



Bienestar organizacional en las empresas de seguridad privada y su impacto en la experiencia laboral

Lady Stefani Gómez Rengifo

**Presentado a
Coronel Jorge Isaza, MBA-PhD
Docente Asignatura Seminario de Investigación**

**Tutor temático
Doctora María Carolina Moreno-Salamanca**

**Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad
Especialización en Administración de la Seguridad
Bogotá D.C.
2022**

Resumen

El artículo presenta el recurso humano como el eje fundamental de las organizaciones para cumplir con sus objetivos, crear productos o prestar servicios. Los miembros del personal de una empresa son las personas que se encargan de generar valor a los procesos y cumplir los objetivos empresariales. Sin embargo, muchas organizaciones no prestan atención a la satisfacción de su personal, porque se enfocan netamente en la productividad.

El bienestar organizacional se enfoca en las características propias de la organización, enmarcadas en ciertos componentes básicos que dan lugar a los valores corporativos definidos en la estructura jerárquica o tipo de liderazgo, las relaciones interpersonales entre el recurso humano y las normas organizacionales en general. De esta manera, ambos conceptos se relacionan e influyen uno en el otro, teniendo en cuenta que el bienestar organizacional es la clave en los procesos.

Palabras clave: bienestar organizacional, satisfacción, seguridad física, bienestar, visión estratégica

Abstract

The article presents human resources as the fundamental axis of organizations to meet their objectives, create products or provide services. The members of the staff of a company are the people who are in charge of generating value to the processes and fulfilling the business Objectives. However, many organizations do not pay attention to the satisfaction of their staff, because they focus purely on productivity.

Organizational well-being focuses on the characteristics of the organization, framed in certain basic components that give rise to corporate values defined in the hierarchical structure or type of leadership, interpersonal relationships between human resources and organizational norms in general. In this way, both concepts are related and influence each other, taking into account that organizational well-being is the key in the processes.

Keywords: organizational well-being, satisfaction, physical security, well-being, strategic vision

Introducción

El objeto del presente documento es analizar en forma general, el bienestar organizacional como un elemento clave en la satisfacción laboral de la población trabajadora del sector de seguridad privada, teniendo en cuenta que, en la actualidad, el bienestar organizacional se considera como un pilar en las empresas, según las estrategias establecidas por Montealegre (2019), cuando indica: “El reto es lograr alinear su bienestar y comportamiento con la visión estratégica de las organizaciones. A través de un bienestar fuerte y consolidada, se logra tener éxito en un mundo lleno de incertidumbre y de cambios”.

Cuando una empresa busca su transformación a partir del bienestar organizacional, es indispensable asegurar la conciencia en su desarrollo, identificando en primer lugar, las características de los pilares de la empresa, “revisando constantemente la percepción de la misma por parte de los diferentes grupos de interés”.

Para adelantar el proceso de cambio en el bienestar organizacional, se debe considerar que sea:

1. Evolutivo. Debe producirse con lentitud y objetivos definidos con claridad
2. Enfocado. Con la participación de ciertos grupos de la empresa
3. Revolucionario. Los cambios pueden ser difíciles, con muchos inconvenientes y generar muchos costos (Arista, 2013).

Según los autores Cújar et al. (2013), el análisis del bienestar organizacional permite a la gerencia contar con instrumentos adecuados para recopilar información sobre las diversas manifestaciones del bienestar en la empresa y, llegar a contextualizar el marco legal que soporta este documento, frente al riesgo psicosocial y marco normativo de seguridad y vigilancia privada. De acuerdo con ciertos estudios adelantados, se ha establecido que el bienestar organizacional se mide en

relación a la estrategia, estructura, trabajo en grupos, liderazgo, propietarios, innovación orientación a resultados y orientación a personal, el bienestar organizacional y modelos aplicados a la seguridad privada lo cual es información de suma importancia identificando nuevos modelos, instrumentos y variables para el logro de resultados en el cambio y transformación en el bienestar organizacional (Carrillo, 2016).

