

Motivación y Satisfacción en Texcol S.A.S.

Willington Galindez Díaz
Estudiante del Programa de Psicología

El presente trabajo, producto de la práctica profesional en el área organizacional, se realizó con el fin de fortalecer los procesos de gestión del talento humano de Texcol S.A.S. para consolidar y dar continuidad a aquellas actividades del área, creando procesos importantes como la inducción y reinducción, plan de bienestar laboral y confortar el sistema de seguridad y salud en el trabajo. A través de estrategias se logró ejecutar lo planeado y hacer parte fundamental del área de recursos humanos y de la organización. Se tuvo en cuenta el desarrollo como un conjunto de factores de motivación y satisfacción que generan bienestar laboral, personal y organizacional.



Fuente: pixabay.

Introducción

El fortalecimiento en la organización, los programas y procesos de talento humano se convierten en una parte fundamental y esencial para el desarrollo armónico e integral de quienes hacen parte de la empresa. Estrategias como dar la bienvenida al nuevo colaborador, o saludar a las personas que ya se encuentran vinculadas a la empresa, crean sentido de pertenencia y cultura organizacional, porque permiten conocer y reconocer el lugar de trabajo, velar por la seguridad y la salud de los miembros que hacen parte de todas las labores, organizando, creando y ejecutando actividades que eleven el nivel de vida de todos, posibiliten la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, y contribuyan a un mayor desempeño en la ejecución de sus funciones, alcanzando un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral para llegar a una mayor productividad en la organización y en el crecimiento personal, razón por la cual se ha establecido fortalecer el Departamento de Talento Humano de Texcol S.A.S. creando programas de inducción y reinducción, Planes de Bienestar laboral, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

Contextualización

TEXCOL S.A.S.

Distribuidora de ferretería, materiales de infraestructura y construcción.

Misión

Generar valor a nuestros clientes por medio de la comercialización de materiales para la construcción con un modelo de negocio especializado que, bajo una grata experiencia de compra, permita satisfacer las necesidades de nuestros clientes externos y motive el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados, todo con el fin de aumentar el valor patrimonial y participar del desarrollo social, sin impactar el medio ambiente.

Visión

Liderar el mercado de la proveeduría de materiales para la construcción por medio de tiendas especializadas en el suroccidente de Colombia.

Bienestar laboral

Casales (2004) hace referencia a la definición de bienestar laboral a partir de cuatro perspectivas teóricas:

- El enfoque ecologicista, el cual estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan. Se aborda las características ambientales, su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan.
- El enfoque económico del bienestar: se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos,

grupos o comunidades contemplados. La financiación y manejo de los recursos de una sociedad suele ser el rasero de medición vinculado al grado de bienestar social de una sociedad.

- El enfoque sociológico: hace referencia al conjunto de condiciones objetivas y observables que conforma una comunidad. El grado de implementación de servicios y prestaciones de que disponga la comunidad, variables demográficas, lugar de residencia, junto con otras como el ocio, la familia o el trabajo, correlacionarán altamente con el bienestar general de las personas.
- El enfoque psicosocial: hace referencia a la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso; la construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toma como criterios, la intensidad y frecuencia de los estados afectivos.

De la definición de bienestar laboral se desliga el concepto de calidad de vida, ligada a la salud y bienestar del individuo, en la medida en que favorece sus condiciones de subsistencia y también como un concepto dinámico, definible en términos de sus efectos, no solamente físicos y biológicos, sino éticos y sociales. Su calidad se mide por el grado de seguridad que disfruta el ser humano, pero al mismo tiempo por el grado de satisfacción que percibe.

Las emociones positivas y negativas están vinculadas a sentimientos de confianza hacia el mundo que les rodea, la capacidad de manejo de los conflictos y la participación en actividades ocupacionales y laborales.

