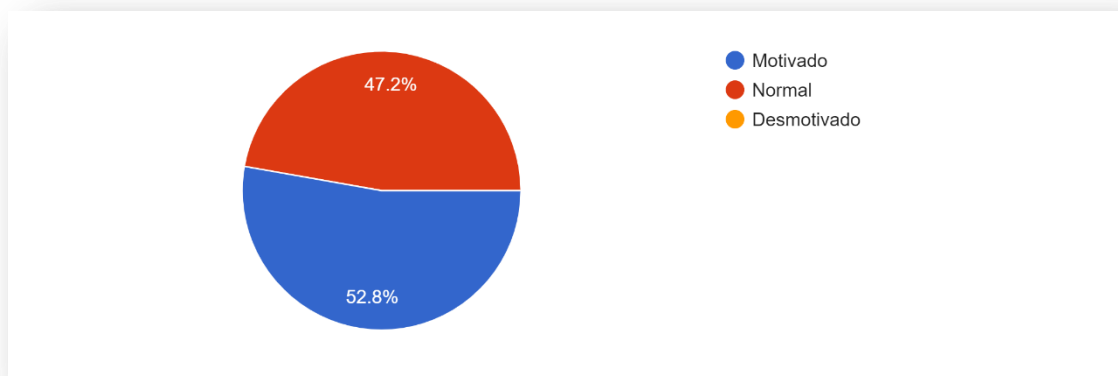


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de esta pregunta se puede tener presente como las personas consideran más importante que se incentive el cumplimiento de metas, dejando esta opción

como la mas alta con un 30.6%, seguida de la necesidad de que se invierta en un buen proceso de capacitación con un 25% también le están dando importancia al tema de tener unas buenas relaciones interpersonales las cuales cuentan con un 19.4% y un 16.7% a tiempo libre para dedicarse a otras actividades, por ultimo un 8,3% le da importancia a la calidad en el puesto de trabajo, pero ninguna persona piensa en acompañamiento psicológico y físico, lo que puede llevar a pensar que tienen sentimientos de que esto se esta dando actualmente en la universidad, debido a que la universidad dentro de su propuesta de bienestar cuenta con espacios para que esto se de como por ejemplo, el lugar que tienen los administrativos para disfrutar el espacio del gimnasio.

Figura 10. ¿Cómo califica su estado de ánimo cada día que debe ir a trabajar?

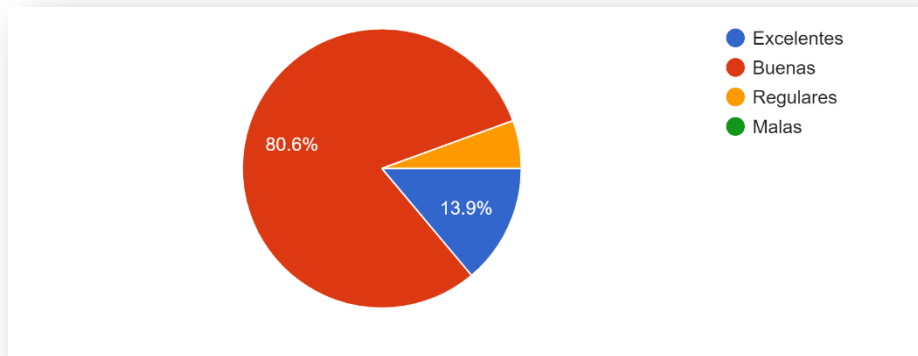


Fuente:

Elaboración propia

Este punto nos muestra como el nivel de motivación de las personas que trabajan en la universidad Cooperativa Campus Cali es bueno, ya que ninguna persona se siente desmotivada con su trabajo con lo se puede tener presente como un punto a favor para el equipo de trabajo ya que son personas comprometidas y que hacen su trabajo con gusto por lo que se obtuvo los puntajes de 52.8% como motivado y un 47.2% de normal para presentarse a trabajar diariamente.