De acuerdo con el concepto anterior, es importante tener presente que, el recurso humano en las organizaciones es un eje fundamental en el desarrollo de productos y/o prestación de servicios, puesto que son ellos los encargados de generar valor a los procesos

y cumplimiento de los objetivos trazados. Sin embargo, dentro de ciertas organizaciones no se tiene en cuenta la satisfacción del personal, sino que se enfocan netamente en la productividad y en el cumplimiento del servicio.

La satisfacción laboral en las organizaciones representa un rol destacado para cumplir con el trabajo e, incluso, con las mismas metas y objetivos corporativos, tales como la productividad laboral y entrega de resultados eficaces, eficientes y efectivos, el mejoramiento del bienestar organizacional, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el desarrollo humano de los trabajadores, la salud emocional, el bienestar familiar, personal y social, la motivación y la calidad de vida en general de los miembros de la organización.

La satisfacción laboral

En relación con la satisfacción laboral, Hannoun (2011), la contextualiza de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Las labores que las personas desempeñan son mucho más que actividades, porque para realizarlas, requieren interacción con las directivas y los colegas, cumplir con el reglamento organizacional y sus políticas, con los estándares de desempeño y, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchos otros elementos. En consecuencia, la evaluación de la satisfacción de un empleado es una suma compuesta por un número de elementos del trabajo, tal como Abraján afirma:

La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación con el salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales (2009, p. 45).

De acuerdo con Abraján (2009), la satisfacción laboral es forma como se siente una persona en el trabajo. Por tal motivo, involucra diversos aspectos, tales como salario, estilo de supervisión, condiciones, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por tratarse de una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable para responder de forma consistente al trabajo que desempeña una persona y, está basada en las creencias y valores asumidos por la propia persona hacia su trabajo.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un estado emocional como consecuencia de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo que disfruta. Es una actitud que identifica la satisfacción de los trabajadores con su entorno laboral y bienestar organizacional. Al respecto, Castro (2014), afirma que los diversos conceptos de satisfacción laboral están influidos por todo aquello que ocurre en el resto de la vida de las personas, porque cuando alguien no está satisfecho con otros aspectos de su existencia, le será difícil encontrar satisfacción en el trabajo y, por lo tanto, afectará también otras áreas de su vida, hasta convertirse en un círculo vicioso de insatisfacción que lleva a la infelicidad.

Por su parte, Caballero (2002), sostiene que la satisfacción laboral es un agradable estado emocional que resulta de evaluar la experiencia de un trabajo, representa la forma como la persona disfruta de su trabajo y lo que piensa sobre él. Además, está muy relacionada con la satisfacción de la vida y, llega a ser un fuerte predictor de la misma. En este contexto, conviene decir que, para tener una mayor satisfacción con la vida, se debe encontrar la mejor forma de sentir satisfacción en el trabajo.

Las percepciones y sus afectaciones

Hannoun (2011), describe los principales aspectos que afectan las percepciones y, la define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, con base en sus creencias y valores. Las actitudes están determinadas por las características del puesto y, por las percepciones que tenga el trabajador de aquello que *debería ser*. Por lo general, los aspectos que afectan la percepción del empleado acerca de lo que desea en su puesto son:

- ✚ Las necesidades
- ✚ Los valores
- ✚ Los rasgos personales

Los tres aspectos del empleo que afectan la percepción del *debería ser* son:

- ✚ Las comparaciones sociales con otros empleados y las características de empleos anteriores
- ✚ Los grupos de referencia
- ✚ Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto
- ✚ Retribución
- ✚ Condiciones de trabajo
- ✚ Supervisión
- ✚ Compañeros
- ✚ Contenido del puesto
- ✚ Seguridad en el empleo
- ✚ Oportunidades de progreso

Existen dos tipos de análisis en cuanto a la satisfacción se refiere: satisfacción general que es el indicador promedio que siente el trabajador frente a las diversas facetas de su trabajo y, la satisfacción por facetas que comprende un grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, tales como reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros y políticas de la empresa. La satisfacción laboral se relaciona con el clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral del individuo.

Marco legal

A continuación, se expone el marco legal que soporta este documento en relación con el riesgo psicosocial y el marco normativo de seguridad y vigilancia privada.

Tabla 1.

