

ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

**HILDA MARCELA GONZALEZ GOMEZ
ADRIANA TORRES SOLER
CARLOS IVAN MARTINEZ CERVERA**

**UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
COHORTE LX
BOGOTÁ
2020**

ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

HILDA MARCELA GONZALEZ GOMEZ

ADRIANA TORRES SOLER

CARLOS IVAN MARTINEZ CERVERA

**Ensayo de grado para optar al título:
Especialista en gerencia de talento humano**

Director:

JORGE GIRALDO VANEGAS

**UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
COHORTE LX
BOGOTÁ
2020**

CONTENIDO

GLOSARIO	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	10
OBJETIVO	11
OBJETIVOS ESPECIFICOS	11
JUSTIFICACIÓN	12
MARCO REFERENCIAL.....	13
MARCO CONTEXTUAL.....	13
MARCO TEORICO	19
MARCO LEGAL.....	21
METODOLOGIA.....	22
PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS	22
ANALISIS DE LA ENCUESTA.....	22
Ficha técnica:	23
Análisis de la encuesta:.....	23
ESTRATEGIA.....	35
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS:	40

LISTA DE GRAFICOS

Grafico 1: Tiempo trabajado en la empresa.....	23
Grafico 2: Equidad salarial.	24
Grafico 3: Beneficios extra legales.	24
Grafico 4: Lugar de trabajo.....	25
Grafico 5: Salud.....	26
Grafico 6: Desmotivación.....	26
Grafico 7: Jornadas laborales.....	27
Grafico 8: Salud.....	28
Grafico 9: Tiempo libre.	28
Grafico 10: Familia.....	29
Grafico 11: Económicos.	29
Grafico 12: Beneficios personales.....	30
Grafico 13: ¿Cuentan con espacios para recreación y deporte?	31
Grafico 14: Actividades deportivas.	32
Grafico 15: Tiempo en familia	32
Grafico 16: Maratones de cine.....	33
Grafico 17: Actividades recreativas autóctonos	33
Grafico 18: ¿Desearía involucrar a su familia en actividades recreo deportivas?	34

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1: Trabajadores por edad y genero.....	14
Tabla 2: Trabajadores por ubicación geográfica, género y área	14
Tabla 3: Trabajadores por escolaridad, ubicación geográfica, y área.....	15
Tabla 4: Áreas de trabajo	15
Tabla 5: Cargos.....	16
Tabla 6: Estado civil de los trabajadores	17
Tabla 7: Rotación de personal 2013 a 2019.....	17
Tabla 8: Rotación de personal según área de trabajo.	18
Tabla 9: Rotación de personal por área de trabajo.	19

GLOSARIO

Calidad de vida laboral: Equilibrio en todos los factores que influyen en el desempeño laboral del trabajador de tal manera que sea positivo para él y a su vez todo su entorno.

Ambiente laboral: Es un concepto ligado al anterior, pues de la calidad de vida laboral depende el ambiente laboral con el que se desarrollen las actividades en un espacio de trabajo, es decir es la percepción y grado de satisfacción y agrado con el que los trabajadores realizan sus labores diarias

Bienestar: En un ámbito laboral es un estado en donde el trabajador, cuenta con condiciones físicas y mentales óptimas generando satisfacción y tranquilidad.

Motivación: Son aquellas cosas o acciones que impulsan a una persona a realizar ciertas acciones. En el ámbito laboral podemos hablar de motivadores como el salario económico y salario emocional.

Sinergia: Es el trabajo en conjunto entre varios actores para alcanzar un objetivo final.

Competitividad: En el ámbito laboral, la competitividad se refiere a la capacidad de una o varias personas y/o de una compañía para destacarse frente a sus adversarios

Rentabilidad: En el ámbito empresarial y laboral son los beneficios que se pueden obtener de una inversión.

Productividad: En el ámbito laboral este término hace referencia a la capacidad de producción de un equipo de trabajo o de una empresa en conjunto.

RESUMEN

Partiendo de la premisa, que como abanderados del talento humano creemos, de que el talento humano en las compañías es el recurso más importante y por el cual se debe velar, nos hemos centrado en encontrar el cómo aportar a la calidad de vida de los trabajadores de tal manera que ellos encuentren en su trabajado la satisfacción de ejercer sus funciones, que además de recibir el salario económico, cuenten con otras motivaciones, esto indudablemente en el mundo laboral, y teniendo en cuenta los rápidos cambios generacionales, repercutirá en la productividad de una compañía.

ABSTRACT

Starting from the premise, that as standard bearers of human talent, we believe that human talent in companies is the most important resource and which should be ensured, we have focused on finding how to contribute to the quality of life of workers in such a way that they find in their worker the satisfaction of exercising their functions, that in addition to receiving the economic salary, they have other motivations, this undoubtedly in the labor world, and taking into account the rapid generational changes, will impact on the productivity of a company.

INTRODUCCIÓN

En las compañías actuales podemos ver como, dependiendo de su necesidad u objeto social, dan valor a los recursos financieros, productivos, tecnológicos, físicos y humanos, sin embargo, aún existen empresas en donde lamentablemente el recurso humano es uno de los menos valorados, pues priorizan otros que si bien son importantes, no serían ejecutables sin la intervención de una persona y sencillamente terminan quedando a un lado del radar en las juntas directivas de cada año donde se discute la prioridad de cada recurso y la necesidad de intervenir e invertir en ellos. Esto ha llevado a que algunas empresas difícilmente sean sostenibles en el tiempo y no estén a la vanguardia de los cambios y la evolución en las tendencias organizacionales.

Ahora bien, el sector minero es uno de los principales rubros en la economía colombiana y hoy por hoy es considerado como una locomotora que aportara al crecimiento de esta misma, es un atractivo para la inversión extranjera lo que aumentaría su productividad, pero lastimosamente es en este sector en donde se evidencia más aun esta desigualdad de valor en el recurso humano.

Esta situación, hoy por hoy puede ser un común denominador negativo, pues aparte de no valorarlo, se da mayor relevancia a otros recursos los cuales difícilmente operarían sin el mismo recurso humano, incluso los recursos tecnológicos.

Además, este también se ha convertido en un diferenciador a la hora de evaluar la competitividad de las empresas, y si este no se encuentra en indicador positivo empezamos a ver como el clima laboral tiene a decaer y con él, en efecto domino, vemos disminuir la productividad, aumento de la rotación de personal, deserción laboral, no se cumplen objetivos, pedidas para la compañía; con esto mayores costos de producción y finalmente una empresa no rentable.

Se requiere entonces, buscar la forma de dar un valor más alto al recurso humano, en donde no solo los protagonistas sean los trabajadores sino también todos sus grupos de interés en particular, desde su jefe, hasta su familia.

Se necesita generar motivación laboral y crear un lazo entre el trabajador y la compañía que forje un sentido de pertenencia sólido, que se vea reflejado tanto en los intereses de los trabajadores como en los intereses de la compañía para así obtener un *gana* – *gana* en donde armónica y sinérgicamente todos trabajen en pro de un objetivo común.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

La empresa actualmente no cuenta con un programa de bienestar o política de gestión humana que fomente la calidad de vida laboral de sus trabajadores o sus familias, esto a razón de dos factores principales; uno de ellos es que los altos mandos no cuentan con estrategias de liderazgo innovadoras que impacten la calidad de vida laboral de los trabajadores sino por el contrario son tradicionalistas, y un segundo factor que es que el mismo sistema de producción de la empresa no ha permitido la creación de espacios apropiados que aporten a la calidad de vida laboral de los trabajadores y su entorno.

De otra parte Esmeraldas Santa Rosa ha venido experimentando un gran índice de rotación de personal¹. motivado principalmente por factores como falta de espacios de recreación e integración así como espacios deportivos, culturales o artísticos, falta de reconocimiento del personal como factor fundamental en el proceso de producción, falta de motivación del personal, falta de espacios de esparcimiento óptimos entre el trabajador y su familia, entre otros, lo que a su vez genera un mal ambiente laboral y se traduce en la falta de un programa de bienestar laboral que apalanque la calidad de vida laboral del trabajador.

¹ Ver tabla 7 y tabla 8

OBJETIVO

Desarrollar una estrategia de bienestar laboral que aporte a la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Esmeraldas Santa Rosa S.A.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un estudio sociodemográfico de los trabajadores de Esmeraldas Santa Rosa S.A.
- Realizar un análisis de la rotación de personal y las posibles causas que aporten a esta situación para identificar las principales necesidades o factores ausentes que aportarían a la calidad de vida laboral de los trabajadores.
- Analizar escenarios laborales, sociales y socio laborales que pudieran aportar a la calidad de vida de los trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

En un mundo globalizado en donde conviven varias generaciones de personas es importante resaltar que los colaboradores cada vez más buscan compañías en las que se valore no solo el trabajo y las opciones de iniciar un plan carrera sino empresas que generen espacios de bienestar a sus trabajadores a través de estrategias motivadas a mejorar el clima laboral y un entorno más saludable para ellos.

