

**Reinvención al modelo del programa de bienestar laboral en la Corporación  
Concejo municipal de Funza – Cundinamarca  
Trabajo de grado – proyecto aplicado**

Camila Andrea Romero Ardila

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Políticas y Jurídicas – ECJP

Especialización en Gestión Pública

Junio 2020

**Reinvención al modelo del programa de bienestar laboral en la Corporación  
Concejo municipal de Funza – Cundinamarca  
Trabajo de grado – proyecto aplicado**

**Estudiante:**

Camila Andrea Romero Ardila

**Tutor:**

Guillermo Tapias Cárdenas  
Profesional especializado

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD  
Escuela de Ciencias Políticas y Jurídicas – ECJP  
Especialización en Gestión Pública  
Junio de 2020

## **Dedicatoria**

A Dios por la salud, la inspiración y el acompañamiento en fe para la consecución de los objetivos de mi proyecto de vida.

A mi hijo Nicolás por ser la persona que motiva mi vida a salir adelante y ser mejor persona cada día.

A mis padres y mis hermanas por ser ese apoyo constante en cada proceso positivo y negativo en mi vida.

## **Agradecimientos**

A mi tutor el docente Guillermo Tapias, quien compartió sus conocimientos y su tiempo para lograr los objetivos del presente proyecto

A la Corporación Concejo Municipal de Funza, por permitirme desarrollar mi proyecto de grado y el apoyo de tan excelentes personas dentro de la entidad.

## Resumen

Este proyecto tiene como objeto realizar un estudio del talento humano como componente vital para la consecución de las metas y objetivos de las entidades públicas, en donde la calidad de vida del funcionario permita que él mismo ejerza sus funciones enmarcado en procesos de eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta que la entidad motive a su colaborador con técnicas de apoyo personal, familiar y profesional, teniendo como principal objetivo el análisis del programa de bienestar social laboral, sus aspectos positivos y aspectos por mejorar, con el fin de proponer ideas para el mejoramiento de las prácticas que se ejecutan al interior de la entidad en armonía con el bienestar del talento humano, para fundamentar lo anterior se relacionan teorías del desarrollo humano y su aplicabilidad en el ámbito organizacional y la pertinencia disciplinar del trabajo social en dicha área.

Se realiza una propuesta del plan de mejoramiento para las prácticas relacionadas con el talento humano, específicamente en las áreas de clima organizacional, capacitaciones, trabajo en equipo y motivación laboral.

**Palabras clave:** Bienestar laboral, talento humano, entidad pública, desarrollo humano, calidad de vida.

**Abstract**

The purpose of this project is to carry out a study of human talent as a vital component for the achievement of the goals and objectives of public entities, where the quality of life of the official allows him to carry out his duties within the framework of processes of efficiency and effectiveness, taking into account that the entity motivates its collaborator with personal, family and professional support techniques, having as its main objective the analysis of the labor social welfare program, its positive aspects and aspects to improve, in order to propose ideas for improvement theories of human development and its applicability in the organizational sphere and the disciplinary relevance of social work in this area are related to the practices that are executed within the entity in harmony with the well-being of human talent.

A proposal is made for the improvement plan for practices related to human talent, specifically in the areas of organizational climate, training, teamwork and work motivation.

**Keywords:** Labor welfare, human talent, public entity, human development, quality of life.

## Tabla de contenido

Planteamiento del problema.....	10
Justificación .....	11
Objetivos .....	14
Marco teórico .....	15
Marco conceptual.....	20
Marco legal.....	24
Marco metodológico.....	26
Paradigma de investigación:.....	26
Técnicas de recolección de información: .....	27
Esquema de la encuesta:.....	28
Metodología de análisis:.....	34
Análisis de resultados:.....	34
Tabulación y gráficos de los de los resultados:.....	35
Análisis de datos: .....	47
Propuesta plan de bienestar social laboral.....	49
Planeación estratégica.....	55
Conclusiones.....	58
Bibliografía.....	59

**Lista de tablas**

Tabla 1: Esquema encuesta. Aspectos generales .....	28
Tabla 2: Esquema encuesta. Condiciones del puesto de trabajo y recursos .....	29
Tabla 3: Esquema encuesta. Comunicación.....	30
Tabla 4: Esquema encuesta. Equipo de trabajo .....	31
Tabla 5: Esquema encuesta. Relación con supervisores y superiores .....	32
Tabla 6: Esquema encuesta. Desarrollo profesional .....	33
Tabla 7: Resultados encuesta. Aspectos generales .....	35
Tabla 8: Resultados encuesta. Condiciones del puesto de trabajo y recursos .....	36
Tabla 9: Resultados encuestas. Comunicación .....	38
Tabla 10: Resultados encuesta. Equipo de trabajo.....	40
Tabla 11: Resultados encuesta. Relación con supervisores y superiores.....	43
Tabla 12: Resultados encuesta. Desarrollo profesional .....	45
Tabla 13: Paralelo de resultados del análisis .....	47
Tabla 14: Plan de trabajo del Programa de Bienestar Social Laboral.....	52
Tabla 15: Responsables del plan de trabajo.....	54
Tabla 16: Seguimiento y evaluación.....	54



**Listado de gráficos**

Gráfico 1: Resultados encuesta. Aspectos generales .....	35
Gráfico 2: Resultados encuesta. Condiciones del puesto de trabajo y recursos .....	37
Gráfico 3: Resultados encuesta. Comunicación.....	39
Gráfico 4: Resultados encuesta. Equipo de trabajo .....	42
Gráfico 5: Resultados encuesta. Relación con supervisores y superiores .....	44
Gráfico 6: Resultados encuesta. Desarrollo profesional .....	46

### **Planteamiento del problema**

El talento humano como el mejor recurso de las entidades públicas o privadas, nos permite comprender que es necesario y realmente importante potenciar las aptitudes y habilidades de los colaboradores con el fin de lograr un aporte significativo en las vidas de ellos y a su vez se pueda ver beneficiada la entidad, a través de actividades de capacitación, recreación, clima laboral, mejoramiento de interacción en el ámbito laboral y mejoramiento de la calidad de vida para los funcionarios y su grupo familiar.

Teniendo en cuenta que la entidad seleccionada para desarrollar el ejercicio es el Concejo de Funza, es prioridad de la mesa directiva y la secretaria general motivar e incentivar a los empleados para mejorar en sus funciones y logren un clima organizacional que mejore a su vez las relaciones interpersonales entre funcionarios y también entre funcionario y superior (entendiendo superior como un puesto jerárquicamente más alto).

Con el fin de desarrollar los objetivos del proyecto se emplea la metodología mixta para comprender la realidad laboral de la entidad a partir de análisis cualitativos y cuantitativos que permiten proponer aspectos para mejorar el programa de bienestar laboral para la entidad acorde a las necesidades de los actores.

### **Justificación**

El proyecto aplicado se plantea a partir de la necesidad de replantear la visión que se tiene frente a los programas de bienestar laboral en las entidades públicas, teniendo en cuenta que el talento humano representa un insumo importante en el funcionamiento de la entidad, en tanto los colaboradores estén preparados académicamente y profesionalmente.

Lo anterior debido a que en algunas ocasiones se deja a un lado la importancia del sujeto como ser humano con necesidades personales y familiares, lo cual genera de alguna manera que el funcionario no rinda de la mejor manera frente a sus obligaciones, o que lo haga, en un aspecto poco eficiente frente a los objetivos de las entidades, por lo anterior es necesario emplear teorías relacionadas con el desarrollo humano, la calidad de vida, la dignidad humana y laboral y el bienestar y el talento humano.

Se relaciona la teoría del desarrollo humano y su relación con el ámbito organizacional con el fin de resaltar la importancia que tiene el talento humano en las entidades públicas y privadas, el objetivo es comprender que el colaborador necesita de ciertos satisfactores que propendan por mejorar la calidad de vida de los mismos, en sus vidas personales y laborales, los cuales se pueden conseguir a partir de un proceso de laboral en pro del talento humano, el clima organizacional y las relaciones interpersonales sanas al interior de la entidad.

Por lo anterior es un reto para las ciencias humanas y sociales plantear la relevancia del talento humano y como ello garantice la calidad de vida digna de los funcionarios, con el fin de aumentar la eficiencia y la eficacia en los resultados de los objetivos de la entidad y la atención a las necesidades de los ciudadanos.

Para ello es importante que las organizaciones logren dominar el trabajo en equipo y la interdisciplinariedad para lograr incentivar a los colaboradores y alcanzar los objetivos de la corporación. El trabajo interdisciplinario a su vez fomenta la creatividad de los colaboradores, permite el aprendizaje continuo, permite la innovación, la integración y la diversidad de ideales.