Normatividad de seguridad y vigilancia privada

<i>Norma</i>	<i>Objeto</i>	<i>Artículo</i>	<i>Expedición</i>	<i>Relevancia</i>
Ley 61 de 1993	Estatuto de Seguridad y Vigilancia Privada	Artículo 1	Congreso de Colombia	Establece el régimen y tenencia de armas. Reglamenta la venta, funcionamiento y expedición de salvoconductos (Ley 61 de 1993).
Ley 2535 de 1993	Fija normas y requisitos para la tenencia y el porte de	Ley 2535 de 1993	Ministerio de Defensa Nacional	Establece los permisos para tenencia o porte de armas. Determina el uso privativo que se puede aportar a los organismos de seguridad.

	armas, municiones y explosivos.			Establece las armas de uso restringido y la clasificación de los permisos de tenencia y portes especiales.
Decreto 356 de 1994	Por el cual se expide el estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada	Decreto Ley 356 de 1994	Presidencia de la República	Establece el campo de aplicación en Seguridad y Vigilancia. Define las modalidades para prestar servicios de Vigilancia y Seguridad Privada.
Decreto 2974 de 1997	Por el cual se reglamenta los servicios especiales y los servicios comunitarios de Vigilancia y Seguridad Privada	Decreto 2974 de 1997	Presidencia de la República	Establece los criterios para otorgar licencias de servicios en Vigilancia y Seguridad Privada. Establece los criterios para que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada expida las licencias. Determina el servicio del uso de armas que se autorizan para el servicio comunitario.

<i>Norma</i>	<i>Objeto</i>	<i>Artículo</i>	<i>Expedición</i>	<i>Relevancia</i>
Decreto 1070 de 2015	Reglamentar el sector administrativo de Defensa	Decreto 1070 de 2015, Sección 2	President e de la República	Por el cual se establece el manual de uniformes y equipos para el personal de los servicios de la Vigilancia Privada.
Ley 1539 de 2012	Certificado de aptitud Psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego.	Ley 1539 de 2012	Congreso de la República	Por el cual se determinan los exámenes a los cuales deben aplicar y su metodología para el porte de armas.
Circular 011 de 2006	Programas académicos, capacitación anual y entrenamiento	Circular 011 de 2006	Ministerio de Trabajo y Super vigilancia	Establece los cursos de inducción en la Vigilancia y Seguridad Privada
Resolución 2646 de 2008	Riesgo psicosocial (salud mental, acoso laboral y comité de	Resolución 2646 de 2008	Ministerio de Protección Social	Por la cual se establece disposiciones que definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente a factores de

	convivencia) .			riesgos psicosociales en el trabajo.
Resolución 1010 de 2006	Prevención en acoso laboral.	(Resolución 1010 de 2006	Congreso de Colombia	Define, corrige, previene y sanciona las diferentes formas de agresión, maltrato y ofensa al trabajador.
Resolución 0652 de 2012	Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.	Resolución 0652 de 2012	Ministerio de Trabajo	Define la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, estableciendo la responsabilidad a los empleadores públicos y privados, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
Resolución 1356 de 2012	Conformación y funcionamiento del Comité de convivencia	Resolución 1356 de 2012	Ministerio del Trabajo	Establece el número de Representantes y Suplentes que conforman el comité. Establece el tiempo durante el cual se deben reunir.

<i>Norma</i>	<i>Objeto</i>	<i>Artículo</i>	<i>Expedición</i>	<i>Relevancia</i>
Ley 1616 de 2013	Ley de Salud Mental	Artículos 6, 7, 8, 9, 11	Congreso de la República	<p>Establece las acciones para promoción en salud mental y prevención de trastornos mentales que deban incluirse en los planes de obligatorio cumplimiento en administradoras de riesgos.</p> <p>Establece las actividades de promoción y prevención en las cuales se debe generar estrategias, programas para garantizar las empresas de sus trabajadores.</p>
	Labora			
	1			

Vigilancia y seguridad privada

El bienestar organizacional es un factor determinante en la vigilancia y seguridad privada y, su objeto es impulsar la competitividad y productividad de la empresa, considerando las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos. El intercambio de ideas facilita adelantar actividades en la empresa, crea un compañerismo dinámico y, al mismo tiempo, una entrega favorable hacia el trabajo en su nivel de producción. Por esta razón, el Estatuto define la vigilancia privada, como “la prestación remunerada de servicios los cuales comprenden la protección de bienes inmuebles, de personas naturales o jurídicas públicas o privadas” (Decreto, 356, 1994).