Por esto se genera la necesidad de implementar estrategias que aporten a la calidad de vida laboral de los trabajadores y les permita generar mayor sentido de pertenencia, fidelización y amor por la empresa, siendo así esto un factor determinante y fundamental en la creación de un valor agregado que permita generar posicionar el nombre de la empresa a través de un mayor cumplimiento de objetivos corporativos con un personal motivado.

Es importante resaltar que la satisfacción del talento humano es uno de los factores que contribuyen exponencialmente al cumplimiento de las metas de la organización por lo cual es una estrategia que se debe concebir como producto del empoderamiento y mejoramiento de la producción de cualquier empresa.

Con la creación de un programa de bienestar como estrategia para mejorar la calidad de vida laboral en Esmeraldas Santa Rosa se busca eliminar problemas con los que la compañía lleva conviviendo durante muchos años, como lo son altos niveles de rotación, falta de compromiso de sus colaboradores y liderazgo desde la alta gerencia

MARCO REFERENCIAL

MARCO CONTEXTUAL

La empresa Esmeraldas Santa Rosa es una compañía cuya actividad económica es la exploración y explotación de yacimientos de esmeraldas la cual se realiza desde 1994, la empresa actualmente cuenta con dos sedes una operativa en la que se realiza la actividad minera, esta se encuentra ubicada en el municipio de Maripi en el occidente de Boyacá y cuenta con el 92% del personal de la empresa, y la otra, sede administrativa, que se encuentra ubicada en Bogotá en la cual labora tan solo el 8%. Como es de aclararse las empresas mineras requieren bastante mano de obra para ejecutar la actividad económica por lo cual la mayoría de colaboradores se encuentran en la sede de Maripi.

La Empresa cuenta con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo como lo estipula la Resolución 032 de 2019, el cual es evaluado constantemente por la Aseguradora de Riesgos Laborales para este tipo de actividades la empresa invirtió \$160.000.000 durante el 2019, los cuales permitieron trabajar de la mano de la Gerencia programas tales como Prevención y Promoción de la Salud, Programas de Capacitación y Convivencia.

A cierre del año 2019, la empresa contaba con 299 empleados con contrato directo con la compañía, de este porcentaje el 91% es de sexo masculino y están en su mayoría ubicados en el área operativa como lo podemos ver en las tablas No 1 y 2. De igual forma podemos evidenciar que el 52% de los empleados se encuentran ubicados en la franja de edad de 28 a 47 años de edad y que si bien en su mayoría es personal masculino existe representación de género femenino.

Tabla 1: Trabajadores por edad y genero

EDAD	MUJERES	HOMBRES	N° PERSONAS
18 - 27	11	40	51
28 - 37	6	64	70
38 - 47	7	81	88
48 - 57	4	61	65
58 - 67	-	21	21
68 - 77	-	3	3
78 - 87	-	1	1
Total general	28	271	299

Tabla 2: Trabajadores por ubicación geográfica, género y área

SEXO	ADMINISTRACION	BOGOTA	OPERATIVA	PRODUCCION	N° PERSONAS
FEMENINO	3	11	14		28
MASCULINO	35	12	206	18	271
					299

Adicionalmente podemos evidenciar que la tasa de población escolarizada es bastante baja y que la mayoría del personal es bachiller y un grupo importante de personas que solo han realizado su primaria según tabla No 3, determinando que el personal no es altamente calificado situación que puede impactar directamente los índices de rotación y la falta de compromiso de estas personas para permanecer en la compañía

Tabla 3: Trabajadores por escolaridad, ubicación geográfica, y área

ESCOLARIDAD	ADMINISTRACION	BOGOTA	OPERATIVA	PRODUCCION	N° PERSONAS
BACHILLER	9	6	108	10	133
ESPECIALIZACION	3	4		1	8
SIN ESCOLARIDAD	2		2		4
PRIMARIA	2		80	5	87
PROFESIONAL	5	6	2	2	15
TECNICO	7	5	20		32
TECNOLOGO	10	2	8		20
Total general	38	23	220	18	299

A la fecha Esmeraldas Santa Rosa cuenta con 61 cargo diferentes en la compañía desde gerenciales, tácticos hasta operativos como lo podemos evidenciar en las tablas No 4 y 5 la mayor cantidad de personal trabaja en cargos del área operativa como lo son obrero-malacatero y puntero, observando que son la mayoría de la población ocupada en la Empresa.

Tabla 4: Áreas de trabajo

AREA DE TRABAJO	TOTAL
ADMINISTRACION BOGOTA	4
ADMINISTRACION MINA	15
ALMACEN	2
COCINA	21
COMPRAS	3
CONTABILIDAD	2
EXPLOSIVOS	7
GERENCIA	2
HSEQ	4
MANTENIMIENTO	38
MEDIO AMBIENTE	4
OPERATIVA	146
PRODUCCION	18
SALVAMENTO MINERO	13
TALENTO HUMANO	3
TECNOLOGIA	17
	299

Tabla 5: Cargos

CARGO	N° PERSONA
Administrador	2
Asistente de Explosivos	1
Asistente de Gerencia	1
Asistente de Recursos Humanos	1
Aux. servicios Generales	1
Auxiliar Administrativo- Bta	1
Auxiliar de Almacen	1
Auxiliar de cocina	11
Auxiliar de Compras	1
Auxiliar de Enfermeria	2
Auxiliar de HSEQ	1
Auxiliar de Obras Civiles	4
Auxiliar de Polvorin	1
Auxiliar de Recursos Humanos	1
Auxiliar de Vivero	1
Auxiliar Vivero	1
Bobinador	1
Bombero	7
Campamentero	3
Cocinero	5
Comunicador Social	1
Conductor	3
Conductor de Maquinaria Pesada	2
Contador	1
Coor de Servi. Ambientales	1
Coordinador Contable	1
Coordinador de Almacen	1
Coordinador de Compras	2
Coordinador de Economato	1
Dinamitero	4
Electricista	3
Electrico	1
Electro mecanico	1
Fontanero	3
Gerente General	1
Ingeniero de Planeacion	1
Inspector de SST	12
Jefe de Explosivos- Gestor Social	1
Jefe de Inspectores de SST	1
Jefe de Mantenimiento	2
Jefe de Monitoreo	2
Jefe de Operaciones Mineras	1
Jefe de Recursos Humanos	1
Jefe de Taller	2
Jefe de Telecomunicaciones	2
Jefe HSEQ	1
Lider de Extraccion	17
Maestro de Obra	4
Malacatera	12
Mecánico	4
Obrero Malacatero	129
Panadero	1
Puntero	11
Secretaria	1
Servicios Generales	1
Servicios Generales-BTA	1
Soldador	5
Supervisor Ambiental	1
Supervisor de Monitoreo	7
Técnico en Redes de Telecomunicaciones	5
Topografo	1
Total general	299

Otro dato relevante de los empleados de la compañía es su estado civil puesto que este nos permite segmentar e identificar las posibles estrategias a seguir para mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias.

Tabla 6: Estado civil de los trabajadores

ESTADO CIVIL	N° PERSONAS
CASADO	63
SOLTERO	115
UNION LIBRE	121
Total general	299

A través del análisis de algunos de los datos del perfil sociodemográfico del personal de la compañía expuesto anteriormente y tomando como instrumento de base la información suministrada por Esmeraldas Santa Rosa, es posible iniciar la identificación de personal más sensible y hacia donde debe estar orientada la estrategia de calidad de vida que deseamos desarrollar en el trabajo.

Es importante resaltar que, aunque Esmeraldas Santa Rosa cumple con todo lo enmarcado en la ley, no contar con estrategias encaminadas a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores ha sido una de las razones por las cuales los últimos 7 años los niveles de rotación de personal se han incrementado.

Tabla 7: Rotación de personal 2013 a 2019

AÑO	% ROTACION	EMPLEADOS	RETIRADOS
2013	37,7	215	81
2014	50,9	273	139
2015	48,0	275	132
2016	66,2	275	182
2017	73,5	298	219
2018	63,6	302	192
2019	77,6	299	232

1.177

Tabla 8: Rotación de personal según área de trabajo.