Si bien es cierto que las ciencias económicas y políticas son importantes para el desarrollo de cualquier entidad, las ciencias humanas y sociales también lo son, es entonces donde se debe llevar a cabo el trabajo en equipo. En relación a los objetivos del proyecto, una de las disciplinas que pueden aportar a los mismos, es el Trabajo Social, debido a la esencia y los fines de esta profesión.

El trabajo social es una disciplina de la ciencias humanas y sociales que propende por el bienestar, la equidad, la resolución de conflictos y la transformación de las dinámicas sociales para promover la calidad de vida, los derechos humanos y la justicia social; la intervención de esta disciplina se orienta hacia las necesidades de tangibles e intangibles de los sujetos (de derechos), la familia, los grupos sociales y la comunidad.

Ahora bien, la intervención del Trabajo Social busca favorecer el desarrollo de las relaciones interpersonales saludables, es por ello la relevancia de dicha profesión en el área organizacional y del bienestar social laboral, ya que el colaborador debe encontrar en su lugar de trabajo un espacio que le garantice la satisfacción de sus necesidades económicas y además la de sus necesidades de superación y de autorrealización, debido a esto el quehacer profesional del trabajador (a) social en la gestión del talento humano debe ser reflexiva y propositiva para el bienestar de los colaboradores y la consecución de los objetivos corporativos-

Dentro de los objetivos básicos en el proceso de gestión humana el Trabajador Social deberá apoyar el desarrollo de la organización, ser un agente de cambio, mantener una visión

integral de la organización, participar en la transferencia de tecnología, contribuir al logro de los objetivos organizacionales, ser un agente integrador, mantener una información al día sobre el estado de su gestión, conocer y mejorar el clima organizacional y evaluarse permanentemente. (Arbeláez, 2008, p.85)

De acuerdo a lo anterior se pretende a través de este proyecto socializar ideas de mejoramiento del talento humano al Concejo municipal de Funza en relación al clima organizacional, las relaciones interpersonales, entre otros, a partir de la teoría de desarrollo humano como modelo de intervención en la gestión organizacional y resaltando la importancia del trabajo interdisciplinario.

## Objetivos

### Objetivo General:

- ✓ Establecer una propuesta para el programa de Bienestar Social Laboral del Concejo Municipal de Funza.

### Objetivos Específicos:

- ✓ Analizar el modelo de bienestar social laboral de la Corporación Concejo Municipal de Funza a partir de teorías del talento humano en relación al bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.
- ✓ Identificar las necesidades de los colaboradores de la Corporación Concejo Municipal de Funza frente a su contexto laboral y el ejercicio de sus funciones en el mismo.
- ✓ Establecer la importancia del Talento Humano en la gestión de las entidades públicas en armonía con la vida en los ámbitos, laboral, personal y familiar.
- ✓ Determinar la viabilidad del proyecto dentro del marco de la planeación estratégica, evaluando sectores como el legal, presupuestal y contractual.

### **Marco teórico**

Para el análisis del proyecto se tendrán en cuenta algunos conceptos y teorías en relación al talento humano, el bienestar laboral y la calidad de vida de los sujetos, además de la administración pública en Colombia y lo relacionado con la importancia del talento humano para las Ciencias Sociales en dicho contexto, para ello es necesario lograr una interrelación entre los conceptos para comprender mejor la realidad del contexto estudiado.

La nueva gestión pública en Colombia ha permitido un cambio en el paradigma del modelo de administración burocrática, esto ha contribuido a comprender la gestión del talento humano desde una perspectiva más humana y empática con las necesidades de los colaboradores, sin dejar a un lado el modelo económico capitalista de producción y resultados.

Entendiendo que en la actualidad el componente humano se ha resignificado en los contextos laborales, las organizaciones desde sus departamentos de recursos humanos han diseñado nuevas estrategias que propenden por el crecimiento personal y laboral de los sujetos, a partir de la teoría del desarrollo humano como un eje fundamental en la estructuración sus planes estratégicos.

La teoría del desarrollo humano tiene una concepción holística del ser humano y la sociedad y como el sujeto satisface ciertas necesidades físicas, socioafectivas, sociales y de calidad de vida en todos los aspectos de su vida.

El programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, en su primer informe de desarrollo en 1990, define el desarrollo humano como “*el proceso de expansión de las oportunidades del ser humano, entre las cuales las tres más esenciales son disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y lograr un nivel de vida decente.*” Sin embargo, a lo largo

del tiempo, de las experiencias y de los cambios sustanciales en las dinámicas del mundo el PNUD en el informe presentado en el 2010 presenta una definición completa y la reformula así:

El desarrollo humano supone la expresión de la libertad de las personas para vivir una vida prolongada, saludable y creativa; perseguir objetivos que ellas mismas consideren valorables; y participar activamente en el desarrollo sostenible y equitativo del planeta que comparten. Las personas son los beneficiarios e impulsores del desarrollo humano, ya sea como individuos o en grupo. (pp. 2 - 3)

Este concepto comprende la concepción completa del desarrollo humano, cuyo objeto es la calidad de vida y la garantía de los derechos humanos, la equidad y la relación del desarrollo con la libertad.

Ahora bien, el autor Amartya Sen propone la teoría de desarrollo y libertad como un proceso de expansión de las libertades del ser humano, las cuales se relacionan entre sí, entendiendo también la libertad como el medio y el fin para la consecución del desarrollo humano.

La postura del economista Amartya Sen, tiene una visión general del desarrollo humano y la sociedad, este autor relaciona el desarrollo con un aspecto de acceso a diferentes medios que permitan la libertad de los sujetos superando escenarios de pobreza con el fin de conseguir los satisfactores idóneos para suplir necesidades básicas y complementarias del ser humano.

El desarrollo requiere de la eliminación de importantes fuentes de la ausencia de libertad como son: pobreza y tiranía, oportunidades económicas escasas y privaciones sociales sistemáticas, falta de servicios públicos, intolerancia y sobre actuación de estados represivos. A pesar del incremento sin precedentes de la opulencia global, el mundo contemporáneo niega libertades elementales a enormes cantidades de personas, si no es que a la mayoría. Unas veces la falta de libertades reales se relaciona directamente con la



pobreza económica, que priva a la gente de la libertad (...). (p. 15).

Las posturas anteriores proporcionan al proyecto una visión general de las teorías del desarrollo humano, destacando que la calidad de vida y el acceso a la satisfacción de necesidades de los sujetos son el eje fundamental de la teoría.

Dando continuidad al postulado teórico, el desarrollo humano a partir de la propuesta del psicólogo Abraham Maslow, define una jerarquía de necesidades humanas, las cuales se deben satisfacer con el fin de llegar a la autorrealización como cúspide la misma.

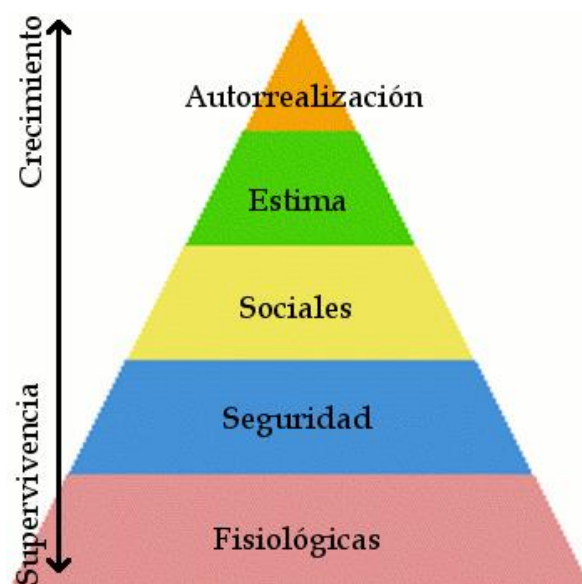


Figura 1: Pirámide de necesidades propuesta por Abraham Maslow

Las necesidades base son las fisiológicas y las de seguridad, la primera hace referencia a aquello que físico y natural del ser humano como la respiración, la alimentación, beber agua, descansar, básicamente la homeostasis humana las necesidades de seguridad se describen como las oportunidades que se presentan para protegerse y cumplir un rol en la sociedad, tales como la seguridad física, la consecución de un empleo, constituir una familia, tener ingresos y el derecho

a la propiedad privada y gozar de derechos como la salud y la educación, toda vez que se satisfagan estas necesidades el sujeto está preparado para seguir en dicha escala.