“La calidad de vida de una persona se define por su capacidad para determinar sus propias condiciones de vida. Esta capacidad se expresa en las realizaciones (logros) que consigue alcanzar como en la libertad de poder elegir las” (Reyes, 2002, p. 17).

Continuando con las definiciones de vida laboral, es importante enfatizar en la calidad de vida en el trabajo, definida como “la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su aspecto de vida total” (Turcotte, 1986, citado por Camacaro, 2010).

Reinducción: es un proceso dirigido a actualizar a los colaboradores en relación con la normatividad, estructura, procedimientos, y a reorientar su integración a la cultura organizacional, cuando la institución enfrente cambios significativos en sus procesos (Presidencia de la República, 2015).

Inducción: proceso dirigido a integrar al nuevo colaborador hacia la cultura organizacional, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral (Presidencia de la República, 2015), el cual se da en las siguientes particularidades:

- **Institucional:** será impartida a todos los colaboradores que ingresen a la organización por primera vez; comprende toda la información en general, que permite al colaborador



Fuente: pixabay.

conocer la visión, visión, historia, estructura, planta física y normatividad.

- **En el puesto de trabajo:** hace referencia a las actividades o tareas que debe desempeñar el funcionario en el cargo, así como los procedimientos que debe aplicar en su desempeño, para lo cual se le hace una entrega formal del puesto, incluyendo el inventario de bienes a su cargo.

Los programas de inducción pretenden facilitar a los nuevos empleados su proceso de integración a la cultura organizacional, de modo que se convierten en una inversión en tiempo, esfuerzos y recursos que a mediano plazo ha de redundar en productividad y satisfacción de los nuevos servidores; de lo contrario, y de acuerdo con Werther (1992), sin ninguna orientación, el recién llegado puede terminar en el fracaso. En concreto, las consecuencias benéficas de un programa de inducción no sólo aportan a la reducción del nivel de ansiedad de los nuevos, sino que todos los empleados logran un aprendizaje más rápido y mejor de las funciones que deben desempeñar, aumentan su productividad y satisfacción, y disminuyen la rotación constante de los trabajadores.

Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley 1562 (Congreso de Colombia, 2012) la define como la:

Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Motivación

Es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de los objetivos esperados. Dentro del ámbito laboral, se define como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de los fines propuestos (Márquez, 2011).

Satisfacción

Si bien la motivación para trabajar se refiere a las disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que de él se derivan (Caballero, 2002).

Metodología

Para lograr motivar y satisfacer a los colaboradores de la organización es muy importante hacer el reconocimiento de sus labores, funciones, roles y apoyo. Es necesario que los nuevos colaboradores conozcan su nuevo lugar de trabajo, su estructura y filosofía corporativa y sus nuevos compañeros, con el fin de crear lazos y buenas relaciones interpersonales. Se debe hacer su presentación formal, e inducir y capacitar en las funciones y roles que van a adquirir en su nuevo sitio de trabajo, para lo cual se ha creado un protocolo de bienvenida, en el cual se expone la filosofía corporativa, la historia, misión, visión, valores, objeto social y estrategia corporativa. De igual manera se explica la normatividad, el Reglamento Interno de Trabajo, los planes y programas, el Plan de Bienestar Laboral, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Más adelante se hará una evaluación del proceso en el cual se da cuenta si hubo un aprendizaje y, en caso contrario, se reforzará y apoyará para lograr la integración a su sitio de trabajo en la organización.

Como es importante para el nuevo colaborador conocer su nuevo trabajo, y esencial para las personas que ya se encuentran vinculadas en la empresa, reconocer su sitio de trabajo, generando e inculcando sentido de pertenencia y cultura organizacional, se creó una propuesta de reintroducción, organizada de la siguiente manera: 1. Exponer la filosofía corporativa y dentro de este primer paso dar a conocer la misión, visión, valores, estrategia corporativa y cambios, modificaciones que se haya desarrollado y que es necesario conocer. 2. Explicar la normatividad de la organización con el fin de que se recuerde y sea tenida en cuenta para una buena convivencia. 3. Evaluar el proceso de conocimiento de los colaboradores respecto a la empresa. 4. Registrar la socialización de actividad.