AÑO	ADMINISTRACION BOGOTA	ADMINISTRACION MINA	ALMACEN	COCINA	COMPRAS	CONTABILIDAD	EXPLOSIVOS	GERENCIA	HSEQ	MANTENIMIENTO	MEDIO AMBIENTE	OPERATIVO	PRODUCCION	SALVAMENTO MINERO	TALENTO HUMANO	TECNOLOGIA	TOTAL AÑO
2013	0	6	0	0	0	0	0	0	0	4	0	53	13	1	0	4	81
2014	0	3	1	4	0	0	0	0	2	8	0	95	18	2	0	5	138
2015	2	1	0	8	1	0	0	0	0	5	1	76	29	6	1	3	133
2016	0	7	0	6	0	0	0	0	3	9	0	113	37	5	0	2	182
2017	1	2	0	9	0	0	0	1	1	7	2	160	28	3	0	5	219
2018	0	0	0	11	3	0	1	0	2	3	1	126	40	1	0	4	192
2019	0	0	0	4	2	0	1	0	0	2	1	166	50	6	0	0	232
	3	19	1	42	6	0	2	1	8	38	5	789	215	24	1	23	1177

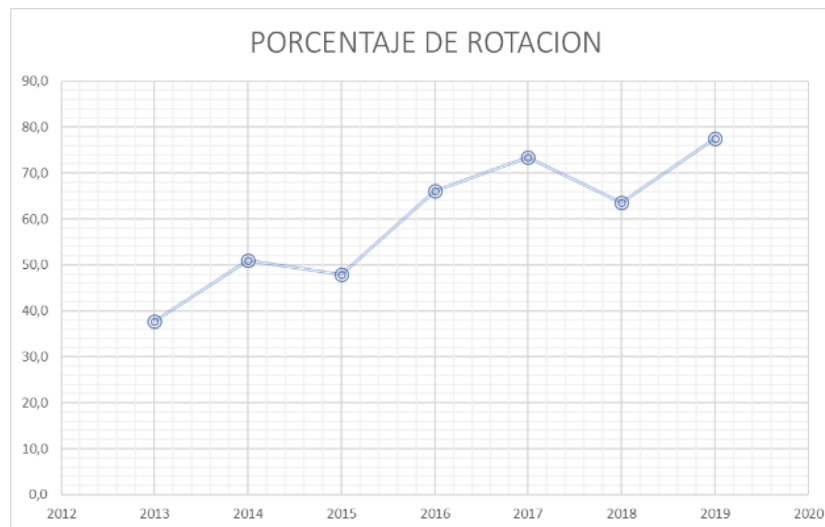


Tabla 9: Rotación de personal por área de trabajo.

AREA	No PERSONAS	%
ADMINISTRACION BOGOTA	3	0
ADMINISTRACION MINA	19	2
ALMACEN	1	0
COCINA	42	4
COMPRAS	6	1
CONTABILIDAD	0	0
EXPLOSIVOS	2	0
GERENCIA	1	0
HSEQ	8	1
MANTENIMIENTO	38	3
MEDIO AMBIENTE	5	0
OPERATIVO	789	67
PRODUCCION	215	18
SALVAMENTO MINERO	24	2
TALENTO HUMANO	1	0
TECNOLOGIA	23	2
TOTAL AÑO	1177	100

Como podemos observar en las Tablas No 7, 8 y 9, la mayor cantidad de personal que se retira cada año es del área operativa, motivo por el cual haciendo análisis de la población y su indicador de rotación se determinó seleccionar el área operativa para adelantar la estrategia de mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores de Esmeraldas Santa Rosa S.A.

MARCO TEORICO

Calidad de vida laboral es un estándar de satisfacción en los empleados a cumplir de tal manera que, en su entorno laboral, logren el desarrollo de las funciones asignadas de manera eficiente y motivada, mediante programas y proyectos dinámicos que generan las Organizaciones buscando mejorar la calidad de vida y las condiciones personales, familiares y sociales de sus colaboradores.

De aquí la importancia de un programa de bienestar, el cual ayuda a mantener motivados a los trabajadores, potencializar el compromiso y la productividad, reducir la rotación de personal y propicia un buen clima laboral, generando valor para el logro de los resultados.

Según la teoría de las necesidades de Maslow, que se resume en la pirámide la jerarquía de las necesidades humanas, se deben satisfacerse en orden secuencial desde la base hasta la cúspide, para llegar a la satisfacción humana, se requiere cumplir con las necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, estima/reconocimiento y autorrealización.



Imagen tomada de www.economipedia

Cada persona puede ver la felicidad de manera diferente según su necesidad, es decir no podemos establecer un comportamiento predeterminado que genere felicidad en una persona, sino que esto es relativo a cada individuo. Para algunos la felicidad puede girar en torno a su círculo familiar, para otros en torno a su situación laboral, o su círculo social, su estabilidad económica, su vida sentimental, entre otros. Dado esto, podremos aplicar la teoría generando motivación según los aspectos de la pirámide de necesidades, los cuales abarcan los principales ejes genéricos que motivarían la felicidad de una persona, satisfaciendo así las necesidades básicas y mejorando la calidad de vida de los empleados.

MARCO LEGAL

Resolución 2646 de 2008, consagra la obligación de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente los factores de riesgo psicosocial y la forma como los trabajadores están expuestos a ellos.

Decreto 614 de 1984: Determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo

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

Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Se debe identificar y evaluar los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, así como los efectos que esto implican en el trabajador.

Resolución 2404 de 2019: Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadores y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones

METODOLOGIA

La metodología de nuestro trabajo es un análisis de caso que está encaminada a la investigación del ambiente laboral en Esmeraldas Santa Rosa S.A. A partir del análisis se formulará el planteamiento de una estrategia para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores mediante el desarrollo de un plan de beneficios a los trabajadores que permite a la empresa optimizar costos, un mecanismo que genere impacto en la calidad de vida de los empleados.

PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

Para la formulación de una estrategia que permita mejorar la calidad de vida de los trabajadores de Esmeraldas Santa Rosa S.A. se elaboró una encuesta a fin de conocer los principales afectos que impactan la calidad de vida de los trabajadores y con ello su ambiente laboral.

ANALISIS DE LA ENCUESTA

La encuesta se realizó a una muestra correspondiente al 30% del área de producción de Esmeraldas Santa Rosa S.A., la cual representa el 55% del personal de la compañía, siendo esta la principal fuerza de trabajo. La encuesta se puede ver en el anexo 1.

Ficha técnica:

	Esmeraldas Santa Rosa S.A NIT. 800231848-1	Fecha de aprobación	14/01/2020
	Ficha Tecnica	Versión:	1.0
		Código	RRHH-DO-022

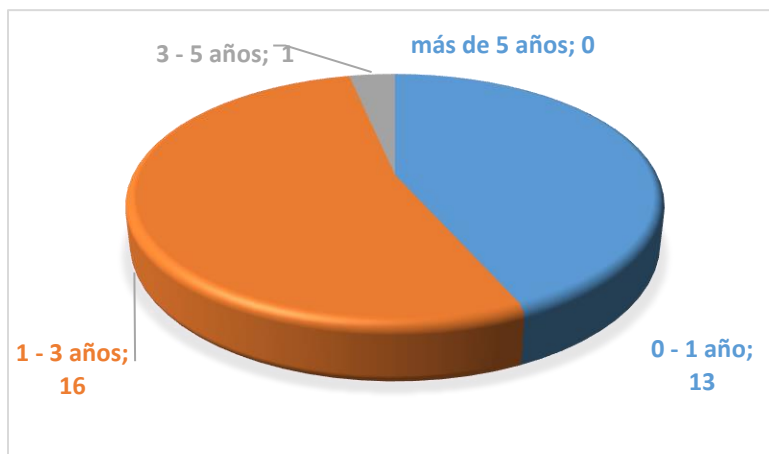
FICHA TECNICA	
NOMBRE DEL PROYECTO	Estrategia para mejorar la calidad de vida de los trabajadores
OBJETIVO	Identificar la población y sus prioridades encunto a Calidad de Vida en el
POBLACION OBJETIVO	Empleados de la empresa Esmeraldas Santa Rosa Area Operativa
TAMAÑO MUESTRA	30 Empleados de la Compañía que laboran en el area Operativo
METODOLOGIA	Encuesta presencial
LUGAR	Maripi, Boyaca, Sede Operativa de la Compañía
MOMENTO	14 de Enero de 2019

Análisis de la encuesta:

Luego de realizar el análisis de los datos expuestos en el marco contextual se realizó una encuesta dirigida al personal operativo de la compañía para lograr identificar más de cerca las prioridades, necesidades y gustos de la población objetivo, para lo cual se realizaron 7 preguntas, expuestas a continuación:

- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Empresa?

Grafico 1: Tiempo trabajado en la empresa.