A partir de las necesidades sociales o de afiliación, el autor deja de describir las necesidades como básicas y da una transición a unas necesidades que le apuntan a un contexto afectivo, este nivel de la pirámide hace relación a la interacción con otros sujetos y pretende satisfacer necesidades como la amistad, el afecto correspondido, la intimidad sexual, el sentido de pertenencia y la afiliación social.

Toda vez que se el sujeto satisface las necesidades de sentirse correspondido afectivamente y se siente parte de una círculo social, da paso a llevar a cabo las dos fases finales, inicia con la necesidad que dan paso al autoestima, ya que al sentirse inmerso en un escenario social, empieza a reconocer quien es como persona y como parte de un colectivo, debido a esto se desarrolla una sensación de confianza y respeto, estas necesidades hacen referencia también a fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación y dignidad. Lo anterior da paso a alcanzar la cúspide de la pirámide toda vez que el sujeto comprende la realidad desde una visión más humana y encuentra el sentido y la misión en su vida, a partir de la moralidad, la creatividad y la madurez para enfrentar la vida, como la espontaneidad, la aceptación de los hechos, la resolución de conflictos y dejar a un lado los prejuicios.

De acuerdo a dicha teoría se puede comprender que el ser humano se constituye a partir de satisfacer un conjunto de necesidades que ocasionan un crecimiento personal y social, entendiendo a su vez que el entorno que lo rodea proporciona ciertos satisfactores que dan paso a una sensación de plenitud humana.

Ahora bien, la teoría de Maslow en el ámbito organizacional se puede aplicar fácilmente, debido a la naturaleza jerárquica, ya que una vez el colaborador ha satisfecho las necesidades básicas como el trabajo y la obtención de recursos económicos, empieza a dar lo mejor de sí mismo dentro del entorno laboral para conseguir la aceptación y el reconocimiento que necesita para mejorar su quehacer profesional y realizar de manera eficiente sus obligaciones contractuales.

Además de ello cuando el sujeto logra el reconocimiento en su lugar de trabajo y la aceptación de sus compañeros y superiores, le es más fácil trascender al nivel de autorrealización, pues podrá desarrollar sus capacidades intelectuales, su creatividad y podrá gestionar las problemáticas de manera más asertiva.

### **Marco conceptual**

Se relacionan una serie de conceptos para comprender el impacto positivo del bienestar social laboral y el desarrollo humano; el primer concepto para lograr el análisis del proyecto es la calidad de vida como proceso de humanización y dignificación de la persona como un sujeto de derechos, teniendo en cuenta la importancia que trae consigo poner en práctica dichos conceptos, para que el sujeto goce de una vida integra que permita el desarrollo humano y la armonía con su entorno, Rubén Ardila propone una definición integradora a partir de la opinión de diferentes teóricos en relación al tema, que permite comprender el concepto desde una perspectiva completa

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003, p. 163)

Es importante a su vez, no caer en imprecisiones o divagaciones con el concepto de calidad de vida, pues a través de la historia este se ha confundido con el capital, el nivel de adquisición, y/o la satisfacción de necesidades, lo cual puede llegar a ser erróneo, pues son teorías que tienen relación con el ser humano y su desarrollo, pero la calidad de vida es una interrelación de las diferentes dimensiones que comprenden al sujeto.

En segunda instancia, el término de calidad de vida con el contexto laboral, permitiendo que el proyecto tome un rumbo específico.

Según Chiavaneto el término de calidad de vida en el contexto laboral tuvo relevancia desde la época de los 70`s, en donde surgió la importancia del bienestar y la salud física y mental de los trabajadores, además de la noción de un ambiente laboral estable, la comodidad, la satisfacción y la motivación laboral. (Gómez, 2010, p. 227).

A través de los años la teoría del recurso humano, propone un paradigma integral y transversal en la vida de los colaboradores, teniendo en cuenta la satisfacción de las necesidades básicas y la garantía de los derechos, la estabilidad y el clima laboral favorables para la ejecución de las obligaciones laborales, las relaciones interpersonales adecuadas entre compañeros y superiores, la relación entre el colaborador y su familia, la capacitación y educación continua dentro del entorno laboral, el deporte y los espacios culturales, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior Gómez, Porras y Barahona proponen:

El término surge de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, enfocado en mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, a través del incremento de la productividad y eficacia por parte de la satisfacción de las necesidades y demandas de cada trabajador. La calidad de vida debe considerarse dentro de una perspectiva cultural, es un concepto que cambia de acuerdo al entorno en que se ubique, cambia con las culturas, con las épocas y con los grupos sociales existentes. El objetivo principal de la calidad de vida laboral es alcanzar una mayor humanización del trabajo, por medio de puestos de trabajo cómodos, condiciones seguras y saludables con organizaciones democráticas y participativas y oportunidades de crecimiento profesional y personal. (2012, p. 24).

A su vez el término de bienestar laboral se interrelaciona con el concepto de calidad de vida, en tanto se

define la importancia de un ambiente laboral que propenda por una interacción confiable y respetuosa entre el colaborador y sus superiores, la cual iniciaría con el apoyo de la institución y sus dirigentes a las actividades cotidianas de los trabajadores, para este concepto Delgado (2014) propone una definición desde las teorías del talento humano basada en fomentar el sentido de pertenencia, así

Incentivar y crear sentido de pertenencia también hace parte de la consolidación del Talento

Humano de una organización, ya que de este modo es posible conservar aquellas personas que son buenos elementos para la empresa; es decir aquellos colaboradores que se caracterizan por su creatividad, innovación, colaboración y proactividad, en este grupo también podemos incluir aquellos que han hecho carrera dentro de la compañía y que en el transcurso de su experiencia han adquirido conocimientos de diferentes procesos por tanto estarán en la capacidad de compartir sus conocimientos con nuevos colaboradores y difundir las políticas corporativas. ( p. 8).

Desde la teoría de la nueva gerencia pública la administración del talento humano en Colombia ha tomado un escenario importante debido a que se reconoce al funcionario como un recurso predominante para la consecución de las metas y objetivos para el Estado, además de fomentar y poner en práctica la idea de contratar personal altamente calificado, con actitudes y aptitudes que permitan un mejor servicio al ciudadano, deslegitimando la idea burocrática de la práctica de la gestión pública.

La gerencia del talento humano busca el desarrollo de la organización y de sus funcionarios de manera estratégica donde se incluyan las habilidades, capacidades y competencias de los empleados, logrando un buen clima laboral y una eficiencia en los resultados de la

entidad. Se entiende que el talento humano es una de las principales herramientas que conducen a que la organización alcance las metas propuestas por la alta directiva para lograr un crecimiento coherente con su actividad y el beneficio de la comunidad laboral, siempre y cuando esté acorde con los lineamientos y normas constitucionales. (Martínez, J. 2016)

Teniendo en cuenta el anterior ejercicio teórico y conceptual, es evidente la importancia de ejecutar una gestión del talento humano impecable en el sector público, debido a que con ello se consiguen resultados que le permiten al Estado una acción enmarcada en la eficiencia y la eficacia, además de la garantía de los derechos de sus servidores públicos.

Lo anterior permite a este ejercicio práctico, mejorar las herramientas para comprender la realidad y las necesidades que se evidencien a lo largo del proceso, debido a que a partir de la observación directa al contexto, se lograra un ejercicio auto reflexivo y de constante comunicación entre los actores, permitiendo a su vez obtener mejores resultados en la investigación, con el fin de presentar ante la mesa directiva de la institución los aspectos positivos y por mejorar en materia de bienestar laboral.

### **Marco legal**

El proyecto está enmarcado en el capítulo II “De la función pública”, de la Constitución Política de 1991, dentro de los artículos 122 al 131, dentro de los cuales se establecen entre otros, “son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios” (Art. 123), la conformación de la comisión nacional del servicio civil (Art. 130).

En concordancia con la Constitución se cita la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.”, la cual tiene por objeto la regulación del sistema del empleo público en Colombia y los principios básicos para la gerencia pública (Art. 1)

Con la finalidad de comprender la contratación de los servidores públicos al sistema se cita el Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.”, en el cual se definen los empleos temporales por nombramiento, además del Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo en el que se define al trabajador independiente como personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de actividades u obras en beneficio de terceros, en donde se determina un valor y cada uno de ellos asume los riesgos y gastos que ello acarrea, además de delimitar la libertad y autonomía que se tiene al momento de la ejecución.

El Decreto 1227 de 2005 en el capítulo II, establece el plan de estímulos para los funcionarios públicos dentro de los artículos 70, 72, 73 y 75, en los cuales se procura por garantizar al trabajador planes de seguridad y previsión social, programas de bienestar, financiación de educación formal, entre otros.



Finalmente, el Decreto 1567 de 1992 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”, el cual aplica para los empleados del Estado que presten sus servicios a las entidades públicas.