La labor del vigilante es ejercer la vigilancia y protección de los bienes, establecimientos, lugares y eventos privados y públicos, así como su protección, de donde resulta su importancia en la protección de personas y bienes. Para desempeñar esta labor, se debe formar y preparar en forma progresiva al trabajador, para que, de acuerdo con su experiencia y capacitación, desempeñe diversas labores como: vigilante de seguridad (con o sin arma), escolta privado y detective privados, guardas particulares, de campo, guardas de caza, jefes de seguridad y directores de seguridad (Ley 23, 1992).

Para controlar el trabajo desarrollado por los vigilantes de seguridad, se ha dispuesto la obligación de portar las autorizaciones de las cual trata una Tarjeta de identidad profesional (TIP), en donde se registra la información acerca de qué tipos de tareas está autorizado para ejercer. Esta tarjeta tiene una validez de diez años.

Deberes de un guarda o vigilante de seguridad

Los guardas o vigilantes no solo deben velar por el cuidado de lo material, sino también, de cada integrante de la propiedad. Por ende, es muy importante que ellos mismos se sientan satisfechos, al momento de adelantar su labor. En Colombia se ha determinado que los siguientes son los deberes que debe cumplir un guarda o vigilante de seguridad privada:

- Respetar los derechos fundamentales y las libertades de la comunidad, absteniéndose de asumir conductas reservadas a la fuerza pública
- Contribuir con la prevención del delito, reduciendo las oportunidades para la actividad criminal y desalentado la acción de los criminales, en colaboración con las autoridades de la República
- Observar en el ejercicio de sus funciones, el cumplimiento de las normas legales y los procedimientos establecidos por el Gobierno nacional, así como las órdenes e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada
- Asumir actitudes disuasivas o de alerta, cuando observen la comisión de actos delictivos en los alrededores del lugar donde están prestando sus servicios, dando aviso inmediato a la autoridad, de manera que pueda impedirse o disminuir sus efectos.
- El vigilante de seguridad que tenga conocimiento de la comisión de hechos punibles durante su servicio o fuera de él, deberá informar de inmediato a la autoridad competente y prestar toda la colaboración que requieran las autoridades.
- Prestar apoyo cuando lo soliciten las autoridades, con el fin de atender casos de calamidad pública. Los demás deberes establecidos en la normatividad vigente (Decreto, 356 de 1994).

Funciones de la seguridad privada

Las funciones de la seguridad tienen diversas características, entre las cuales merece destacar:

- **Carácter disuasorio:** convencer a alguien para que no lleve a cabo la actividad que supone un riesgo para la seguridad (Ley 5, 2014)
- **Realización de rondas y controles**
- **Comprobación de entradas, accesos y permanencias en el inmueble:** el vigilante siempre debe controlar las personas que entran en el interior del edificio, así como hacer un control exhaustivo de los vehículos que acceden.
- **Comprobación del estado de puertas y ventanas. Comprobación del sistema de seguridad y conraincendios.**
- **Comprobación de otras instalaciones que pudieran suponer un riesgo. Comprobación de bolsos y mochilas.**
- **Supervisión de sistemas de video vigilancia y/o informáticos.**
- **Comportarse de manera adecuada, lo cual incluye un compromiso firme con su trabajo mediante la ética, la astucia, la honradez, el respeto, la disciplina y la responsabilidad.**
- **Dedicación exclusiva a sus actividades y no llevar a cabo aquellas que corresponden a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad (Ley 5, 2014).**

Bienestar organizacional

El bienestar organizacional es un factor muy importante para el desarrollo de una empresa, porque es el conjunto de ideas, prácticas y valores establecidos en una empresa y, que lo

utilizan diversos agentes que trabajan en equipo en la misma empresa. Involucra aspectos que se engloban en la ética, las creencias, los valores, la experiencia, el trabajo en equipo y, sobre todo, en la psicología del grupo. Para Cújar et al. (2013), el bienestar organizacional es una parte importante ya que ha venido adquiriendo importancia en la parte interna de algunas organizaciones, por lo cual ha sido un centro de numerosas investigaciones por parte de algunos autores. Los enfoques que se usan en el bienestar organizacional varían en cada empresa, según se dé más importancia a los valores, las creencias, las historias e, incluso, hasta el rol que cumple el gerente como emisor del bienestar organizacional. Tener en cuenta dichos comportamientos revelan porqué algunos cambios y estrategias que se aplican en las organizaciones, no tienen el mismo éxito que otras.