La primera pregunta de la encuesta está dirigida a la población de estudio con el ánimo de identificar el compromiso, sentido de pertenencia y fidelidad de esta área de la compañía.

Pudimos observar que el 43% de los trabajadores llevan menos de un año y el 53% lleva entre un año y menos de 3, con lo que se identifica que esta área tiene una muy alta rotación de personal y nos confirma la necesidad de crear una estrategia enfocada a disminuir la rotación.

- Que es importante para el trabajador en su trabajo: (prioridad de 1 a 3 siendo el 1 el más importante).

Grafico 2: Equidad salarial.

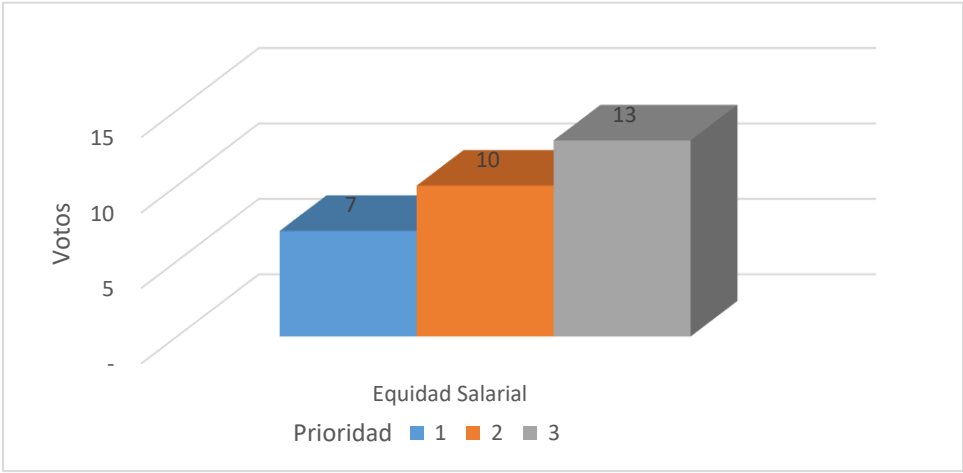


Grafico 3: Beneficios extra legales.

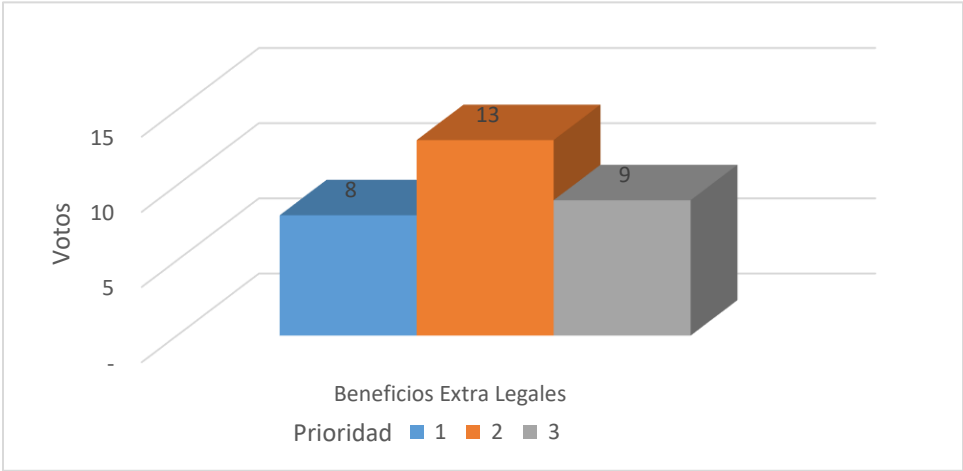
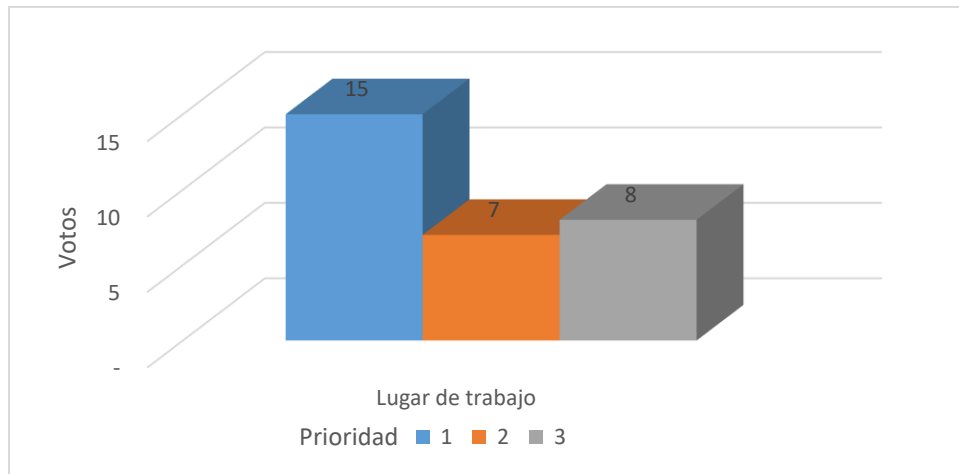


Grafico 4: Lugar de trabajo.



En estos resultados podemos ver que en la escala de prioridades de los trabajadores de la empresa lo más importante es el lugar de trabajo seguido de los beneficios extralegales y de último la equidad salarial, siendo una empresa minera es importante resaltar que las condiciones del puesto de trabajo y de la zona en la que se trabaja es de vital importancia puesto que trabajar en este tipo de actividades es de alto riesgo y cualquier peligro o riesgo podría ser fatal.

- Cuales aspectos cree el trabajador que influyen en el ambiente laboral (prioridad de 1 a 3 siendo el 1 el más importante).

Grafico 5: Salud.

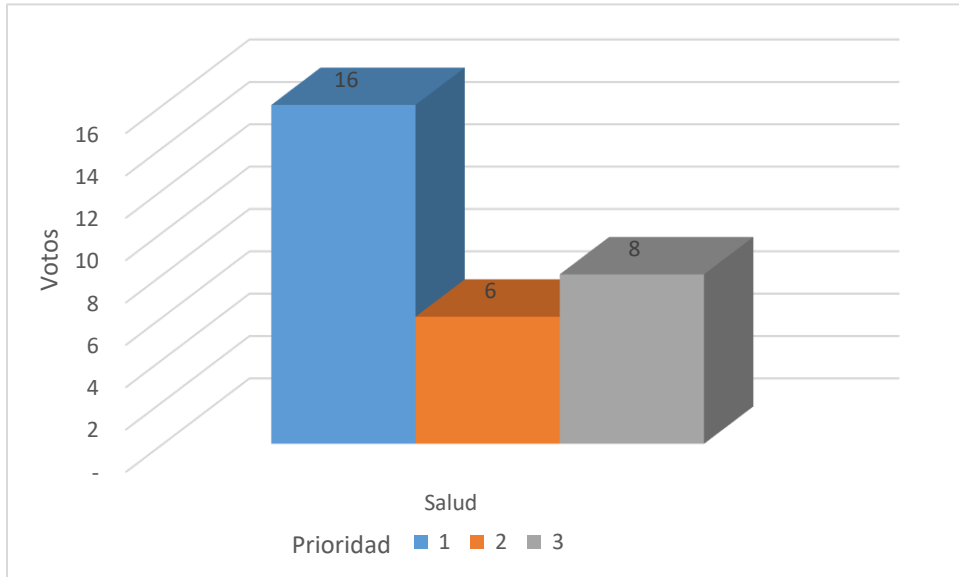


Grafico 6: Desmotivación.