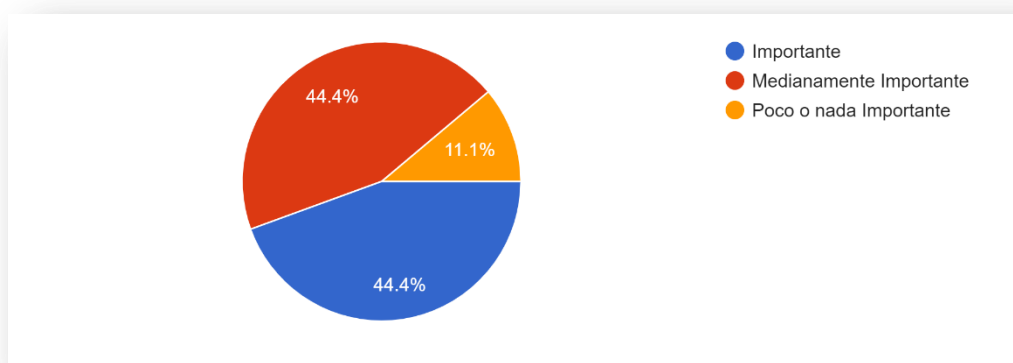
Figura 11. ¿Cómo considera las condiciones laborales de su puesto de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Lo que se buscaba con esta pregunta era identificar como las personas se sentían con su puesto de trabajo físico, el espacio en el que permanecen la mayoría del tiempo, dando como resultado que un 80.6% de las personas encuestadas consideran que tienen un buen sitio de trabajo, pero que podría mejorar las condiciones lo que puede referirse a temas como que se tenga un reposapiés o que las condiciones climáticas de su puesto de trabajo mejore, se sigue con un 13.9% que las consideran excelentes y que no necesita ninguna mejora y un 5,6% que las considera regulares, lo cual invita a que se busque la mejora de sus puestos de trabajo, ya que la universidad cuenta ciertos espacios que no son lo suficiente cómodos para la cantidad de personas que trabajan en ese espacio. Es importante resaltar que nadie considera que sus condiciones de puesto de trabajo son malas, lo que demuestra que la universidad ha mostrado interés porque sus empleados cuenten con un puesto de trabajo adecuado.

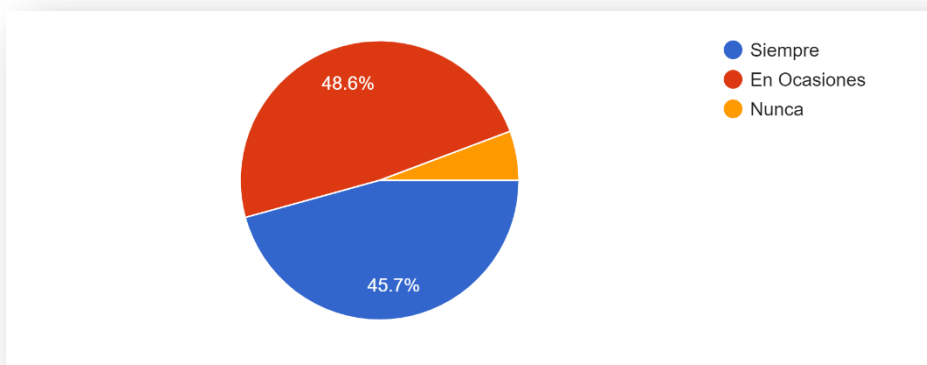
Figura 12. ¿Usted se considera importante en la UCC Campus Cali?



Fuente: Elaboración propia

Las personas en la universidad Cooperativa campus Cali con un 44.4% se sienten importantes para la universidad y a pertenecer a su equipo de trabajo, lo que hace que se sientan valorados y tenidos en cuenta para el desarrollo de los procesos que tienen a su cargo, otro 44.4% se siente medianamente valorado y un 11.1% se siente poco o nada valorado, punto al que se debe prestar atención debido a que lo que la universidad busca con sus programas y con los procesos que realiza es que las personas sientan que tienen un valor para la universidad y que su presencia y conocimientos hacen parte importante del cumplimiento diario de los objetivos.

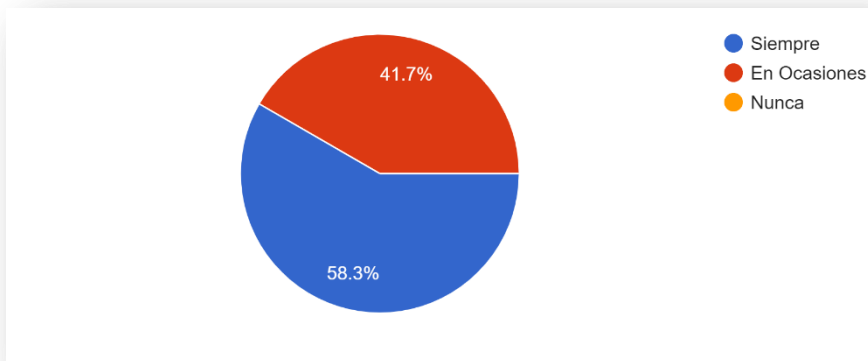
Figura 13. ¿Considera que la labor que realiza es valorada por la empresa?