Para las dos actividades de conocer y reconocer a Texcol S.A.S., los siguientes elementos construidos como soporte y ayuda en los procesos, son un apoyo: Guía para cada proceso, Reglamento Interno de Trabajo, Organigrama, Folleto de Información Empresarial, diapositivas, Manual de Funciones, Formato de Evaluación y registro de actividad.

Dentro de las estrategias de bienestar laboral, un aspecto importante es la seguridad y la salud dentro del entorno laboral, para lo cual se está constituyendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establecido por la Ley 1562 (Congreso de Colombia, 2012), en donde su constitución está desarrollada de la siguiente manera: Documento de SG-SST, Política de seguridad y salud en el trabajo creada por Talento Humano, revisada por la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL), aprobada por Gerencia, firmada por el Representante legal y divulgada por Talento Humano y sus colaboradores, conformación del Comité de convivencia, Comité Paritario de Seguridad y Salud con sus respectivos roles y funciones, para lo cual se establece una actividad de inducción al sistema, incluida en los programas de inducción de la empresa, programación de

actividades, gestión y práctica de exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, Documento del Reglamento de Seguridad Industrial, Reporte y seguimiento de accidentes y/o enfermedades laborales, entre otros.

La empresa asegura la prevención de accidentes de trabajo y protege la salud de las personas. Con la implementación del SG-SST busca mejorar sus resultados económicos y alcanzar la efectividad en todos sus procesos. Al procurar un alto desempeño en seguridad y salud en el trabajo, obtendrá factores que conduzcan a salvaguardar el bienestar de los trabajadores.

El manual contiene la declaración de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y muestra los elementos que direccionan la organización y el bienestar de los trabajadores. Estas políticas están estrechamente relacionadas con otras del sistema productivo y administrativo de la empresa; por ello, constituyen un conjunto coherente de directrices para guiar el funcionamiento de la organización. El manual, además, determina el alcance del Sistema de Gestión y presenta información general de la empresa y otros aspectos de su filosofía.

Se debe desarrollar estrategias como implementar programas para los nuevos colaboradores y procesos que ayuden a fomentar sentido de pertenencia y cultura organizacional, programas en donde se vele por la salud de los colaboradores y se realice actividades que motiven y satisfagan al colaborador en su labor, en el rol y función que tiene cada uno en la empresa, estableciendo un Plan de bienestar laboral, programando actividades que puedan causar motivación y continuidad en búsqueda de elevar el nivel de vida de los colaboradores por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en la ejecución de sus labores y por lo tanto esperando alcanzar un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral para mayor productividad en la organización, con el fin de crear condiciones favorables para el desarrollo del trabajo, buscando que el desempeño laboral cumpla con los objetivos institucionales, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de mejoramiento de calidad de vida laboral, estimulando el desempeño efectivo de los colaboradores y sus equipos de trabajo, generando estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónico que influyan en el rendimiento laboral, brindando un adecuado y provechoso uso del tiempo libre, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los colaboradores en el desempeño de su labor y contribuyendo al desarrollo de su potencial tanto en lo individual como en lo colectivo, generando actitudes favorables frente a su labor, desempeño y mejoramiento continuo de la organización.

El Plan de bienestar, según la Alcaldía Mayor de Bogotá (2011) es un conjunto de “procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia”; por lo tanto, deben posibilitar “elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio” de la entidad en la cual labora. Dicho plan se compone de diferentes programas de incentivos que sirvan para reconocer el esfuerzo de los trabajadores.

