

	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	Código: F-010-GB-008
		Emisión: 26-06-2020
		Versión: 01
		Página 1 de 7

FACULTAD DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
BOGOTÁ D.C.

LICENCIA CREATIVE COMMONS:

Atribución Atribución compartir igual Atribución no comercial sin derivadas
 Atribución sin derivadas Atribución no comercial compartir igual Atribución no comercial

AÑO DE ELABORACIÓN: _____

TÍTULO

Consultoría para el diseño del plan de bienestar en grandes organizaciones en la ciudad de Bogotá

AUTORES

Paz, Tania Valentina; Quiroz, María Fernanda; Tolosa, Carol Andrea.

DIRECTOR(ES) / ASESOR(ES)

Ferro, Jaime

MODALIDAD: Curso de especial interés

PÁGINAS: 64 **TABLAS:** 8 **CUADROS:** N/A **FIGURAS:** 3 **ANEXOS:** N/A

CONTENIDO

RESUMEN
 JUSTIFICACION
 OBJETIVOS
 MARCO TEORICO
 MARCO LEGAL
 ESTUDIO DE MERCADEO
 DESCRIPCION DEL PRODUCTO
 RESULTADOS
 DISCUSION Y CONCLUSIONES

 UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia Vigilada MinEducación	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	Código: F-010-GB-008
		Emisión: 26-06-2020
		Versión: 01
		Página 2 de 7

REFERENCIAS

DESCRIPCIÓN

El objetivo del presente trabajo es brindar consultorías para el diseño del plan de bienestar a empresas de tecnología de la localidad de Suba y Chico de la ciudad de Bogotá sustentando la importancia de diseñar un buen plan de bienestar laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida, ambiente laboral, cultura y clima organizacional. El desarrollo de la consultoría se hará en 4 fases.

METODOLOGÍA

Instrumentos: Entrevistas, cuestionarios y observación.

PALABRAS CLAVE

PLAN DE BIENESTAR, BIENESTAR LABORAL, CALIDAD DE VIDA, CULTURA ORGANIZACIONAL, CLIMA ORGANIZACIONAL.

CONCLUSIONES

Por medio de una revisión teórica para el desarrollo de la “Consultoría CTM” para el bienestar tuyo y de los tuyos se pudo evidenciar la importancia que tiene un buen plan de bienestar en una empresa implementando varios factores como calidad de vida laboral, ambiente y clima laboral entre otras, por medio de diferentes autores se ven aspectos importantes para tener un óptimo plan de bienestar en una organización y poder ejecutarlo correctamente siempre buscando la estabilidad tanto del personal como de la organización como pudimos investigar en la Teoría de Aristóteles quien habla de la felicidad del humano y la importancia que tiene esta y dice que la felicidad solo se puede lograr, entender y desarrollar mediante la potencialización y ejecución nuestras capacidades ya sea de cualquier tipo morales, éticas, culturales o profesionales, no todo individuo puede encontrar un camino correcto únicamente el individuo sabio puede lograrlo con la conducta adecuada, obteniendo así una felicidad la cual satisfaga toda su vida (Martínez, J. 2017)

En este orden de ideas la Consultoría CTM busca siempre que con cada una de las empresas a trabajar prime los beneficios para la empresa como lo son la productividad ,

 UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia Vigilada Mineducación	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	Código: F-010-GB-008
		Emisión: 26-06-2020
		Versión: 01
		Página 3 de 7

generar mayores niveles de compromiso de los empleados, reducir el absentismo, mejorar cada una de las deficiencias que cada una de las empresas nos arroje, por ende se habla también de beneficios para los empleados facilitando el diseño de un plan de bienestar donde se puedan implementar espacios óptimos tanto para los colaboradores como para los jefes para fortalecer la relación con el otro, fomentar el trabajo en equipo, el liderazgo cuidar la autoestima de cada uno de ellos, manejo de las emociones, comunicación asertiva y mejorar el clima organizacional. Todo esto permite llevar a cabo un conjunto de estrategias que acceden a ser reflejadas en el bienestar en cada una de las dimensiones, sentido de pertenencia, felicidad, y a su vez el reconocimiento social y laboral que aporten a los estilos para una mejor calidad de vida laboral, que humanizan el entorno del trabajo y que presta especial atención al desarrollo humano (Segureda y Agullo, 2002).

Por ende creemos conveniente brindar esta consultoría a las organización y con lo anteriormente mencionado todo lo que esta contribuye y todo lo que puede aportar a una organización con temáticas importantes, las cuales aborda varias de ellas propone contribuir al fortalecimiento de las relaciones al interior de la organización, reconociendo los focos importantes que tiene todos estos temas la importancia que merecen cada una de las personas que pertenecen a la compañía, empresa u organización que las relaciones interpersonales positivas contribuyen fundamentalmente la satisfacción y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización (Blanch, 2010)

Por lo tanto cabe resaltar que para ejecutar cada consultoría es de gran importancia tener en cuenta el punto de vista de cada organización la aplicación de cada encuesta el rol de cada persona la cual brinde información para el diseño del plan abarcando problemáticas, foco de necesidades así mismo priorizando sus valores organizacionales para que todo sea enfocado a un mismo rumbo, se toma en cuenta al igual el clima organizacional para especificar cada una de las actividades a desarrollar.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia Vigilada MinEduación	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	Código: F-010-GB-008
		Emisión: 26-06-2020
		Versión: 01
		Página 4 de 7