Fuente: Elaboración propia

El 48.6% del personal encuestado siente que su labor es valorada solo en ocasiones y un 45.7% siempre la considera evaluada y 5.7% nunca se considera valorada, por lo que estas personas pueden estar buscando espacio para sentirse valoradas e incluso un cambio de trabajo ya que su labor no la ven lo suficientemente importante para el campus.

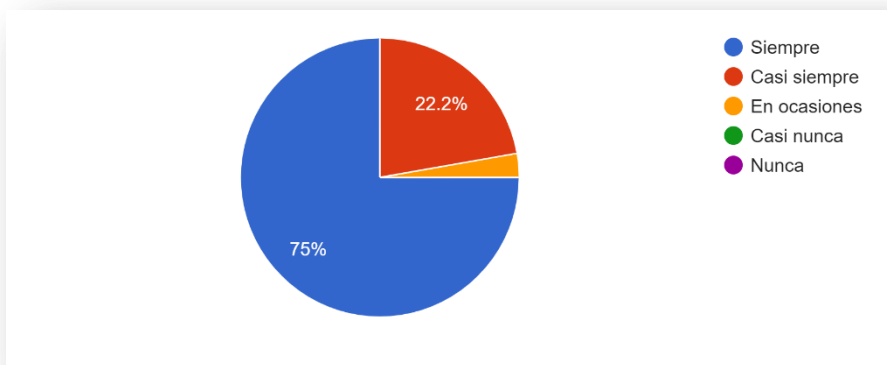
Figura 14. ¿Usted siente que transmite felicidad durante su jornada laboral?



Fuente: Elaboración propia

Al responder esta pregunta con un 58.3% se puede tener presente como los programas que se realizan para que la persona se sienta feliz en su lugar de trabajo y así lo puedan transmitir han surtido efecto y un 41.7% en ocasiones, no hay ninguna persona que sienta que nunca transmite la felicidad que siente en sus labores diarias.

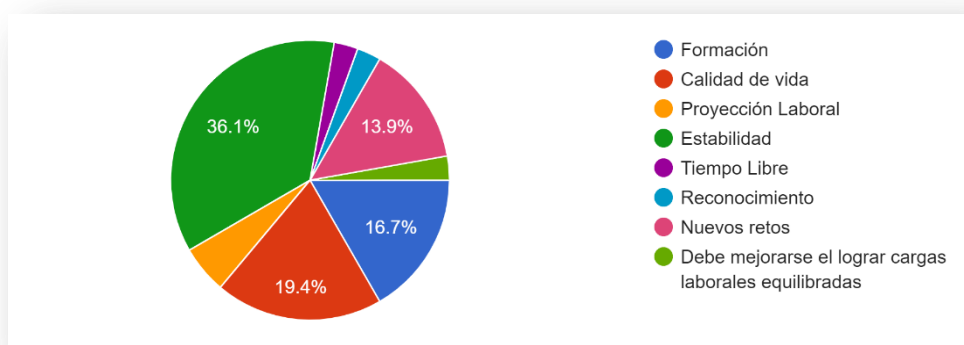
Figura 16. ¿Siente felicidad por pertenecer a la UCC-Cali?



Fuente: Elaboración propia

El 75% del personal administrativo se siente feliz de pertenecer a la UCC- Campus cali, lo que hace, un 22% casi siempre y solo 2.8% en ocasiones se siente feliz de pertenecer a la universidad, pero es importante resaltar como nadie marco un nunca o casi nunca.

Figura 17. ¿Cuál es el aspecto que usted considera más importante a nivel laboral en la UCC- Cali?



Fuente: Elaboración propia

Para los trabajadores del Campus Cali lo más importante a nivel laboral es la estabilidad que ofrece la empresa ya que en este momento hay persona que llevan mas de 20 años trabajando en el campus y a través de este empleo han logrado muchas cosas en su vida y también le dieron un valor importante a calidad de vida con un 19.4%, seguido de 16.7% de formación, 13.9% en nuevos retos, 5.6% proyección laboral, 2.8% reconocimiento y 2.8% tiempo libre.