### **Marco metodológico**

La metodología que se empleó en el ejercicio del proyecto fue de tipo mixta, teniendo en cuenta que se utilizaron técnicas estadísticas para el análisis de información y demás aspectos que permitieron obtener datos para el desarrollo de los objetivos y a su vez se realizaron ejercicios cualitativos en relación a análisis teóricos y epistemológicos del bienestar social laboral, la calidad de vida con la realidad del contexto y de los actores de la entidad (funcionarios y directivos).

### **Paradigma de investigación:**

Para dar desarrollo al proyecto se empleó el paradigma socio-critico, teniendo en cuenta que éste permite realizar un análisis de la realidad social del entorno laboral en el Concejo municipal de Funza, a su vez permite al investigador una auto-reflexión de las posibles problemáticas, otra de las ventajas del paradigma socio-critico es que existe una interacción continua entre los actores involucrados en el estudio, lo que permite una interrelación entre lo práctico y lo teórico, basándonos para este ejercicio específicamente en teorías del talento humano, las ciencias sociales y la normatividad colombiana.

El paradigma socio-critico de acuerdo con Arnal (1992) adopta la idea de que la teoría critica es una ciencia social que no es puramente empírica ni solo interpretativa; sus contribuciones, se originan, “de los estudios comunitarios y de la investigación participante” (p.98). Tiene como objetivo promover las transformaciones sociales, dando respuesta a problemas específicos presentes en el seno de las comunidades, pero con la participación de los miembros. (Alvarado, L & García, M. 2008)

**Técnicas de recolección de información:**

Se implementaron una serie de encuestas a los funcionarios de la entidad cuyo objetivo fue identificar la percepción que ellos (as) tienen acerca de su entorno laboral, en relación al clima laboral y las relaciones con sus compañeros y directivos.

La aplicabilidad de la encuesta como método de recolección de información permitió al ejercicio un análisis mixto, teniendo en cuenta que con la interrelación de los datos cuantitativos que se obtienen y con la interpretación cualitativa que se realiza, los resultados permitieron un escenario más amplio para fortalecer los objetivos del proyecto.

La encuesta aplicada al proyecto contó con un grupo de preguntas que permiten analizar varios escenarios del contexto laboral, tales como los aspectos generales del cargo, las condiciones del puesto de trabajo, la comunicación interna, las condiciones del trabajo en equipo, la relación con los superiores y el desarrollo profesional; estos aspectos se tomaron en cuenta ya que logran cubrir gran parte de los objetivos del ejercicio.

Además de lo anterior la observación como método para comprender con mayor exactitud las dinámicas del contexto, conllevando a un análisis profundo de las necesidades que tienen al interior del equipo de trabajo.

**Esquema de la encuesta:**

Especialización en Gestión Pública  
Medición del clima laboral en el Concejo municipal de Funza

Encuesta  
**(Construcción propia del proyecto)**

**Objetivo:** Identificar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los servidores de la Corporación Concejo Municipal de Funza, para determinar aspectos positivos y negativos, con el fin de mejorar las actividades realizadas al interior del mismo.

**Nota:**

Tenga en cuenta que la información aquí diligenciada es de tipo personal y anónima, lo que le permitirá responder de manera sincera para obtener mejores resultados en el ejercicio académico.

**Aspectos generales**

*Tabla 1: Esquema encuesta. Aspectos generales*

<b>PREGUNTA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Considero que el Concejo Municipal es un buen lugar para trabajar		
Conozco y entiendo la misión, visión y objetivos del Concejo Municipal		
Estoy satisfecho (a) y comprometido con las directrices estratégicas del Concejo Municipal		
El Concejo Municipal cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo		

Elaboración autora

### Condiciones del puesto de trabajo y recursos

Tabla 2: Esquema encuesta. Condiciones del puesto de trabajo y recursos

<b>PREGUNTA</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
Cuento con todas las herramientas, equipos y material necesarios para llevar a cabo mi trabajo					
Las herramientas y equipos que utilizo como computador, teléfonos, impresoras, fotocopiadoras, etc, son mantenidas en buenas condiciones					
El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, ruido, iluminación, etc)					
Soy tratado(a) con respeto y cordialidad por mis compañeros y superiores					
Cuento con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada					
Cuento con espacio y tiempo adecuados para tomar recesos y pausas para alimentación					

Elaboración autora

## Comunicación

Tabla 3: Esquema encuesta. Comunicación

<b>PREGUNTA</b>	<b>SIEMPR E</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNC A</b>
Mi supervisor y/o jefe inmediato me mantiene bien informado					
Recibo y/o tengo acceso a tiempo a la información sobre aquello que puede afectar mis labores					
Mis compañeros de trabajo son fáciles de contactar					
Recibo indicaciones o información de actividades que deba realizar con tiempo suficiente para desarrollarlas					
Los medios informativos dentro y fuera de la corporación me permiten enterarme a tiempo de actividades relacionadas con mis labores					

Elaboración autora

## Equipo de trabajo

Tabla 4: Esquema encuesta. Equipo de trabajo

<b>PREGUNTA</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
Se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo					
Considero que mi actitud aporta a un buen clima laboral					
Las reuniones de mi equipo resultan de utilidad para realizar mi trabajo					
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
En mi grupo de trabajo, participo en la toma de decisiones					
En mi grupo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista					
Mis compañeros aprecian mis opiniones o contribuciones en el desarrollo de actividades					
Considero que el ambiente de trabajo es propicio para facilitar mis labores					
La relación laboral entre compañeros de trabajo es asertiva					
Siento apoyo de mis compañeros en momentos de dificultades					

Elaboración autora

**Relación con supervisores y superiores** (se entiende “superiores” como aquellos que cuentan con un nivel jerárquico dentro de la Corporación más alto al que usted desarrolla)

*Tabla 5: Esquema encuesta. Relación con supervisores y superiores*

<b>PREGUNTA</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
Mis superiores tienen una actitud abierta, respecto a escuchar las opiniones propias y de mis demás compañeros					
Siento que mis superiores fomentan y facilitan la motivación personal y laboral de todo el grupo de trabajo					
La relación laboral con mis superiores es asertiva					
Siento apoyo de mis superiores en momentos de dificultades					
Se fomentan actividades de esparcimiento (culturales y/o deportivas) por parte de los superiores					
Siento que mis superiores reconocen y valoran mi trabajo					

Elaboración autora



## Desarrollo profesional

Tabla 6: Esquema encuesta. Desarrollo profesional

<b>PREGUNTA</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
Recibí la inducción pertinente para desarrollar mis funciones					
Recibo capacitaciones o entrenamiento adecuado para desarrollar mi trabajo					
Promueven la formación académica externa para mí (programas técnicos, tecnológicos, pregrados y/o posgrados)					
Mis horarios son flexibles para desarrollar formación académica externa (programas técnicos, tecnológicos, pregrados y/o posgrados)					
Considero que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente al interior de la corporación					

Elaboración autora

**Metodología de análisis:**

Para desarrollar el estudio de clima laboral se empleó la metodología mixta, debido a que ello permite un abordaje de análisis cuantitativo y cualitativo que permite entender de una manera amplia como son las relaciones interpersonales y laborales dentro del equipo de trabajo del Concejo Municipal de Funza, en el cual se encuentra 25 funcionarios activos, dos personas por contrato directo (nombramiento) y 23 personas con contratos por prestación de servicios, con el objetivo de identificar qué aspectos se podrían mejorar y/o seguir fortaleciendo.

**Análisis de resultados:**

Se realizó tabulación de una encuesta compuesta por 6 diferentes aspectos con un total de 36 preguntas, lo cual permitió identificar que en general los servidores están conformes con las relaciones interpersonales tejidas y el equipo de trabajo, llámese compañeros de trabajo y superiores, además de estar a gusto con los recursos que deben emplear en el desarrollo de su trabajo, este ejercicio permitió identificar las necesidades y de los colaboradores, con el fin de proponer un programa de bienestar laboral que se ajusten a las mismas.