El significado de los resultados en las organizaciones, se ha logrado con esfuerzo y sacrificio, buscando la manera de transformar sus valores, adecuar las prácticas cotidianas e influir sobre las percepciones, con el fin de obtener condiciones de bienestar que sean favorables para el desempeño de las personas y la empresa (Urrea, Mejía y Arango, 2000).

Con base en lo planteado en el párrafo anterior, es de suma importancia tener presente que el bienestar organizacional es el conjunto de normas, costumbres, creencias y valores que se establecen en un organización, para tener su propia identidad para contribuir e influir de manera positiva, en los miembros que hagan parte de la organización, con el objetivo de transmitir un sentido de identidad y pertenencia que los diferencie del personal de otras organizaciones. De esta manera, el bienestar organizacional brinda una personalidad propia, definiendo y promoviendo la imagen de una empresa dentro y fuera de ella.

Modelos aplicados a la seguridad privada

Los modelos más implementados para el bienestar organizacional en las empresas son el modelo de Schein y el modelo de Hofstede (2018), que determinan los elementos que deben hacer parte de una cultura organizacional adecuada y, la forma como se articulan entre sí. El bienestar es una instancia con diversos componentes, unos más visibles que otros, a pesar de que casi todos están presentes de alguna manera, en todas organizaciones.

Edgar Schein tiene un concepto muy particular sobre el bienestar organizacional, al considerarlo dentro de tres enfoques: los artefactos, los valores declarados y las creencias básicas. En el primer nivel, el externo, están los artefactos que son los elementos visibles, aunque no siempre descifrables. Por ejemplo: la infraestructura de la institución, la disposición de los espacios de trabajo, los signos visuales, el código de vestir, los patrones de conducta visibles o audibles, las normas escritas y otros documentos. En el segundo nivel, el intermedio, están los valores declarados que la organización asume y comunica de forma consciente. Ayudan a entender, hasta cierto punto, la conducta de los empleados y la razón de ser de los elementos del nivel externo.

En el tercer nivel, el profundo, están las creencias básicas, aquello que permite entender por qué los miembros de una organización piensan y se comportan de una determinada manera. En este nivel residen los valores inconscientes que, sin necesidad de estar escritos, son aquellos que tipifican a la organización. Por ejemplo: qué significa el éxito para una empresa; qué es la igualdad en el trabajo; qué significa el respeto; qué importancia se concede al balance trabajo/familia, etc.

Las creencias básicas se asemejan a las raíces de un árbol que alimentan el tronco, lo hacen más o menos fuerte y, forjan la aparición, el uso y la transmisión de los componentes visibles que serán típicos de una organización en particular (López, 2016).

Por su parte, Hofstede (2018), define el bienestar organizacional por medio de un ejemplo basado en una cebolla. De esta manera trata, explica la interconexión y la unión que se mantiene entre los cuatro elementos que determinan y establecen los tejidos de bienestar de la organización, tal como se explica a continuación.

En la capa externa o superficial se encuentran los símbolos tales como palabras, gestos, gráficos, estilos de vestir, signos de estatus y cualquier objeto físico u observable que identifica a los integrantes de una organización.

En la segunda capa se encuentran los llamados héroes, aquellas personas que, independiente de su cargo jerárquico, son valoradas como referentes de buen comportamiento y con valores dignos de imitar. Con su comportamiento, ellas han sido ejemplo de roles positivos como personas y compañeros de trabajo.

En la tercera capa se ubican los ritos, las actividades propias que se realizan periódicamente, dentro o fuera del horario de trabajo y, son transversales a toda la organización y tienen un significado especial para los colaboradores.