La celebración de eventos y fechas especiales es un tema que los colaboradores toman y asumen con gusto, y es donde se

nota la participación y el agradecimiento por hacer ese tipo de actividades, logrando un grado de motivación en el trabajo. Las celebraciones pueden ser de cumpleaños de cada uno de los colaboradores, Rumba aeróbica como aspecto de salud física y mental que contribuye a un estado físico saludable y a combatir elementos de estrés laborales, pausas activas como un hábito saludable, Día de la Mujer, del Hombre, del Niño, de la Madre, del Padre, del Trabajo, de la Salud en el mundo del trabajo, Día del Ingeniero, de Amor y Amistad, del Vendedor, del Psicólogo, Halloween, entre otras. Dentro de las actividades también se plantea Talleres de promoción y prevención de la salud en el trabajo, caminata ecológica, Torneo de fútbol, Asesoría psicológica, capacitaciones “Cero alcohol”, “Espacio libre de humo y hábitos saludables”, “Actitudes y habilidades”, celebraciones de navidad y despedida de año, todas ellas programadas para el año 2015, distribuidas en cada mes.



Foto archivo: Universidad Mariana.

A continuación se da a conocer por qué crear procesos de gestión de talento humano en una empresa es tan importante para el desarrollo óptimo de los colaboradores y de la organización misma, mejorando la calidad de vida de cada uno de los integrantes y la productividad del lugar donde laboran, cuya motivación y satisfacción son la base fundamental para lograrlo. Es importante tener en cuenta algunos autores que hacen sus respectivas apreciaciones del tema:

Roberts (1992): la motivación es una variable que puede apuntar a la salud mental de una persona. Está asociada a que una persona presente un pensamiento positivo o negativo, buscando que éste sea positivo y se produzca esfuerzo motivado para hacer las tareas y funciones que se le ha establecido por la organización.

Otro postulado es el de Balaguer, Castillo y Tomás (1996), quienes indican que la motivación se ve reflejada en la conducta, que podría ser un factor que evidencie salud mental y física; lo que se pretende en la organización es generarlo y que sea un factor de bienestar laboral, logrando satisfacer al colaborador con diferentes estrategias que motiven su conducta en el lugar de trabajo.

En el modelo de Walton (1973, citado por Alves, Cirera y Giuliani, 2013, p. 150), se menciona ocho factores que aluden a la calidad del empleo dentro de la organización:

- Compensación justa y adecuada.

- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Empleo y desarrollo de la capacidad.
- Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad.
- Integración social en la organización.
- Reglamentación.
- Trabajo y espacio total de vida.
- Importancia social de la vida en el trabajo.

En Texcol se ha tenido en cuenta el anterior postulado, porque se da importancia a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para crear un sistema que pueda prevenir accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente, en donde se vele y se genere la salud laboral, con la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a su salud por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

En suma, se trata de adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo, dentro de la integración social, para lo cual se requiere programar y ejecutar actividades en donde los trabajadores interactúen en el espacio de trabajo y en espacios en donde se pueda enriquecer los lazos de compañerismo, que haya apoyo y se dé el trabajo en equipo, creando espacios en los cuales puedan compartir tiempo con sus familias y grupo de amigos, rescatando la importancia de la familia a través de actividades y detalles, involucrando a los niños, negociando tiempo de trabajo para generar un espacio en donde se pueda compartir, por ejemplo, trabajar una hora más y brindar una media jornada para compartir en la celebración de Halloween, tomar la jornada libre después del Día del trabajo, actos que pueden ser factores de motivación y generadores de bienestar laboral.

Los programas de inducción y reinducción generan una cultura organizacional dentro del SG-SST y el Plan de Bienestar Laboral con actividades de integración, capacitación, celebraciones y estrategias planeadas y organizadas, tomados como un conjunto que se ha querido abarcar como factores motivantes y de satisfacción, generando un bienestar para los colaboradores y la empresa.