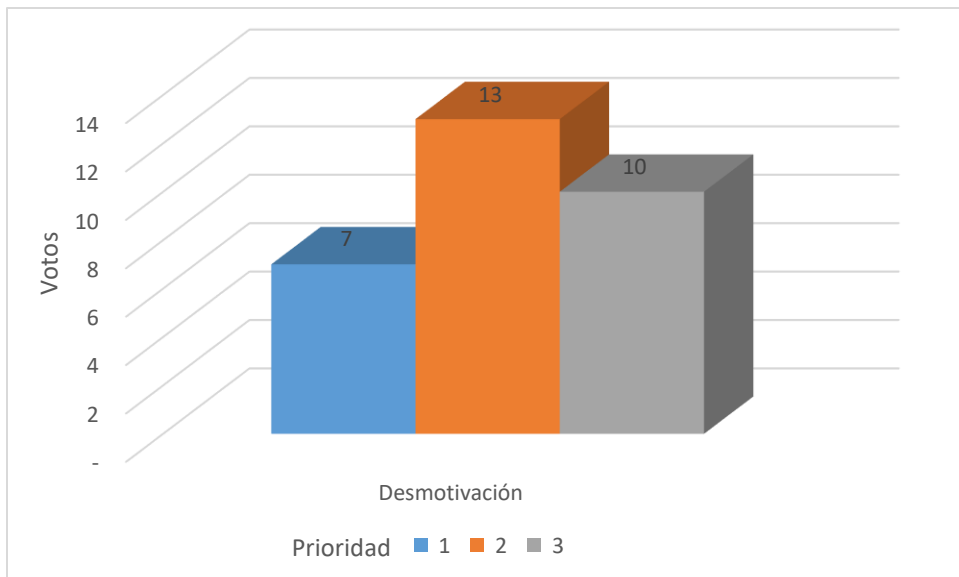
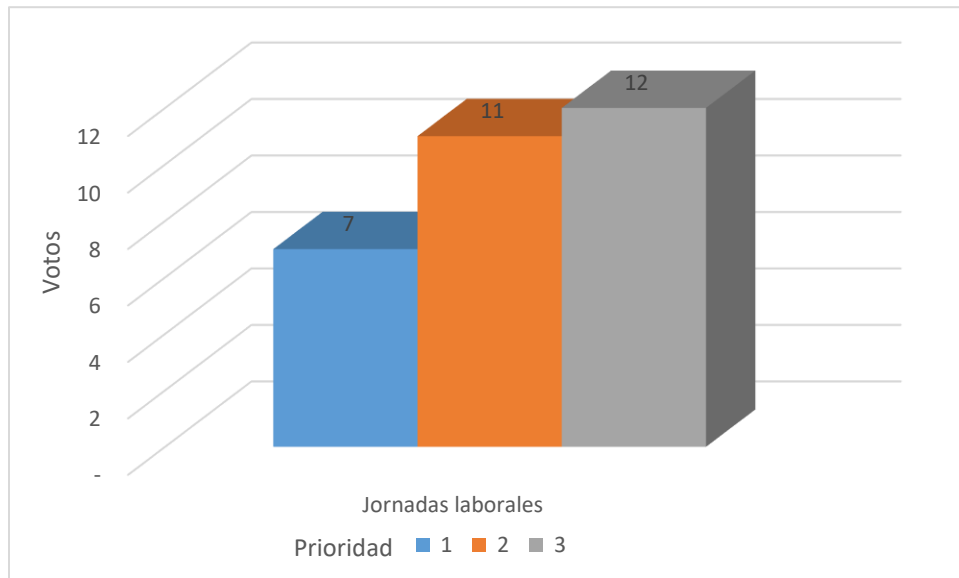


Grafico 7: Jornadas laborales.



Claramente para el personal operativo, y de manera congruente con la anterior pregunta, todos los temas relacionados con autocuidado y salud son su prioridad, lo cual lo corroboramos cuando el 53% del personal encuestado responde que lo que más influye en el ambiente personal es la salud seguido por la desmotivación y las jornadas laborales

- Si se implementara un plan de beneficios, en que aspectos les gustaría que se enfocara (prioridad de 1 a 5 siendo el 1 el más importante).

Grafico 8: Salud.

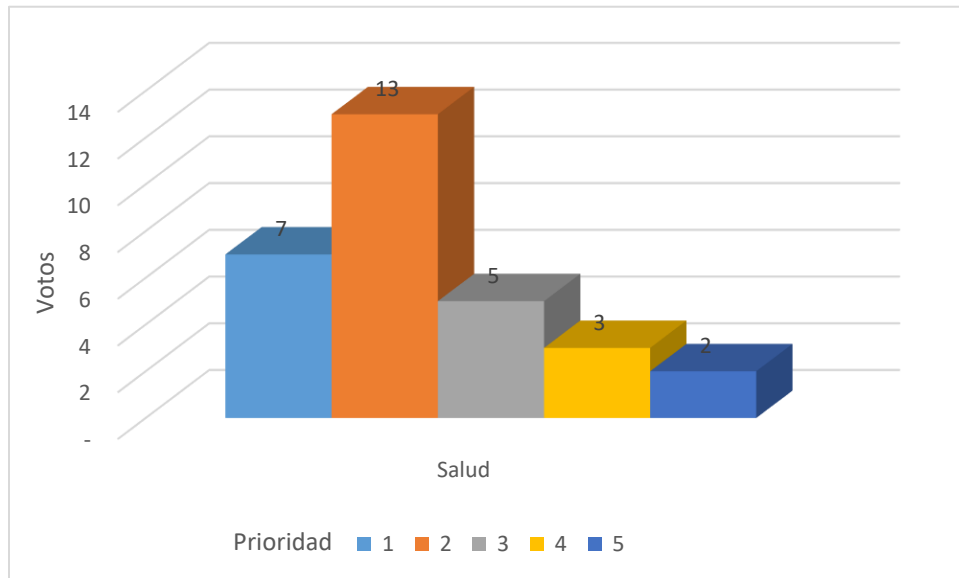


Grafico 9: Tiempo libre.

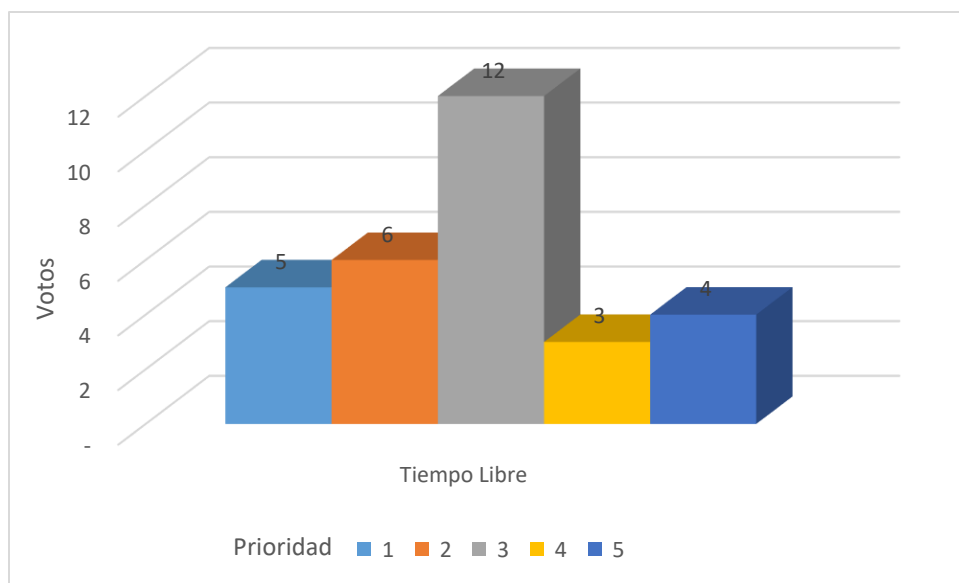


Grafico 10: Familia.

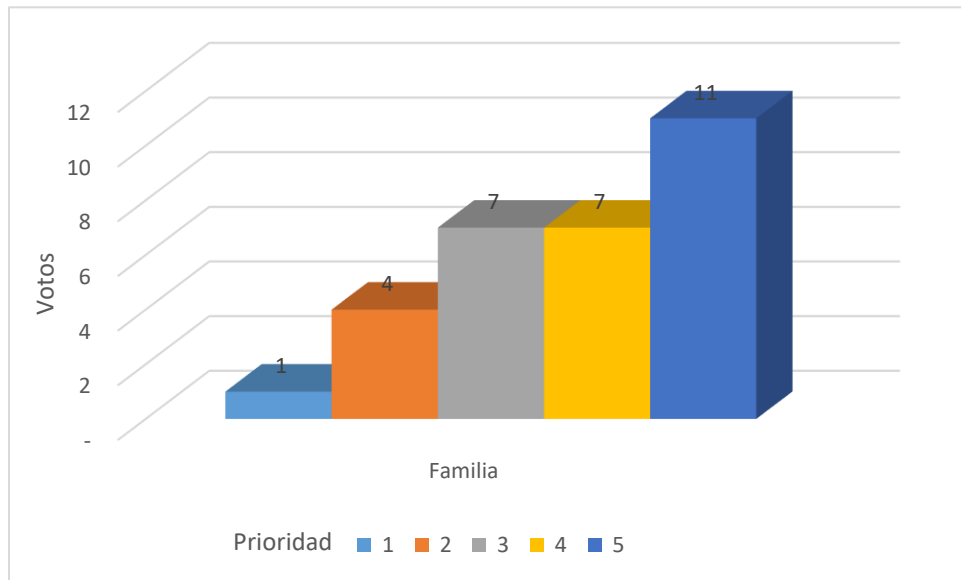


Grafico 11: Económicos.