## Tabulación y gráficos de los de los resultados:

### Aspectos generales:

Tabla 7: Resultados encuesta. Aspectos generales

ASPECTOS GENERALES				
	PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
1	Considero que el Concejo Municipal es un buen lugar para trabajar	25	0	25
2	Conozco y entiendo la misión, visión y objetivos del Concejo Municipal	20	5	25
3	Estoy satisfecho (a) y comprometido con las directrices estratégicas del Concejo Municipal	24	1	25
4	El Concejo Municipal cumple con las normas de Seguridad y Salud en el trabajo	13	12	25

Elaboración autora

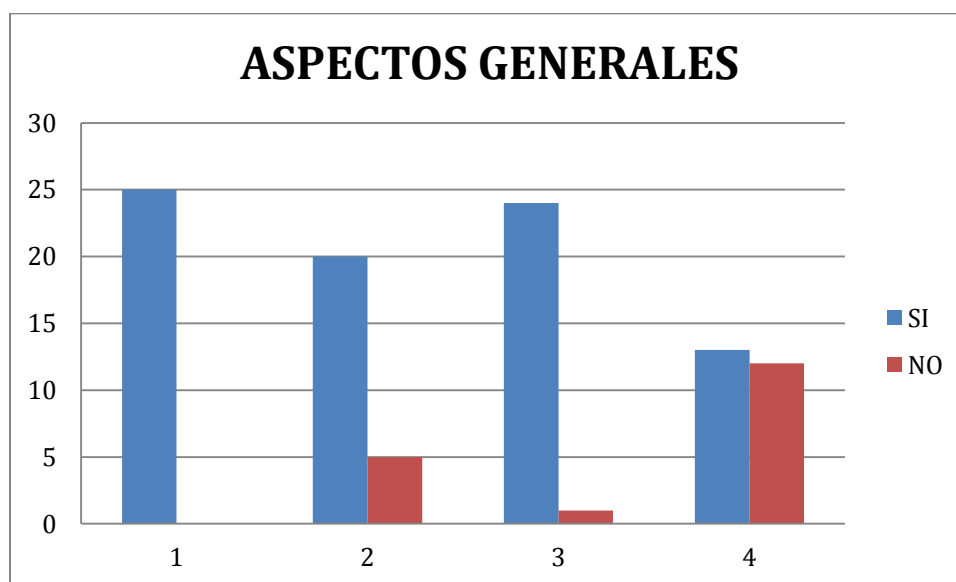


Gráfico 1: Resultados encuesta. Aspectos generales

Elaboración autora

**Puesto de trabajo:**

Tabla 8: Resultados encuesta. Condiciones del puesto de trabajo y recursos

<b>CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO Y RECURSOS</b>							
	<b>PREGUNTA</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1</b>	Cuento con todas las herramientas, equipos y material necesarios para llevar a cabo mi trabajo	21	4	0	0	0	25
<b>2</b>	Las herramientas y equipos que utilizo como computador, teléfonos, impresoras, fotocopiadoras, etc, son mantenidas en buenas condiciones	15	10	0	0	0	25
<b>3</b>	El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, ruido, iluminación, etc)	13	6	6	0	0	25
<b>4</b>	Soy tratado(a) con respeto y cordialidad por mis compañeros y superiores	15	5	5	0	0	25

5	Cuento con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada	22	2	1	0	0	25
6	Cuento con espacio y tiempo adecuados para tomar recesos y pausas para alimentación	21	3	1	0	0	25

Elaboración autora

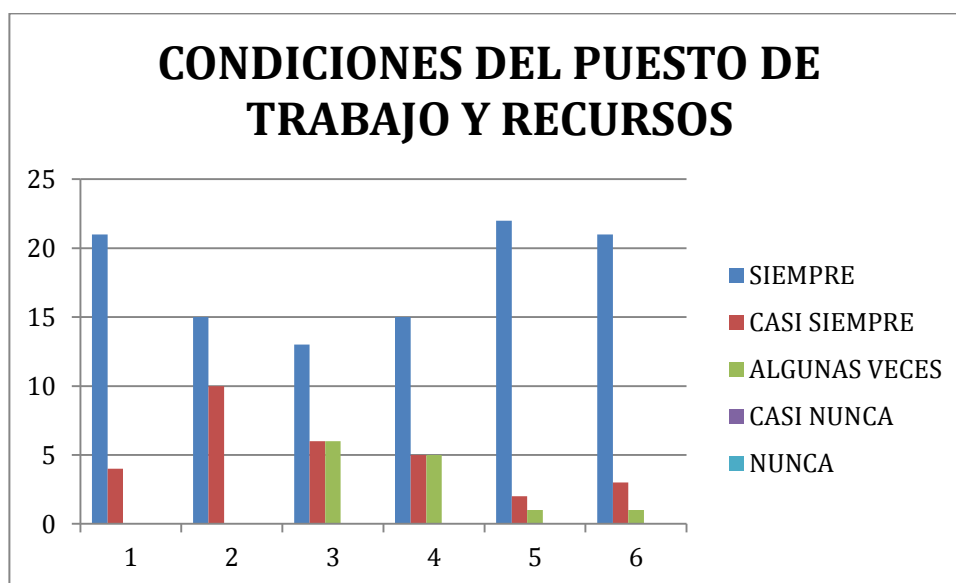


Gráfico 2: Resultados encuesta. Condiciones del puesto de trabajo y recursos

Elaboración autora

## Comunicación:

Tabla 9: Resultados encuestas. Comunicación

COMUNICACIÓN							
	PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
1	Mi supervisor y/o jefe inmediato me mantiene bien informado	21	4	0	0	0	25
2	Recibo y/o tengo acceso a tiempo a la información sobre aquello que puede afectar mis labores	22	3	0	0	0	25
3	Mis compañeros de trabajo son fáciles de contactar	21	3	1	0	0	25
4	Recibo indicaciones o información de actividades que deba realizar con tiempo suficiente para desarrollarlas	21	4	0	0	0	25

5	Los medios informativos dentro y fuera de la corporación me permiten enterarme a tiempo de actividades relacionadas con mis labores	21	3	1	0	0	25
---	---	----	---	---	---	---	----