Es así como es importante mencionar el plan de beneficios con el que cuenta la UCC a nivel nacional a través de la Resolución Rectoral 439 de 2013, en la cual se indican los beneficios económicos, en tiempo, de educación y servicios de bienestar, a los cuales pueden acceder todas las personas que pertenezcan a la Universidad como Administrativos, profesores e Instructores.

Para finalizar este análisis se deja las respuestas de la pregunta No 15 que se realizó de manera abierta en donde se le consulto a las personas ¿Qué beneficios le gustaría recibir que no sean de tipo económico dentro de la UCC Campus Cali?, el cual arrojó respuesta que van desde espacios de capacitación y formación específicas de los puestos de trabajo hasta solicitar más tiempo libre para tener con su familia, este tipo de respuesta y lo analizado en

toda la encuesta es lo que nos permitirá plantear una propuesta que complemente y se adecue al plan de beneficios que se encuentra activo actualmente en la Universidad.

10. Conclusiones

De acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta se puede identificar como el personal administrativo de la Universidad Cooperativa Campus Cali cuenta con un porcentaje alto y positivo frente a la autorrealización, donde logran sentir que al pertenecer a la universidad están logrando alcanzar sus metas personales y profesionales lo cual apunta a que se está cumpliendo el objetivo del programa Juntos Somos Mas amparado en la Resolución 439 de 2013 aprobado por la rectoría de la Universidad.

En cuanto a la percepción laboral que los trabajadores tienen de la UCC- Campus Cali, se muestra como es mucho mas positiva que negativa, ya que los aspectos validados en estas preguntas apuntan a que las personas cuentan con buenas relaciones interpersonales con sus pares y jefes y también se sienten a gusto con las condiciones ofrecidas por la universidad, en cuanto a temas relacionados a estabilidad laboral y que tienen claro que para que se pueda evidenciar felicidad en el trabajo se debe procurar un buen clima y cultura organizacional, la cual se está transformando a través del cambio de líder que se realizo desde el año anterior.

En la categoría de Bienestar físico y Psicológico seguimos contando con un porcentaje alto y positivo frente a las preguntas formuladas, ya que las personas cuentan con una percepción positiva de sus espacios físicos y de las condiciones en general que ofrece la universidad, sin embargo es importante resaltar que un porcentaje mínimo que equivale al 2% tiene una percepción que la universidad le falta reforzar temas como el espacio físico de las oficinas, pero para este punto se vienen adelantando actividades con apoyo de ARL en donde se realizan inspecciones y procesos relacionados con el Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo que permiten identificar las mejoras a realizar y así mismo ejecutarlas.

Para lo asociado a calidad de vida los trabajadores identifican de manera positiva todo lo que la universidad tiene planteado para ellos, aquí en este punto se puede ver como los beneficios contemplados en la Resolución rectoral 439 de 2013 dentro de los cuales esta el disfrute de media jornada laboral por cumpleaños o permisos remunerados para estudio y solicitud de visa y también los beneficios económicos como recibir beneficio para compra de gafas, por maternidad o matrimonio, beneficios de estudio como el 30% de descuento para estudiar programas de la universidad y 20% para su grupo familiar primario al igual que el acceso a cursos de inglés y diversos temas certificados por la universidad o por medio de convenios que aportan al desarrollo personal y profesional de la persona entre otros.

En esta parte de la encuesta se dejo una pregunta abierta que les permitía nombrar que beneficios les gustaría recibir que no fuera económico, y se puede evidenciar como a pesar de que la universidad cuenta con varios beneficios, lo que mas le interesa recibir por parte del empleador es apoyo en capacitaciones, flexibilidad de tiempo para manejar los horarios y que se generen espacios de reconocimiento por parte de los líderes.

Como una conclusión general se evidencia que cuando las empresas ofrecen programas que apunten al mejoramiento de procesos de capacitación y formación, tiempo disponible con sus familias o para realizar actividades que no tengan que ver con el trabajo se sienten a gusto y les genera tranquilidad y felicidad laboral.

Para concluir este trabajo se planteará la siguiente propuesta que se pondrá a consideración del equipo directivo de la UCC Campus Cali.

La propuesta va encaminada a reforzar el programa de Beneficios que se maneja actualmente de la siguiente manera.

1. Crear un programa en donde se refuercen las relaciones laborales a través de 4 encuentros en el año donde se desarrollen actividades lúdicas que permitan compartir

y refuercen los conocimientos institucionales y se mejoren las relaciones interpersonales como Campus Cali, ya que es un solo equipo el que representa la ciudad y dejar de lado el concepto que el trabajo en equipo es solo con los compañeros de área, ya que si una área falla, falla todo el campus, por lo cual es importante reforzar la idea de que son un solo equipo que crece y se mantiene en la medida que funcionen articulados como Campus y así mismo aportar al cumplimiento de los objetivos como país .