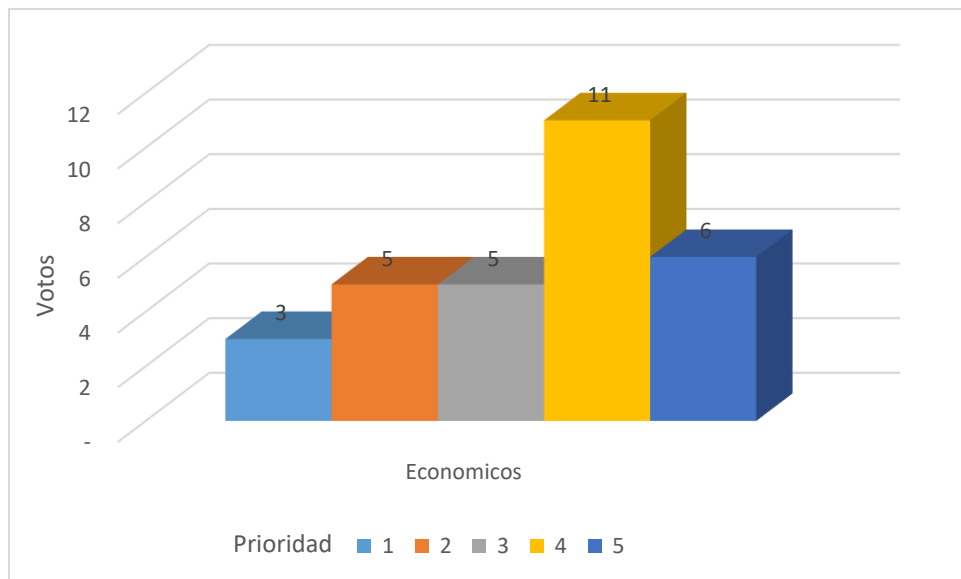
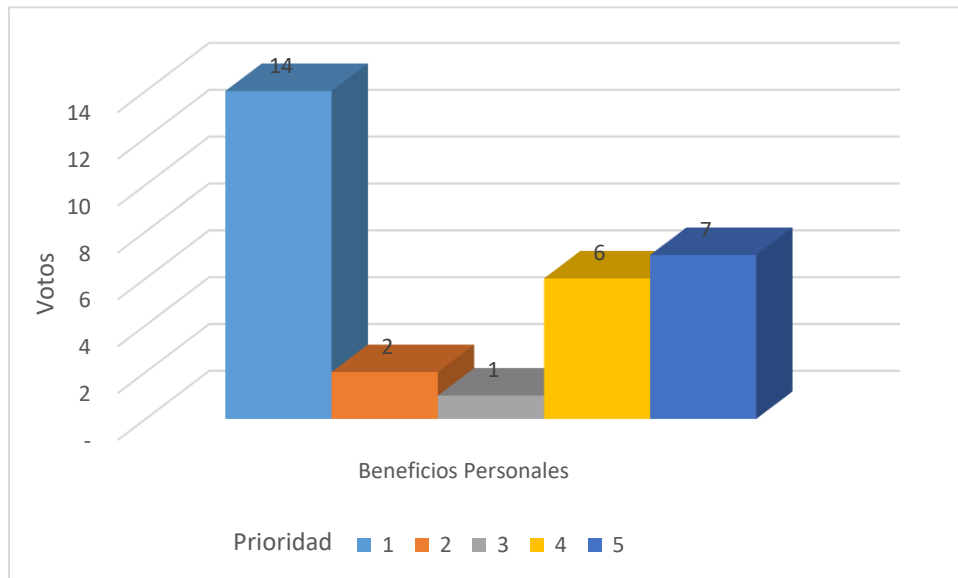


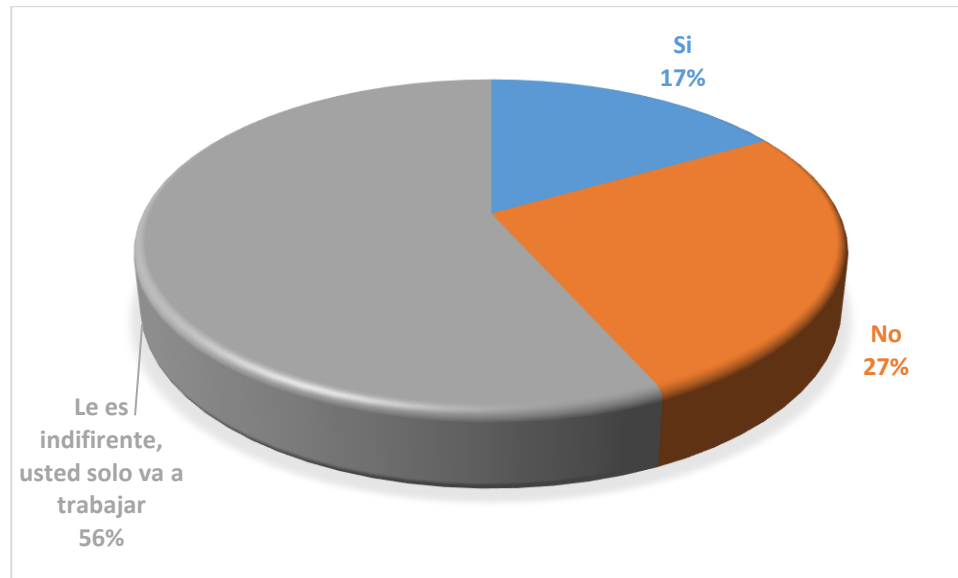
Grafico 12: Beneficios personales.



Se puede entender que, aunque la remuneración salarial es primordial para todas las personas, no siempre es lo más importante, pues sienten que se les paga lo justo por lo que hacen y, además, como se vio en los datos del perfil sociodemográfico, la mayoría del personal es operativo y de ellos su mayoría son bachilleres o solo cursaron la primaria. Esto demuestra que hay otro tipo de estímulos o beneficios que atraen y fidelizan a un trabajador con la compañía como es en este caso, en el que la mayoría de personas dijeron que les gustaría que existieran beneficios personales seguidos por beneficios en temas de salud y tiempo libre.

- Los trabajadores creen que cuentan con espacios adecuados para actividades deportivas y culturales.

Grafico 13: ¿Cuentan con espacios para recreación y deporte?



Aunque en la compañía existen espacios físicos para el esparcimiento como cancha de microfútbol y sala de televisión, no es aprovechado, pues el personal operativo no vive en el campamento y durante su jornada laboral de 8 horas de turno deben estar dentro de la mina, cumplido este tiempo ellos se dirigen a sus hogares, sin tener el tiempo de utilizar estos espacios físicos. Se identifica que la infraestructura por sí sola no les interesa a menos que la pudieran disfrutar dentro de su jornada laboral por lo cual el 56% respondió que le es indiferente pues no contemplan el usar tiempo después de su jornada para actividades deportivas y culturales.

- En qué actividades culturales y deportivas le gustaría invertir su tiempo libre (prioridad de 1 a 5 siendo el 1 el más importante).

Grafico 14: Actividades deportivas.