Elaboración autora

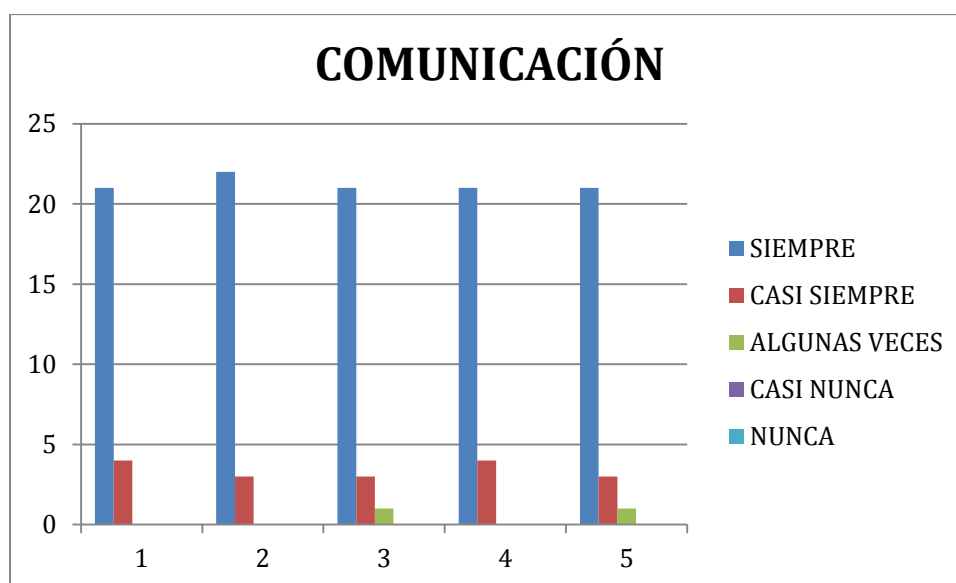


Gráfico 3: Resultados encuesta. Comunicación

Elaboración autora

## Equipo de trabajo:

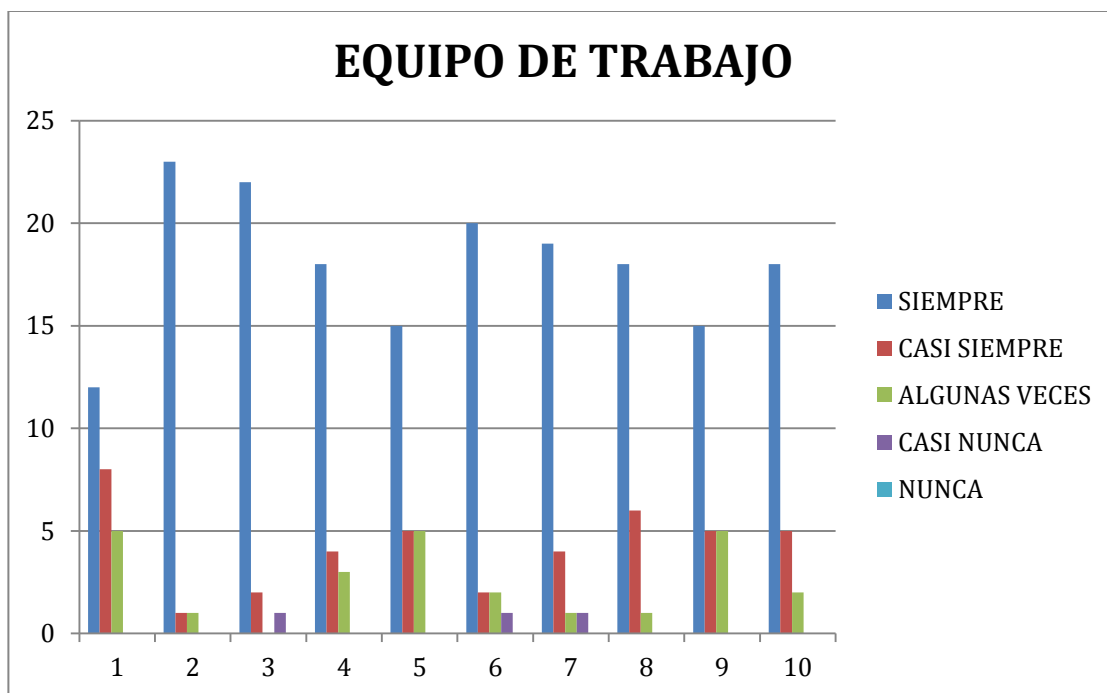
Tabla 10: Resultados encuesta. Equipo de trabajo

EQUIPO DE TRABAJO							
	PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
1	Se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo	12	8	5	0	0	25
2	Considero que mi actitud aporta a un buen clima laboral	23	1	1	0	0	25
3	Las reuniones de mi equipo resultan de utilidad para realizar mi trabajo	22	2	0	1	0	25
4	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	18	4	3	0	0	25
5	En mi grupo de trabajo, participo en la toma de decisiones	15	5	5	0	0	25
6	En mi grupo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista	20	2	2	1	0	25



7	Mis compañeros aprecian mis opiniones o contribuciones en el desarrollo de actividades	19	4	1	1	0	25
8	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para facilitar mis labores	18	6	1	0	0	25
9	La relación laboral entre compañeros de trabajo es asertiva	15	5	5	0	0	25
10	Siento apoyo de mis compañeros en momentos de dificultades	18	5	2	0	0	25

Elaboración autora



*Gráfico 4: Resultados encuesta. Equipo de trabajo*

Elaboración autora

## Relación con superiores:

Tabla 11: Resultados encuesta. Relación con supervisores y superiores

RELACIÓN CON SUPERVISORES Y SUPERIORES							
	PREGUNTA	SIEMPR E	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNC A	TOTA L
1	Mis superiores tienen una actitud abierta, respecto a escuchar las opiniones propias y de mis demás compañeros	20	3	2	0	0	25
2	Siento que mis superiores fomentan y facilitan la motivación personal y laboral de todo el grupo de trabajo	18	5	2	0	0	25
3	La relación laboral con mis superiores es asertiva	20	4	1	0	0	25
4	Siento apoyo de mis superiores en momentos de dificultades	18	7	0	0	0	25
5	Se fomentan actividades de esparcimien	15	6	4	0	0	25

	to (culturales y/o deportivas) por parte de los superiores						
6	Siento que mis superiores reconocen y valoran mi trabajo	19	5	1	0	0	25

Elaboración autora

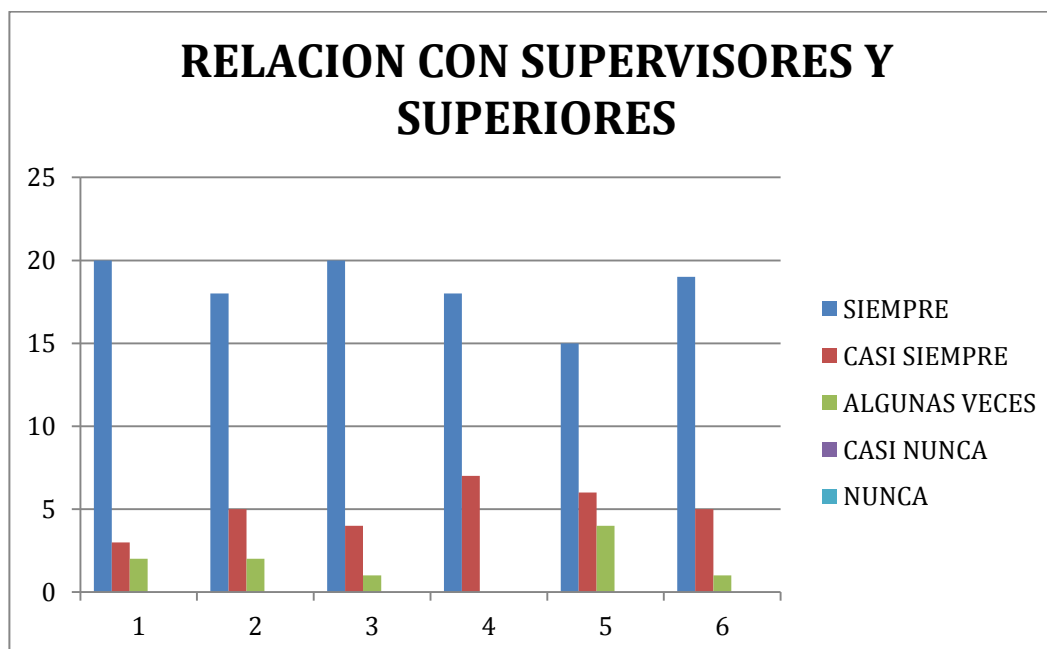


Gráfico 5: Resultados encuesta. Relación con supervisores y superiores

Elaboración autora

## Desarrollo profesional:

Tabla 12: Resultados encuesta. Desarrollo profesional

DESARROLLO PROFESIONAL							
	PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
1	Recibí la inducción pertinente para desarrollar mis funciones	20	5	0	0	0	25
2	Recibo capacitaciones o entrenamiento adecuado para desarrollar mi trabajo	15	3	3	3	1	25
3	Promueven la formación académica externa para mí (programas técnicos, tecnológicos, pregrados y/o posgrados)	14	5	0	4	2	25
4	Mis horarios son flexibles para desarrollar formación académica externa (programas técnicos, tecnológicos, pregrados y/o posgrados)	18	5	2	0	0	25
5	Considero que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente	17	4	3	1	0	25

nte al interior de la corporación						
---	--	--	--	--	--	--

Elaboración autora

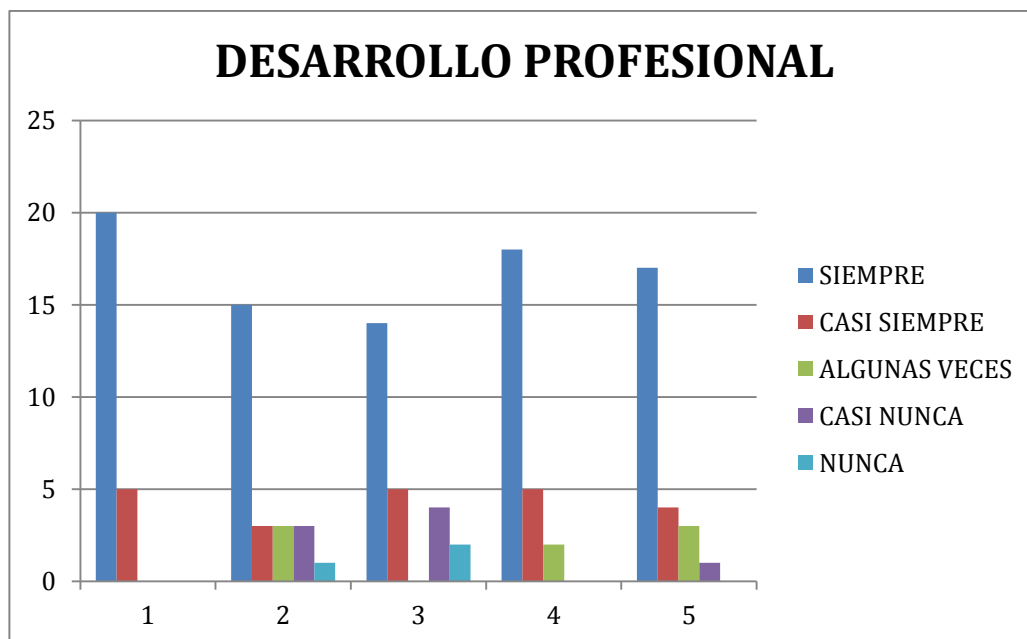


Gráfico 6: Resultados encuesta. Desarrollo profesional

Elaboración autora

### Análisis de datos:

En el ejercicio investigativo se logró evidenciar el impacto positivo en la vida laboral para los funcionarios, el hecho de laborar en la Corporación, debido a que este contexto les permite fortalecer sus currículos además de la experiencia laboral.