La cuarta capa llamada *el corazón de la cebolla* está constituido, por los valores que “pertenecen al software invisible de nuestra mente” y, se perciben en el día a día organizacional, sin necesidad de que alguien sea consciente del proceso.

Ambos modelos mencionados revelan un enfoque de bienestar que se debe tener en cuenta, al adoptarlos dentro de las organizaciones y, coinciden en definir el bienestar como un todo compuesto por niveles que especifican desde las manifestaciones más explícitas o externas, hasta las no conscientes o internas. A su vez, contemplan los principios más relevantes enmarcados en el credo organizacional que reflejan y enmarcan el pensamiento de los líderes y sustentan a su vez, la toma de decisiones. De alguna manera, permiten comprender por qué hay empresas que han prosperado más que otras, lo mismo que predecir el camino que seguirán construyendo, las empresas para crecer.

El liderazgo como foco del bienestar organizacional

Dentro del bienestar organizacional se tiene en cuenta el liderazgo, como uno de los enfoques principales para estructurar e implementar el bienestar organizacional, en donde se tiene en cuenta el liderazgo transaccional y el transformacional. Tanto Bass (1999), como Burns, señalan que el liderazgo transaccional es una especie de intercambio entre el líder y sus seguidores, donde los últimos reciben un valor a cambio de su trabajo y, Bass confirma que existe una relación costo beneficio.

Por su parte, Mendoza y Ortiz (2006), establecen la diferencia entre los dos estilos de liderazgo, al sostener lo siguiente:

El liderazgo transformacional estimula que surja de la conciencia de los trabajadores, al aceptar y comprometerse con el logro de la misión de la organización, dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses de colectivos. Sin embargo, Bass se

adelanta y argumenta que un líder podrá exhibir diversos patrones de liderazgo, de acuerdo con las circunstancias y lo que estas demanden.

Para evidenciar las diferencias entre liderazgo transaccional y transformacional, Bass utiliza como símil, el mensaje del presidente Kennedy al pueblo norteamericano: “El líder transformacional enfatiza lo que tú puedes hacer por tu país y el líder transaccional se centra en lo que tu país y el líder transaccional se centran en lo que tu país puede hacer por ti”. De esta forma, el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas para hacer más de lo que ellas mismas esperan y, como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los cuales, a su vez, representan un beneficio para la colectividad.

Variables del bienestar organizacional

Dentro del bienestar organizacional existen siete características que los autores Robbins y Judge (2009), señalan por su importancia para medir el rendimiento individual y colectivo de la empresa. Estas características son: innovación, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, minuciosidad, agresividad y estabilidad.

A su vez, otros autores definen las variables del bienestar organizacional, tales como: Gómez y Fontalvo (2014), que analizan como factores determinantes del bienestar organizacional: la estrategia, la estructura, el trabajo en grupo, el liderazgo, los propietarios, la organización y el ambiente.

Características del bienestar organizacional

Cameron y Quinn (1999), señalan que “las dimensiones del bienestar organizacional se dividen en, características dominantes de la organización, el estilo de liderazgo, la gestión de los empleados, la unión de la organización, los ejes estratégicos y los criterios para el éxito”.

Por su parte, Gómez y Fontalvo (2014), establecen unas características específicas de las organizaciones de la siguiente forma: en las pequeñas empresas el bienestar es más homogéneo, mientras que en las grandes empresas tienen una forma clara los sub-bienestares. Además, las organizaciones difieren según el grado de formalización que se expresa en reglas, políticas y normas.

Desde la dimensión de la funcionalidad de las organizaciones, se identifican algunas características del bienestar organizacional que fortalecen la competitividad empresarial. Entre ellas se cuentan la promoción del aprendizaje y el desarrollo humano, ubicación de los talentos humanos y los recursos entre las áreas organizacionales, la innovación, visión de largo plazo, calidad de los productos/servicios y la cooperación de los equipos de trabajo.

Desarrollo organizacional con base en el bienestar organizacional

Los valores y principios son aspectos muy significativos para que una organización sea exitosa, teniendo en cuenta que una estructura del bienestar organizacional, fuerte, congruente y, que se tome como base en la estrategia de la organización, es más efectiva frente a un bienestar débil, incongruente o que, por el contrario, no se tome como base para la misión de la empresa (Hernández y Fernández, 2019).