2. Crear una valera, donde estén consignados todos los beneficios a los que puede acceder un trabajador de la UCC, esto con el fin de que las personas reconozcan y tengan presente cuales son todos los beneficios y así mismo puedan acceder a ellos y los aprovechen.

11. Bibliografía

- Alvarez Ramírez, A., & Racero López, V. (2014). Contrato psicológico y bienestar laboral. *Revista Académica e Institucional de la UCP*, 61-70.
- Arrieta Peñaloza, S., & Diaz Barreto, Y. (2016). Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia . Bogotá, Colombia.
- Bedoya Gómez , M., Posada Isaza , D., Quintero Gutiérrez , M., & Zea Quintero, J. (2016). FACTORES INFLUYENTES EN EL BIENESTAR DE LOS INDIVIDUOS EN UN CONTEXTO LABORAL. *Revista Psyconex*, 1-9.
- Caldera de Fex , E., & Giraldo Valencia, L. (2013). Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de Servicios Temporales S&A Servicios y asesorías S.A. Medellín , Colombia .
- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar laboral. *Cuadernos De Administración*, 16(25), 109 - 137.
- Calderón Mafud, J. L. (2016). SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN A PARTIR. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 239-247.
- Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N., & Mora Martínez, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Psyconex* , 1-13.
- Cernas Ortiz , D., Mercado Salgado, P., & León Cázares , F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 321-329.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época.*, 21-43.
- Gamero Maldonado, H. Y. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 94-102. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200010>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G., & González Campo, C. (2010). *LOS MACRO-PROCESOS: Un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle. .
- Llano Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Revista Aglala*, 34-70 .
- Madero Gómez, S., Calderón Leyva, V., & Vélez Torres, F. (2015). Preferencias de las personas a las prestaciones y beneficios en su lugar de trabajo: Caso de una empresa maquiladora en la frontera noroeste México-Estados Unidos. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 530 - 552.
- Marchán Matéus, A. (2016). La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad. (*Tesis de Licenciatura en Psicología*). UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ, Quito.
- Moccia, S. (mayo de 2016). FELICIDAD EN EL TRABAJO. *Papeles del Psicólogo*, 143-151. Obtenido de Redalyc.org: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>

- Nader, M., Peña Bernate, S., & Sánchez Santa-Bárbara, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *ESTUDIOS GERENCIALES*, 31-39.
- Paz Caya, K. J., & Espinoza Salazar, M. A. (2017). INFLUENCIA DE LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LOS CENTRO DE ATENCION AL CLIENTE DE LA EMPRESA AMERICA MOVIL- CLARO, AREQUIPA, 2016-2017. *Tesis de grado*. Universidad Católica, San Pablo, Arequipa.
- Pecino Medina, V., Díaz Fúnez, P., & Mañas Rodríguez, M. (2017). Clima, estrés y satisfacción: un estudio multinivel en el sector público. *Revista de Psicología Social*, 65-79.
- Pedraza Melo, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 90 - 101 .
- Porras Velásquez, N. R. (2016). APROXIMACIÓN HISTÓRICA A LA PSICOLOGÍA. *Revista Interamericana de Psicología*, 317-330 .
- Quintero Arango, L., & Betancur Arias, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Revista ESPACIOS*, 8.
- Rico Castillo, E. F. (2017). DESARROLLO DE UN MODELO DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL EN UNIEMPRESARIAL, COMO ESTRATEGIA PARA SER INTEGRALES LABORALMENTE. (*tesis*). Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá -Uniempresarial, Bogotá D.C.
- Sánchez Henríquez, J., & Calderón Calderón, V. (2013). Auditoría a la etapa de planificación y diseño del proceso de compensación. *Estudios Gerenciales*, 139 - 150.
- Terán Ruelas, J. (2017). *Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral*. Arequipa, Peru: PROYECTO DE INVESTIGACION.
- Universidad Cooperativa de Colombia. (2018). *Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de <https://www.ucc.edu.co/institucion/Paginas/historia.aspx>
- Vera Poseck, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, vol. 27, 3-8.
- Zayas Agüero, P. M., Báez Santana, R. A., Zayas Feria, J., & Hernández Lobaina, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 35 - 51.