Lo anterior debido a que en su gran mayoría los colaboradores se sienten a gusto en sus puestos de trabajo, con sus obligaciones y con sus relaciones interpersonales.

Dentro de los aspectos negativos que se encontraron es que la Corporación no apoya de manera efectiva a sus servidores en programas académicos externos, de tipo pregrado y/o posgrado, lo cual no les permite un pleno desarrollo profesional y no se socializan de manera efectiva los procesos desarrollados desde el área de seguridad en el trabajo con todos los funcionarios del Concejo.

A continuación, se hace un paralelo del resultado del análisis:

*Tabla 13: Paralelo de resultados del análisis*

	<b>Aspectos para seguir fortaleciendo</b>	<b>Aspectos por mejorar</b>
Aspectos generales	Los servidores se sienten a gusto trabajando en la Corporación.	Fortalecer la socialización de los procesos de seguridad en el trabajo y procesos estratégicos de la Corporación como visión, misión, objetivos, etc.
Condiciones del puesto de trabajo y recursos	En general las condiciones de trabajo y los recursos empleados para desarrollarlo se encuentran dentro de un estándar excelente.	Ninguno, ya que no se dio un número relevante de aspectos negativos.
Comunicación	Los canales de comunicación	Ninguno, ya que no se dio un

	dentro de la Corporación son aceptables y efectivos para el desarrollo de las labores de los servidores.	numero relevante de aspectos negativos.
Equipo de trabajo	Las relaciones interpersonales y laborales se desarrollan de manera armónica, lo que propende por un ambiente de trabajo seguro sin afectaciones psicosociales de relevancia.	Ninguno, ya que no se dio un numero relevante de aspectos negativos.
Relación con supervisores y superiores	Los servidores se sienten a gusto y satisfechos en términos generales con las relaciones entabladas con sus superiores.	Ninguno, ya que no se dio un numero relevante de aspectos negativos.
Desarrollo profesional	Pocos aspectos positivos encontrados.	Fortalecer el apoyo brindado desde los superiores hacia los servidores para que desarrollen programas formativos que mejoren las calidades intelectuales de cada uno.

Elaboración autora



### **Propuesta plan de bienestar social laboral**

La propuesta del plan de Bienestar Social Laboral para el Concejo Municipal de Funza, se adopta teniendo en cuentas los hallazgos de los ejercicios reflexivos de observación e implementación de técnicas de recolección de información (encuestas), lo cual permite la planeación del programa, con base en las necesidades de los funcionarios con el fin de establecer un clima organizacional optimo, que permita la calidad de vida laboral de cada uno y a su vez permita el cumplimiento de objetivos de la entidad.

Basándose en la calidad de vida laboral de los funcionarios, el objetivo del programa de Bienestar Social Laboral es permitir al funcionario el pleno goce de sus derechos laborales en un lugar adecuado para la ejecución de sus funciones y un ambiente social y laboral favorables.

La Corporación Concejo Municipal de Funza, a través de la Resolución 036 de 2018, “Por la cual se adopta el plan de bienestar e incentivos con vigencia 2018 del concejo municipal de Funza, Cundinamarca”, cita una ruta legal para la implementación de dichos objetivos (cita textual del considerando de la resolución 036 de 2018, a continuación):

La Mesa Directiva del Honorable Concejo Municipal de Funza, Cundinamarca en uso de sus facultades constitucionales, legales, en especial las conferidas por el artículo 313 y de la carta constitucional y,

#### **Considerando**

- Que el Decreto 1567 de 1998, "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998; en especial las políticas de bienestar social, las cuales se orientan a la planeación, ejecución y evaluación de los programas y proyectos que respondan a las necesidades de los funcionarios y en el que se dispone en el artículo 19 "Las entidades

públicas que se rigen por estas disposiciones contenidas en el presente Decreto- Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar."

- Que la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” en especial su artículo 36 que establece que "con el propósito de elevar los niveles eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivos de los objetivos institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley."
- Teniendo en cuenta lo anterior, se privilegia al concepto de Bienestar Social dentro de las entidades públicas, como aquel necesario para la satisfacción de las necesidades de los funcionarios como seres integrales en sus ambientes espirituales, materiales, laborales, sociales y culturales, buscando la dignificación del ser humano, por lo que se establecen dos áreas:
  1. Área de protección y servicios sociales: estas se encuentran enfocadas a la salud, vivienda, educación, recreación, cultura y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.
  2. Calidad de vida laboral: busca el resaltar la persona y su sentido humano, creatividad, sentimientos, expectativas y necesidades, por lo que se hace indispensable que el clima laboral le proporcione las posibilidades de realización personal y social.

- Que el Decreto 1227 de 2005 Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, el artículo 69 dispone "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".
- Que el Artículo 70 del mismo decreto dispone que las entidades públicas en coordinación con organismos de seguridad y prevención social podrán ofrecer a los empleados y a sus familias programas y servicios de protección y servicios sociales, enunciando algunos.
- Que el Artículo 73 del mismo decreto establece "La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: 73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. 73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio."
- Que el Artículo 74 dispone "Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional".
- Que el Artículo 75.1 establece la necesidad de realizar una medición del clima laboral de la entidad por lo menos con una periodicidad de dos años y definir, ejecutar y elaborarse estrategias de intervención.
- Que referente al Plan de incentivos el Artículo 76 del decreto 1227 de 2005 dispone "Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de

trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”

Teniendo en cuenta lo anterior y el análisis realizado acerca del programa de bienestar laboral del año 2018 y del análisis del contexto laboral de la corporación, se propone para las dinámicas del Concejo Municipal de Funza, un plan de trabajo en pro del Bienestar de los empleados, que se divida diferentes programas que respondan a los aspectos estudiados, además de los aspectos personales y familiares de cada funcionario:

### 1. Plan de trabajo del Programa de Bienestar Social Laboral

*Tabla 14: Plan de trabajo del Programa de Bienestar Social Laboral*

<b>PROGRAMA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
ÁMBITO PERSONAL	Adaptación al entorno laboral	Capacitación e inducción de actividades
		Socialización Marco Estratégico (Misión, Visión, etc.)
	Promoción y prevención en salud	Campañas de salud auditiva, visual y apoyo psicosocial
	Conmemoración fechas especiales	Cumpleaños
		Días de la mujer y el hombre
		Días de la madre y el padre
Reconocimiento	Día del servidor público	
	Reconocimiento mensual y/o bimestral a un funcionario por alto desempeño laboral y social	
ÁMBITO FAMILIAR	Celebración día de la Familia	Integración del núcleo familiar de los funcionarios con el contexto laboral
	Celebración fechas especiales	Día del niño (abril)

		Halloween (octubre)
		Días de la madre y el padre
CLIMA ORGANIZACIONAL	Capacitación y talleres	Trabajo en equipo
		Comunicación entre pares y superiores
		Liderazgo
DEPORTE	Campeonato de futbol mixto	Campeonatos semestrales entre funcionarios
	Campeonato de baloncesto mixto	Campeonatos semestrales entre funcionarios
	Talleres de Yoga mixto	Talleres semanales de Yoga (evitar riesgos psicosociales-pausa activas)
	Caminatas ecológicas	Caminatas trimestrales en sectores rurales del municipio y alrededores
RECREACIÓN Y CULTURA	Taller manejo de emociones y teatro	Talleres de fortalecimiento de la comunicación entre pares y superiores
	Concurso de talentos	Un concurso que permita evidenciar los talentos de los funcionarios
	Arte y artesanías	Talleres de manualidades y artesanías
	Novena navideña	Organización de actividades en grupo para las festividades decembrinas
	Cena de navidad y año nuevo (Cierre fin de año)	Fiesta de fin de año
CAPACITACIÓN Y	Capacitación y talleres de	Capacitación en archivo

ACTUALIZACIÓN	actualización de conocimientos	(normatividad colombiana vigente)
		Capacitación de atención a usuarios
		Capacitación en redacción y corrección de estilo

## 2. Responsables del plan de trabajo

Tabla 15: Responsables del plan de trabajo

<b>RESPONSABLES DEL PROGRAMA</b>
Secretaria General
Concejales de la mesa directiva
Asesora de control Interno
Auxiliar administrativo
Asesor jurídico
Profesional especializado

## 3. Seguimiento y evaluación

Tabla 16: Seguimiento y evaluación

<b>INDICADOR</b>	<b>FORMULA DEL INDICADOR</b>
Participación de los programas (de eficacia)	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de participantes}}{\text{N}^\circ \text{ total de servidores}} * 100$
Porcentaje de actividades de bienestar desarrolladas (de efectividad)	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades desarrolladas}}{\text{N}^\circ \text{ total de actividades gestionadas}}$
Nivel de satisfacción de actividades	Encuestas de satisfacción al finalizar actividades

## Planeación estratégica

### PRESUPUESTO

Teniendo en cuenta la liquidación del presupuesto de rentas y gastos del honorable concejo municipal para la vigencia de cada año y sujetos a la normatividad y las leyes orgánicas del presupuesto decreto 111 de enero 15 de 1996 y acuerdos No 019 de noviembre 5 de 1996 y No 019 de Diciembre 15 de 2008, la corporación cuenta con un monto de alrededor de 2.000 millones para gastos del mismo en la vigencia anual que transcurra, dicho presupuesto se divide en gastos de personal, gastos de administración y gastos generales de mantenimiento y/o adecuación.