- Amstrong, M. (s.f). Gerencia de Recursos Humanos. Bogotá: *Legis*.
- Andrade, S. (2018). “El salario emocional como organizador de representaciones sociales con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana”. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, 9, 12-31.
- Barley, S., Kunda, G. (1992). “Estructura y diseño vs. Lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial”, en: *Tecnología Administrativa*, v. IX, n. 20, p. 135-192.
- Beckhard, R. (1972). Desarrollo Organizacional. Estrategias y Modelos. Sao Paulo: McGraw-Hill.
- Bennis, W. (1973). Desarrollo organizacional: Su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. México: *Fondo Educativo Interamericano*.
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 26(2), 157-170
- Briceño, W. (2012). Argumentos sobre el estado de bienestar. *Revista Negotium*, 8(23), 26-66.
- Calderón, G., Murillo, S., Torres, K. (2003) Cultura organizacional y bienestar laboral
- Casales, J. (2004). Psicología social. *Cuba: Editorial Félix Varela*.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. *México: McGraw Hill*.
- Chiavenato, I. (2004). Administración del Talento humano en las organizaciones actuales. *México: McGraw Hill*.
- DECRETO 1227 DE 2005. Archivo general, Bogotá DC, 21 abril de 2005
- Dessler, G. (1979). Organización y administración, enfoque situacional. *México: Prentice Hall Internacional*
- Díaz, G., Loaiza, N. & Zambrano, L. (2009). Políticas de bienestar como dimensiones del desarrollo y la comunicación: plan de comunicación estratégico para impulsar, fortalecer y respaldar el plan de bienestar social de la Secretaría de Educación de Bogotá y su difusión exitosa.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia Vigilada Mineducación	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	Código: F-010-GB-008
		Emisión: 26-06-2020
		Versión: 01
		Página 5 de 7

Emprendedores. (16 de julio de 2020). 50 preguntas para autodiagnosticar tu negocio.

Recuperado de <https://www.emprendedores.es/gestion/autodiagnostico-negocio-preguntas-evaluar-calidad/>

Gómez, C. (2011). El salario emocional. Borrador de administración # 47 - Colegio de Estudios Superiores de Administración, Bogotá D.C. Recuperado de <http://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.Pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Gómez, M., y Sabeh, E. (2000). Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. *Integra*, 9(3), 5-13.

González, P. (2015). Bienestar laboral y personal en los trabajadores de universidad. (Tesis doctoral) España: universidad de Extremadura. Recuperado de http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/2860/tduex_2015_gonzalez_rico.pdf

Hotmar. (21 de febrero de 2019). Cuál es la importancia de la encuestas de necesidades. Recuperado de <https://blog.hotmart.com/es/encuesta-de-satisfaccion/>

Kast, F., Rosenzweig, J. (1988). Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias, México, *McGraw Hill*.

Ley 1010. Diario Oficial 46160, Bogotá DC, enero 23 de 2006

Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.

Martínez, J. (2017). Dimensiones semánticas de la felicidad. *UCMaule*, (53), 115-131.

Nonaka, I. y Hirotaka T. (1999). La organización creadora de conocimiento. México D.F.: *Oxford*.

Ouchi, W. (1982). Teoría Z: cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés, Bogotá, *Norma*.

Puchol, L. (2007). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid, Buenos Aires, México: *Díaz de Santos*.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia Vigilada Mineducación	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	Código: F-010-GB-008
		Emisión: 26-06-2020
		Versión: 01
		Página 6 de 7

- Ramírez, J., Velásquez, E., Quirama, L. & Gonzáles, J. (2005). Los conceptos de bienestar y satisfacción, una revisión del tema. *Revista científica Guillermo de Ockham*, 3(1). 27-59.
- Restrepo, M., Rodríguez, R. & Rojas, Y. (2013). El bienestar laboral y el talento humano en la Institución educativa Eduardo Santos.
- Rincón, R. (2012). La consultoría de empresas en perspectiva. *Revista Universidad EAFIT*, 32(101), 71-85.
- Rodríguez, A. (2013). Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *España: Ediciones Pirámide*
- Rodríguez, G. & Romero, A. (2018). Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socio ecológica*, 1.
- Schalock, R. (1996). Reconsidering the conceptualization and measurement of quality of life. En R. L Schalock (Ed.), *Quality of life. I. Conceptualization and measurement* (pp. 123-139).
- Segurado A. y Agullo, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14, (4), pp. 828-836.
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Urrea, F., Mejía, C. y Arango, L. (2000). “La innovación y la cultura de las organizaciones en dos regiones de Colombia”, en: *Diálogos de gestión*, Bogotá, *Colciencias y Corporación Calidad*.
- Vasque, L. (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones de Colombia, Universidad de Antioquia
- Virguez, A. (2009). Guía para diseño programa de bienestar laboral, sector docente. Ministerio de Educación Nacional.

N/A