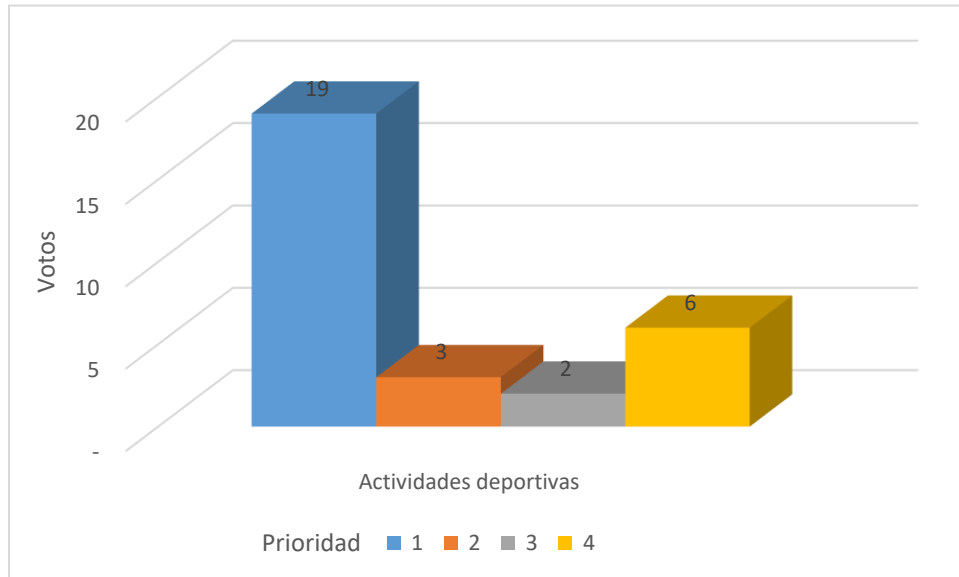


Grafico 15: Tiempo en familia

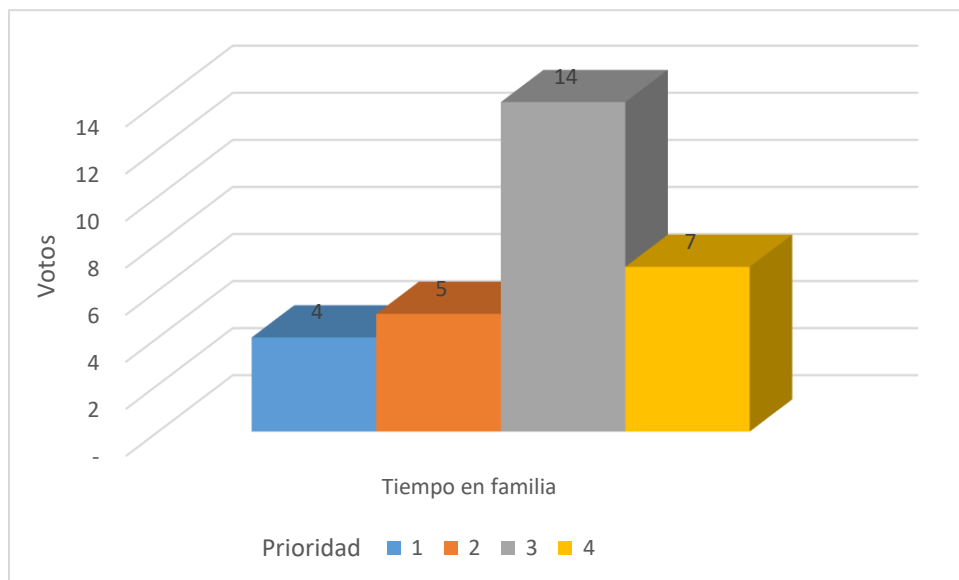


Grafico 16: Maratones de cine.

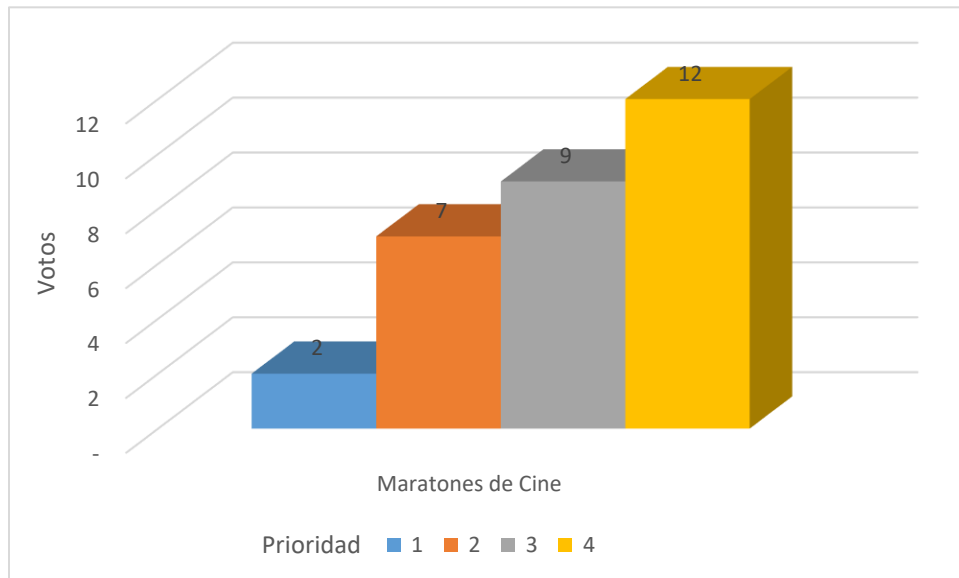
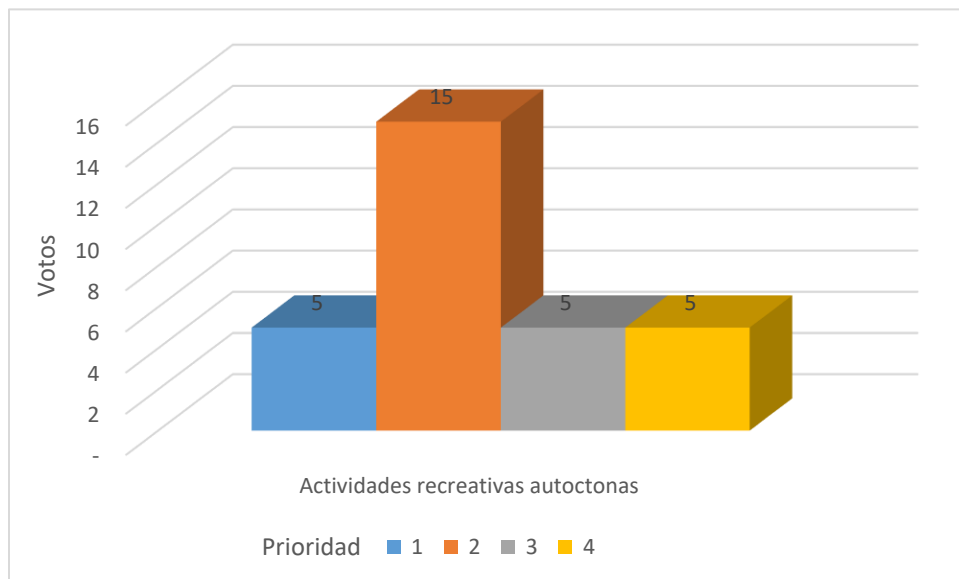


Grafico 17: Actividades recreativas autóctonas

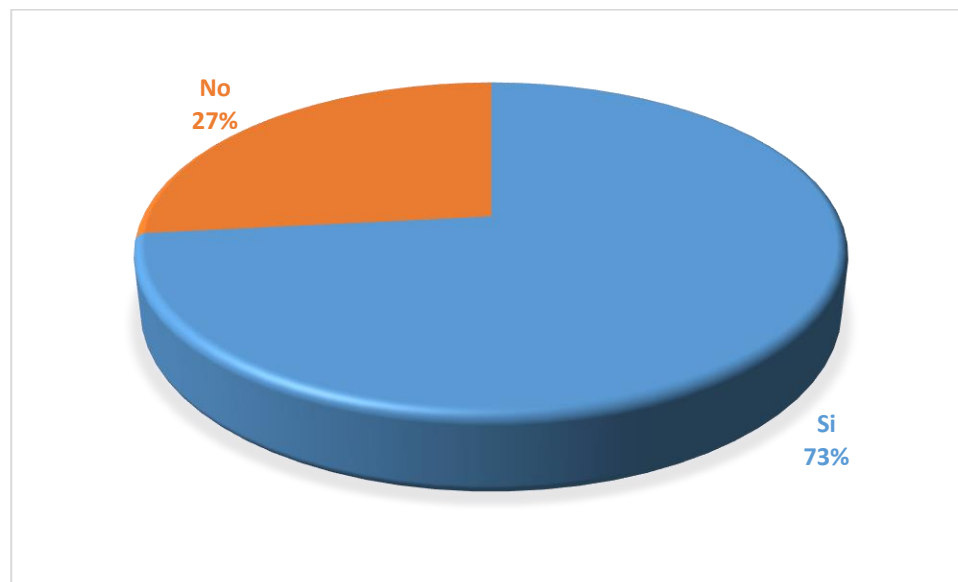


Teniendo en cuenta que la sede operativa de la compañía se encuentra ubicada en el Municipio de Maripi en el Departamento de Boyacá zona rural, es difícil contar con espacios

deportivos y culturales como los que podría ofrecer una ciudad, por lo cual se enfocó la pregunta a posibles eventos que sean viables de implementar en el lugar de trabajo, y se evidencia que el 63% del personal que labora en el área operativo prefiere los campeonatos de futbol, deporte que es de los más populares en la región, seguido por los deportes autóctonos tales como tejo y rana, tiempo en familia y de ultimo maratón de cine. Con estos resultados podemos identificar hacia donde se inclinan los gustos de los trabajadores.

- Estaría de acuerdo con que la empresa involucrara a su grupo familiar en actividades recreo deportivas

Grafico 18: ¿Desearía involucrar a su familia en actividades recreo deportivas?