Hernández y Fernández (2019), describen cuáles funciones desempeñan el bienestar organizacional, teniendo en cuenta que el bienestar define la identidad de la organización y

fomenta el sentido de pertenencia, la aceptación y la comprensión. La identidad se cimienta en los valores de base, en la cosmovisión, en el ánimo, en la razón de ser de la organización. Estos elementos definen las fronteras entre lo que está dentro y lo que está fuera de la organización y, a la vez, proporciona una identidad a los miembros. Atrae y apoya a un grupo de individuos comprometidos que evidencian un vínculo emocional y de simpatía hacia el trabajo.

De igual forma, también ofrece un lenguaje y pensamiento comunes a los miembros, define el marco básico y la cosmovisión del trabajo, describe el contexto, el propósito y la lógica y, comunica sus valores mediante su lenguaje (Hernández y Fernández, 2019).

A continuación, la tabla 2 describe las funciones específicas de la cultura organizacional:

Tabla 2.

Funciones del bienestar organizacional

Función	Función	Función	Función	Función
Epistemológica	Adaptativa	Legitimadora	Instrumental	Motivadora
Da estructura al estudio de la organización como fenómeno	Apoya el logro de una comprensión común sobre su	Justifica el sentido y valor de la organización. Refuerza la	Es el instrumento ideal para lograr la	Los valores compartidos generan cooperación,


social. Se problema de orientación y su gestión motivan el
 convierte en una supervivencia fin, dando eficaz de una personal,
 vía para que, se deriva transparencia y organización. facilitan el
 comprender la de su misión sentido al Es posible compromiso
 vida de la central o comportamiento y alinear hacia con metas
 organización. Al “razón de ser”. el trabajo de los una mayor relevantes,
 descubrir el Las miembros de la eficiencia por con algo
 bienestar de una organizaciones, organización, el mayor que
 organización, deben aprender proporcionándoles compromiso los intereses
 también se puede a una base sólida de los propios del
 describir su desenvolverse para visualizar su miembros de individuo.
 influencia en los en un entorno propio la
 procesos cada vez más comportamiento organización,
 organizacionales, imprevisible, como algo mediante la
 mediante su cambiante y entendible y negociación
 bienestar. turbulento que, consentido. y el consenso
 obliga a las Transmite un en cuanto los
 mismas a un sentimiento de objetivos,
 esfuerzo por identidad a los metas,
 conocerse miembros de la medios e
 mejor, con el organización. instrumentos
 fin de para utilizar

introducir las modificaciones necesarias que les permitan adaptarse mejor a ese entorno.

por la organización. Ofrecer premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.

Fuente: elaboración propia con base en Reyes & Moros, 2019

Conclusiones

 El bienestar organizacional es la base fundamental de las empresas, teniendo en cuenta que adoptar e implementar buenas condiciones de trabajo, permiten incrementar la productividad, el cumplimiento de objetivos y las metas organizacionales trazadas, el bienestar emocional y físico de los colaboradores de la misma y, mejores resultados en la prestación de un servicio o en la realización de un producto. Adicional, se debe resaltar que la cultura organizacional tiene como principio la misión, la visión, los valores corporativos y todas aquellas manifestaciones que incluyan el manejo de planes y cronogramas de bienestar organizacional.

✚ Para complementar, existen otros aspectos que influyen significativamente y que se determinan dentro de los elementos, como la infraestructura propia de la organización, los patrones de conducta, la disposición de espacios, las creencias básicas, las relaciones interpersonales, el balance de pilares como el trabajo, la vida personal y familiar, el liderazgo y las actividades realizadas. Por tal motivo, es de suma importancia que el área de Gestión de talento humano y HSEQ estén siempre pendientes de cada colaborador.

✚ La satisfacción laboral se considera como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo y, se está convirtiendo en un asunto central para considerar el apego que tengan los trabajadores con su trabajo. Las dimensiones de desempeño, recursos humanos, toma de decisión y relaciones personales, se han convertido en indicadores útiles para analizar diversos factores de la cultura organizacional que influyen en la satisfacción laboral, los cuales exigen que la empresa la tenga definida y, por ende, le haga seguimientos trimestrales.