La corporación cuenta con el presupuesto de aproximadamente 1.600 millones (para cada vigencia) para servicios personales indirectos, de lo cual se podría disponer para la ejecución de la vinculación de un profesional especializado que se encargue de la planeación, ejecución y evaluación del plan de bienestar social laboral, además de lo anterior para dicho programa el presupuesto podría oscilar entre 22 y 25 millones de pesos, con el cual se debe disponer para la ejecución en general del mismo.

### CONTRATACIÓN

Para la ejecución del plan de bienestar laboral del concejo se puede realizar una contratación directa de apoyo a la gestión, ya que el personal de la corporación no supera los 30 colaboradores entre personal de planta y contratistas, es decir, se puede contar con la prestación de servicios profesionales especializados en la materia y que pueda comprobar sus conocimientos y experiencia.

De acuerdo a la resolución 041 de 2013 del concejo Funza /manual de contratación) y según la Ley 80 de 1993, se puede realizar la contratación directa toda vez que se requiera de la *“prestación de*

*servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales”*,

Procedimiento de contratación según resolución 041 de 2013

Etapa precontractual:

- Verificar que el objeto a contratar sea requerido para el óptimo funcionamiento de la Corporación
- Solicitar y expedir el certificado de disponibilidad presupuestal de acuerdo con el rubro del presupuesto
- Elaborar estudios previos de conveniencia
- Publicación de la invitación pública a presentación de propuestas
- Evaluación y aceptación

Etapa contractual:

- Elaborar e imprimir el contrato
- Perfeccionar y legalizar el contrato
- Elaborar y suscribir el acta de iniciación
- Ejecución y recibo del objeto contratado

Etapa pos contractual:

- Orden de pago y comprobantes de egreso
- Liquidación

Requisitos para la contratación por prestación de servicios de personas naturales:



- RUT
- Certificado de antecedentes disciplinarios vigentes
- Certificado de antecedentes fiscales vigentes
- Certificado policial vigente
- Certificado de medidas correctivas
- Fotocopia de la cedula
- Hoja de vida con los soportes legales
- Formato de hoja de vida única
- Fotocopia de pago de parafiscales y seguridad social
- Tarjeta Profesional
- Pago de Estampillas Pro-Deporte y Pro- Cultura
- Formato de Declaración de Bienes

## Conclusiones

Teniendo en cuenta el ejercicio realizado en donde se propone un plan de bienestar social laboral, teniendo en cuenta la normatividad vigente para su ejecución se puede concluir que el clima organizacional en la corporación es favorable para el buen desempeño de las actividades de los colaboradores, ya que se prestan escenarios físicos adecuados e interacciones sociales propicias para el desarrollo de las actividades.

Sin embargo dentro de los aspectos por mejorar, se encuentra que se deben fortalecer los procesos de inducción y reinducción con el fin de que el servidor se sienta identificado con los objetivos, misión, visión y principios que rigen la entidad; también se deben fortalecer los procesos de motivación y accesibilidad a la continuidad académica de los colaboradores con el fin de que el trabajo desarrollado al interior de la entidad sea aún más eficiente y eficaz.

Ahora bien teniendo en cuenta los resultados y realizando un comparativo con las teorías desarrolladas en el presente ejercicio, se puede identificar la importancia de enmarcar las acciones relacionadas con recurso humano en la teoría del desarrollo humano y las satisfacción de las necesidades planteadas por el autor Abraham Maslow, con el objetivo de que el colaborador explote sus mejores potenciales y de los mejor de sí para la ejecución de sus obligaciones contractuales y se permita a su vez el pleno desarrollo de las actitudes y aptitudes humanas.

## Bibliografía

- Alvarado, L & García, M (2008). *Características más relevantes del paradigma socio-critico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas*. Sapiens, revista de investigación. Edición No 2. <file:///C:/Users/kamila/Downloads/Dialnet-CaracteristicasMasRelevantesDelParadigmaSociocriti-3070760.pdf>
- Arbeláez, B. (2008). *Intervención de trabajador social en el proceso de gestión humana y la medición del clima organizacional*. Revista Facultad de Trabajo Social. Volumen 24. Páginas 83 a 88. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/247/209>
- Ardila, R. (2003). *Calidad de vida: Una definición integradora*. Revista Latinoamericana de Psicología. Volumen 35, numero 2. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo. Publicado en el Diario Oficial 27.622 de junio 7 de 1951. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Decreto 1227 de (2005). Publicado en el Diario Oficial 45.890 de abril 25 de 2005. <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- Decreto 1567 de (1992). Publicado en el Diario Oficial No. 43.358 de agosto 10 de 1998. <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Delgado, J. (2014). *Motivación organizacional y bienestar laboral*. Repositorio Universidad Militar Nueva Granada. <http://repository.unimilitar.edu.co:8080/bitstream/10654/12781/1/ENSAYO%20FINAL%20JENNY%20DELGADO%20PARDO.pdf>

García, J; Muños, M & Zapata, s. (2015). Aportes al bienestar laboral a partir de la intervención realizada por el trabajador social, para la disminución de la rotación de personal en la unidad de negocio distribuciones Medellín de la Compañía Colombiana, Corbeta y/o Alkosto S.A. Repositorio Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bello.  
[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5352/TTS\\_GarciaMartinezJohana\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5352/TTS_GarciaMartinezJohana_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gómez, A, Porras, K & Barahona, H. (2012). Diseño de programa de Bienestar Laboral. Repositorio Universidad Jorge Tadeo Lozano. Bogotá.  
<http://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1>

Gómez, M. (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburra*. Revista ciencias estratégicas. Vol. 18. Colombia. Pp. 225-236. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3437740.pdf>

Ley 909 de (2004). Publicado en el Diario Oficial 45.680 de septiembre 23 de 2004.  
<http://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-909-de-2004.aspx>

Martínez, J. (2016). La gerencia del talento humano, una estrategia de dirección en el sector público. (Proyecto de grado de especialización). Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14412/MartinezGarc%EDaJennyRoc%EDo2016.pdf?sequence=3>

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. (1990). *Primer informe de desarrollo humano*. [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_1990\\_es\\_completo\\_nostats.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1990_es_completo_nostats.pdf)

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. (2010). *Informe de desarrollo humano 2010*.

[http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2010\\_es\\_complete\\_reprint.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2010_es_complete_reprint.pdf)

Quintero, J. (S.F). Teoría de las necesidades de Maslow.

[https://www.academia.edu/38633127/Piramide de Maslow y las necesidades de la sociedad](https://www.academia.edu/38633127/Piramide_de_Maslow_y_las_necesidades_de_la_sociedad)

Resolución 036 de 2018. “Por la cual se adopta el plan de bienestar e incentivos con vigencia 2018 del concejo municipal de Funza, Cundinamarca”.

[https://concejofunza.micolombiadigital.gov.co/sites/concejofunza/content/files/000366/18281\\_resolucion-n036-de-20181.PDF](https://concejofunza.micolombiadigital.gov.co/sites/concejofunza/content/files/000366/18281_resolucion-n036-de-20181.PDF)

Resolución 041 de 2013. Manual de contratación del concejo municipal de Funza Cundinamarca.

[https://concejofunza.micolombiadigital.gov.co/sites/concejofunza/content/files/000109/5434\\_resolucion-no-041--manual-de-contratacion-1.pdf](https://concejofunza.micolombiadigital.gov.co/sites/concejofunza/content/files/000109/5434_resolucion-no-041--manual-de-contratacion-1.pdf)

Sen, A. (2000). *El desarrollo como libertad*. Gaceta ecológica. Numero 55. Páginas 14 a 20.

<https://www.redalyc.org/pdf/539/53905501.pdf>