Resultados

Al fortalecer los procesos de Gestión de Talento Humano y la creación de estrategias como Programas de Inducción y Reinducción, se dio el desarrollo del presente documento escrito, en donde se encuentra el protocolo de los procesos, el folleto de información, las diapositivas de presentación, el formato de evaluación y la entrega y socialización del SG-SST, la política revisada y firmada, el programa de inducción de SG-SST, el Reglamento de Seguridad Industrial, los casos de enfermedades y/o accidentes laborales, la conformación del Comité de Convivencia y el Comité Paritario de SG-SST, entre otros.

Dentro del Plan de Bienestar Laboral, el resultado es el documento escrito, el cronograma de actividades del año 2015, las evidencias, registros fotográficos, registros de asistencias, informes y soportes de las actividades y celebraciones realizadas, con sus correspondientes registros y soportes.

Conclusiones

Es importante determinar aquellos factores que contribuyen al desarrollo óptimo de la organización y de sus colaboradores, y generan motivación, factor fundamental en el ámbito laboral que satisface al colaborador, y se hace evidenciable en el clima organizacional.

Los procesos de inducción y reinducción generan cultura organizacional, conocimiento y reconocimiento del lugar de la empresa, adaptación, compañerismo, clima organizacional, buena ejecución de sus labores a través de estrategias en donde el nuevo colaborador esté a gusto con sus nuevas labores y sitio de trabajo, y se propicie el sentido de pertenencia.

El Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y el Manual de SG-SST han generado muchos conocimientos con respecto a las disposiciones adoptadas por la organización para cumplir con las políticas, objetivos, requisitos contractuales y requisitos normativos, los cuales deben ser ejecutados y desarrollados con el fin de evitar enfermedades y/o accidentes laborales, pensando en el bienestar de la empresa y de sus colaboradores, aspecto muy importante para la vida profesional y laboral.

Documentar el sistema dio la oportunidad de estudiarlo y de conocer las normas y leyes establecidas para todas las organizaciones, tema esencial e importante para el buen desarrollo ante las demandas del mundo laboral en la actualidad.

Crear estrategias para generar un Plan de Bienestar Laboral ha permitido aprender a crear, innovar, planear, organizar y ejecutar actividades para que el desarrollo sea de aprendizaje y de adquisición de experiencias. Las actividades, celebraciones, capacitaciones, eventos, y el pensar en el bienestar laboral generan satisfacción, motivación, gratitud; brinda la importancia que tienen los colaboradores para la buena ejecución de funciones y el desarrollo empresarial ayudando a mejorar la calidad de vida.

Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2011). Plan Institucional de Bienestar 2011. Recuperado de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/adminverblobawa?
- Alves, D., Cirera, Y. y Giuliani, A. (2013). Vida con calidad, y calidad de vida en el trabajo. *Invenio* 16(30), 145-163.
- Balaguer, I., Castillo, I. y Tomás, I. (1996). Análisis de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Orientación al Ego y a la Tarea en el Deporte (TEOSQ) en su traducción al castellano. *Psicológica* 17, 71-81.
- Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2).
- Camacaro, P. (2010). Abordaje conceptual de calidad de vida

en el trabajo. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>

- Casales, J. (2004). *Psicología Social*. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 del 11 de julio del 2012 "por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- Márquez, M. (2011). El papel del liderazgo en la motivación laboral. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos89/papel-del-liderazgo-motivacion-laboral/papel-del-liderazgo-motivacion-laboral2.shtml>
- Presidencia de la República. (2015). Manual de Inducción y Reducción. Recuperado de <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/dapre/sigepre/manuales/M-TH-01%20Manual%20de%20Inducci%C3%B3n%20y%20Reinducci%C3%B3n.pdf>
- Reyes, V. (2002). *El pensamiento de Amartya Sen*. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas.
- Roberts, G. (1992). *Motivation in sport and exercise*. Champaign, Illinois: Human Kinetics Editorial.
- Werther, W. (1992). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (3ª. ed.). México: McGraw-Hill.



Fuente: pixabay.