Referencias

Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa*. <https://www>

Redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf

Arista, I. (2013). *Cultura Organizacional en una empresa: pilar fundamental para el éxito*.
<https://www.aristaint.com/inspire/cultura-organizacional-en-una-empresa-pilar-fundamental-para-el-exito>

Bass, B. (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13.

Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección*. *Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado*.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Camero, K. & Quinn, R. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the competing values framework EUA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.* <https://www.researchgate.net/profile/Tahani-Aldahdouh-2/post/Is-the-any-test-or-questionnaire-to-measure-the-organizational-climate-anyone-can-suggest/attachment/59d61f45c49f478072e97966/AS%3A271750183489537%401441801700739/download/Diagnosing+and+changing+organizational+culture+Based+on+the+competing+values+framework.pdf>

Carrillo, A. (2016). “Medición de la cultura organizacional”. Enlace Web: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653788007/html/index.html>

Castro, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación y*. Tesis de grado. Magíster en gestión de personas y dinámica organizacional.
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Cújar, A., Ramos, C., Hernández, P., & López, J. (2013). *Cultura Organizacional: Evolución en la medición*.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592314000126?token=759C47B4E7D34322A3BEBAF714075CDE53B668B808BF560D0747C567C03E9350DF395>

C613985A0FF1B294DA217067205&originRegion=us-east-1&originCreation=20210425195109

Decreto Ley 356 (11 febrero 1994). *Ministerio de Defensa Nacional*.

<https://www.ccb.org.co/content/download/4928/file/Decreto%20356%20de%201994.pdf>.

Decreto 2974 (16 diciembre 1997). *Servicios Especiales y los Servicios Comunitarios de Vigilancia y Seguridad Privada*.

<file:///D:/Users/USER/Downloads/Decreto%202974%20de%201997.pdf>

Decreto 1070 (2015,26 mayo 2015). *Sector Administrativo de Defensa*.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=76837

Gómez, M., & Fontalvo, T. (2014). *Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5473609>

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hernández, R., & Fernández, M. (2014). *Metodología de la Investigación*.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hofstede, G. (2018). *El modelo de seis dimensiones de la cultura*.

<https://www.forbes.com.mx/el-modelo-de-seis-dimensiones-de-la-cultura/>

Ley 61 (12 agosto 1993). *Departamento Administrativo de la Función Pública*.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=6755

Ley 2535 (1993,17 diciembre 1993). *Normas sobre armas, municiones y explosivos*.

http://dcca.cgfm.mil.co/SIAEM/normatividad/Decreto_2535_1993.pdf

Ley 1539 (26 junio 2012). *Sanidad Militar*.

<https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/?idcategoria=11944&download=Y>

Ley 1616 (21 enero 2013). *MinSalud*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley->

1616-del-21-de-enero-2013.pdf

López, T. (2016). *Cultura capacitadora y alineación organizativa: bases del éxito empresarial en entornos globales*. *Opción*, vol. 32, núm. 9, pp. 974-996
Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

Mendoza, T. & Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones, e impacto en la cultura*. *Organizacional y eficacia de las empresas*, pp. 119-120.
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588/3539>.

Montealegre, P. (2019). *Cultura organizacional pilar de una organización*.
https://www.bancow.com.co/sala_de_prensa/cultura-organizacional-pilar-de-una-organizacion-columna-de-opinion-de-patricia-montealegre-nuestra-gerente-de-talento-humano/?lang=en.

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13 ed. México: Pearson.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Resolución 2646 (17 junio 2008). *Ministerio de Protección Social*.
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>.

Resolución 1010 (23 de enero 2006). *Congreso de Colombia. Prevenir, Corregir y Sancionar el acoso laboral*.

Resolución 0652 (30 abril 2012). *Ministerio del Trabajo*.

Resolución 1356 (18 julio 2012). *Ministerio del Trabajo*

Reyes, J. & Moros, H. (2019). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201

Shein, E. (1982). *Psicología de la organización*. México: Prentice-hall Hispanoamérica.

Urrea, F., Mejía, C. & Arango, L. (2000). *La innovación y la cultura de las organizaciones en dos regiones de Colombia*. Bogotá: COLCIENCIAS y Corporación Calidad.