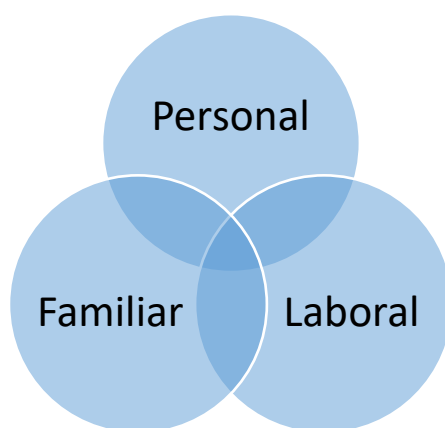
Teniendo en cuenta que todos estos datos se han estudiado con el fin de proponer una estrategia que nos permita identificar las prioridades y necesidades del personal de la sede operativa el resultado nos evidencia que para cualquier estrategia que se realice sería importante involucrar a la familia.

ESTRATEGIA

Luego de analizar cada pregunta de la encuesta vemos que es necesario proponer una estrategia en búsqueda de mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Esmeraldas Santa Rosa S.A. pues más allá del salario económico que reciben, para ellos es importante contar con un salario emocional motivante, incluyente y generoso, lo cual no necesariamente significaría una inversión económica mayor.

La estrategia propuesta es la creación de un programa de bienestar para los trabajadores de tal manera que impacte positiva y principalmente el ambiente laboral, buscando que el lugar de trabajo sea agradable para ellos, que les aporte a su calidad de vida laboral, que tenga entre sus prioridades la salud de ellos lo cual también hace necesario que incluya beneficios en cuanto a jornadas o turnos laborales, Así mismo se debe contemplar la inclusión y participación de las familias de los trabajadores, proponiendo y permitiendo espacios para actividades recreativas, deportivas, culturales, entre otras.

Teniendo en cuenta lo anterior proponemos un programa de bienestar basado en tres ejes básicos que giraran en torno a la calidad de vida laboral del trabajador.:



La sinergia de los mismos en el desarrollo del programa buscara que las necesidades actuales sean suplidas a fin de que su motivación incremente, el ambiente laboral mejore, se genere sentido de pertenencia y mejore la productividad de la empresa.

Personal: Este eje contempla actividades y beneficios que impacten directamente y de forma individual al trabajador, serian beneficios pensados en el reconocimiento individual y crecimiento personal de ellos.

- Regalo de cumpleaños: Entregar un regalo como reconocimiento al trabajador en su día de cumpleaños.
- Día libre: Dar un día libre con ocasión al cumpleaños del trabajador para que lo pueda compartir en familia.
- Jornadas flexibles: Reorganizar los turnos de tal manera que cada trabajador tenga una vez al mes una jornada de trabajo reducida para que pueda tener tiempo libre.
- Programas de salud en el trabajo: Junto con la ARL incentivar el autocuidado personal, realizar jornadas de acondicionamiento físico y exámenes periódicos.
- Auxilio de salud: Brindar un auxilio económico al trabajador para cubrir algunos costos de citas médicas o medicamentos.

Laboral: Este eje contempla las actividades y beneficios que impacten a los trabajadores como equipo de trabajo, serian beneficios que generen espacios de integración, cultura y alineación de los trabajadores:

- Torneos deportivos: Junto con la caja de compensación, organizar torneos deportivos para la participación e integración de los trabajadores en un espacio diferente al laboral.
- Integración fin de año: Generar un espacio al finalizar el año para la integración de los trabajadores y reconocimiento de su trabajo.

Familiar: Este eje contempla las actividades y beneficios que incluyen a las familias de los trabajadores, serian beneficios pensados en contribuir a la unión familiar:

- Día de la familia: Junto con la caja de compensación crear un día en donde los trabajadores junto con sus familias se integren y tengan la oportunidad de compartir.
- Regalo de cumpleaños de los hijos: Dar al hijo de cada trabajador un regalo como reconocimiento a su cumpleaños.
- Licencia de maternidad o paternidad extendida: Cuando el trabajador tenga un hijo, brindarle un par de días adicionales para que pueda disfrutarlos con el bebe recién nacido.

La implementación de este programa de bienestar como estrategia para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores se podría dar paulatinamente, es de bajo costo y para su ejecución se aprovecharía los recursos que le corresponden a la empresa desde la caja de compensación familiar, la ARL, e incluso con proveedores.

Un segundo paso en esta estrategia es, después de una primera implementación y análisis, la modificación y ampliación del programa de bienestar con beneficios que puedan ser de un mayor costo pero que así mismo su impacto positivo podría ser mayor.

CONCLUSIONES

El área de operaciones tiene una rotación de personal alta, del 78%, lo cual muestra desmotivación de los trabajadores.

La tasa de rotación de personal ha tenido tendencia al incremento en los últimos años por lo cual si no se toman medidas seguirá creciendo

La productividad y el cumplimiento de las metas de la empresa puede verse afectada por la desmotivación de los trabajadores.

Es evidente que hace falta tomar acciones como la implementación de una estrategia de bienestar laboral.

La mayoría de los trabajadores son de una generación muy joven lo cual resulta como un factor determinando en la rotación de personal.

La empresa está cambiando su tendencia de contratación, de solo personal masculino a contratar personal femenino.

El sentido de pertenencia por la compañía o su trabajo es mínimo e impacta en la motivación de los trabajadores y la productividad de la empresa.

Las condiciones aptas y seguras para poder desarrollar las funciones que se les han asignado es uno de los ejes fundamentales en la motivación de los trabajadores.

Hace falta involucrar a la familia de los trabajadores en el sentido de pertenencia por la compañía y el trabajo de cada uno de ellos.

RECOMENDACIONES

Tomar acciones determinantes respecto a los resultados de la investigación, para poder disminuir la tasa de deserción laboral.

Salir del paradigma tradicionalista y abrir los horizontes, pues los trabajadores no solo se motivan por beneficios netamente económicos como el salario.

Apropiarse de que no solo el salario es el único factor relevante en la calidad de vida del trabajador, sino también aquellos beneficios que pueden estar enmarcados dentro de un salario emocional.

No generar contraprestaciones a los beneficios que llegasen a aplicarse, por ejemplo, aumentar la cuota de producción al participar en eventos deportivos.

Propiciar beneficios y espacios para la familia de los trabajadores de tal manera que el trabajador perciba que la empresa tiene interés en el bienestar familiar además del bienestar del mismo trabajador.

Se debe dar el valor que merece el recurso humano dentro de una organización y más en una empresa como Esmeraldas Santa Rosa S.A. ya que su fuerza laboral en su mayoría es operativa, básicamente sin la motivación de los obreros no habría productividad.

REFERENCIAS:

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

- Tesis Doctoral: Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional , Marinalva da Silva, , Barcelona, Noviembre de 2016, recuperado de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS_TESIS.pdf

LIBROS

- Rubén Turienzo 2016. “El pequeño libro de motivación”
- Abraham H. Maslow, ediciones Díaz de Santos S.A. 1991. “Motivación y personalidad”
- Deming, W. Edwards. Edición Díaz de Santos, 1989. “Calidad, productividad y Competitividad. La salida de la crisis”
- Revista de investigación en Psicología – Vol.14, No.2 – 2011. “Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios”

PAGINAS WEB

- ¿Qué se entiende por calidad de vida en el trabajo?, recuperado de <https://www.aguaeden.es/blog/que-se-entiende-por-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
- ¿Qué es bienestar?, recuperado de: <https://www.significados.com/bienestar/>
- Rentabilidad: económica, financiera, social, empresarial, recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/rentabilidad.html>
- Real Academia Española, recuperado de: <https://www.rae.es/>
- Estudio sobre los impactos socio-económicos del sector minero en Colombia: encadenamientos sectoriales, recuperado de: <https://repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/370>
- Esmeraldas Santa Rosa S.A., recuperado de: <https://www.esmeraldassantarosa.com>
- Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas, recuperado de: <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Salario emocional

- Los paquetes más flexibles elevan los niveles de satisfacción, recuperado de: <https://www.latam.mercer.com/our-thinking/mx-2016-salario-emocional-compensacion-paquetes-flexibles-satisfaccion-talento-Jorge-Servin.html>
- Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo, recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios, recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsiv14n2/a14.pdf>
- ISO 14001: El medio ambiente y las organizaciones, recuperado de: <https://www.nueva-iso-14001.com/2014/11/iso-14001-el-medio-ambiente-y-las-organizaciones/>
- El salario emocional no engorda la billetera, pero reduce el estrés y mejora la productividad, recuperado de: <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/salario-emocional-engorda-billetera-reduce-estres-mejora-productividad-120756>
- Riesgo Psicosocial Resolución 2404 de 2019, recuperado de: <http://safetya.co/normatividad/resolucion-2404-de-2019/>
- Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis WE Deming, JN Medina - 1989 - books.google.com