

**PLAN DE BIENESTAR LABORAL PARA LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE BALBOA,
CAUCA**



Universidad
del Cauca

INFORME FINAL

OPCIÓN DE GRADO

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

POPAYÁN

2022

**PLAN DE BIENESTAR LABORAL PARA LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE BALBOA,
CAUCA**



**Universidad
del Cauca**

PRESENTADO POR:

YEIDY VIVIANA GONZÁLEZ IBARRA

ASESOR ACADÉMICO:

CATALINA RODRÍGUEZ RAMÍREZ

ASESOR EMPRESARIAL:

CRISTIAN CAMILO LÓPEZ NAVIA

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

POPAYÁN

2022

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| 1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO..... | 11 |
| 1.1. Descripción de la problematización..... | 11 |
| 1.2. Definición de la problematización..... | 13 |
| 1.3. Justificación..... | 13 |
| 1.4. Objetivos..... | 15 |
| 1.4.1. Objetivo General..... | 15 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos..... | 15 |
| 2. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA..... | 15 |
| 2.1. Marco teórico..... | 15 |
| 2.1.1. Organización..... | 15 |
| 2.1.2 Servidor público..... | 16 |
| 2.1.3 Contratista..... | 17 |
| 2.1.4 Estrategia..... | 17 |
| 2.1.5. Análisis de Vulnerabilidad..... | 18 |
| 2.1.6 Bienestar Laboral..... | 18 |
| 2.1.7 Pausas activas..... | 19 |
| 2.1.8 Plan o programa de bienestar..... | 19 |
| 2.1.9 Diagnóstico..... | 20 |
| 2.1.10 Higiene laboral..... | 20 |
| 2.2 Marco situacional..... | 20 |
| 2.2.1 Organigrama Institucional..... | 21 |

| | |
|--|----|
| 2.3 Marco legal | 22 |
| 3. CONTEXTUALIZACIÓN METODOLÓGICA | 23 |
| 3.1 Descripción de la investigación..... | 23 |
| 3.2. Tipo de investigación. | 24 |
| 3.3. Herramienta de investigación. | 24 |
| 3.4. Población. | 25 |
| 3.5. Muestra. | 25 |
| 4. RESULTADOS..... | 27 |
| 4.1. Análisis de la información..... | 27 |
| 4.1.1. Calidad de vida laboral..... | 27 |
| 4.1.2 Motivación..... | 34 |
| 4.1.3 Clima Organizacional..... | 37 |
| 4.2 Diagnóstico..... | 41 |
| 4.2.1 Calidad de vida laboral..... | 42 |
| 4.2.2 Motivación..... | 42 |
| 4.2.3. Clima organizacional..... | 43 |
| 4.3 Propuesta del plan de Bienestar laboral..... | 44 |
| 4.3.1. Objetivo general. | 44 |
| 4.3.2. Objetivos específicos..... | 44 |
| 4.3.3. Población objetivo. | 45 |
| 4.3.4. Responsables. | 45 |
| 4.3.5. Áreas de intervención..... | 45 |
| 4.3.4. Seguimiento y evaluación..... | 57 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| Conclusiones y recomendaciones..... | 58 |
| Referencias bibliográficas..... | 59 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Organigrama institucional de la alcaldía municipal de balboa, cauca..... | 21 |
|---|----|

LISTA DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Muestreo aleatorio estratificado | 26 |
| Tabla 2 Programas de recreación y deporte | 46 |
| Tabla 3 ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO..... | 48 |
| Tabla 4 ÁREA SOCIAL | 52 |
| Tabla 5 ÁREA DE MOTIVACIÓN E INCENTIVOS | 55 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 pregunta 1: Condiciones físicas del puesto de trabajo..... | 28 |
| Gráfico 2 PREGUNTA 2: ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN | 29 |
| Gráfico 3 PREGUNTA 3: OPORTUNIDADES DE ASCENSO..... | 30 |
| Gráfico 4 pregunta 4: Equipos y recursos materiales apropiados..... | 31 |
| Gráfico 5 Pregunta 5:satisfacción con los compañeros de trabajo | 32 |
| Gráfico 6 pregunta 6: Programas que debería tener la organización. | 33 |
| Gráfico 7 pregunta 7: Pausas activas en la organización..... | 34 |
| Gráfico 8 Pregunta 8: Grado de satisfacción con la organización | 35 |
| Gráfico 9 Pregunta 9: Celebración de fechas especiales en la organización. | 36 |
| Gráfico 10 Pregunta 10: Reconocimientos o incentivos..... | 37 |
| Gráfico 11 Pregunta 11: Clima de trabajo | 38 |
| Gráfico 12 Pregunta 12: Trato por parte del jefe inmediato | 39 |
| Gráfico 13 Pregunta 13: Problemas con compañeros. | 40 |
| Gráfico 14 Pregunta 14: Comunicación con su jefe. | 41 |

INTRODUCCIÓN

Una organización se construye a partir de la unión de un grupo de personas que tienen como propósito alcanzar un objetivo común de ahí que, cada miembro se convierte en una herramienta fundamental a la hora de plantear y desarrollar las actividades que permitan el cumplimiento de las metas de una manera más eficiente. En el desarrollo de esta idea se considera que el talento humano representa de manera clara el motor de una organización debido a que la sumatoria de sus talentos, habilidades y capacidades facilita el accionar en cada uno de los procesos que se llevan a cabo dentro de la misma y maximiza el nivel de competitividad de la organización.

Dentro del abordaje del talento humano de una organización se tienen en cuenta las relaciones interpersonales, el desempeño laboral, la motivación y el sentido de pertenencia, cada uno de estos puntos desencadenan una serie de actividades y estrategias que promuevan y garanticen las mejores condiciones del ambiente laboral esto con el fin de que el equipo de trabajo pueda desenvolverse de la mejor manera y contribuya a alcanzar el éxito de la organización. El progreso positivo de una empresa depende en gran medida de sus empleados por lo que, la creación e implementación de actividades que promuevan su desarrollo personal y profesional constituye un factor estratégico dentro del manejo de la organización lo que convierte el plan de bienestar laboral en una herramienta clave a la hora de realizar una gestión adecuada de cada uno de sus miembros.

La alcaldía del municipio de Balboa es una entidad de carácter público encargada de prestar servicios de manera eficiente y equitativa relacionados con el desarrollo de políticas públicas para el sector económico-productivo, cultural, de educación, salud, recreación, deporte e infraestructura en toda la población, todas estas actividades están desarrolladas y dependen en su gran mayoría de los servidores públicos que hacen parte de esta organización debido a esto, es necesario diseñar e

implementar un plan de bienestar laboral que tenga por objetivo el mejoramiento de las capacidades y condiciones laborales que a su vez garanticen un mejor desempeño y contribuyan al cumplimiento eficaz de la misión de la organización.

En el siguiente trabajo se presenta el diseño del plan de bienestar laboral para la Alcaldía del municipio de Balboa. En la primera parte, mediante una contextualización de la problemática que se encuentra en la organización se formula la justificación y los objetivos del proyecto. En la segunda, se fundamenta el desarrollo de este trabajo a través de la contextualización teórica, el marco legal y el marco situacional. Seguidamente, se describe la metodología que se utilizará para el desarrollo del plan de bienestar laboral, a continuación, se presenta el análisis de las condiciones laborales y se determina un diagnóstico estratégico. Para finalizar se presentan las estrategias a realizar y los planes operativos con base en los resultados obtenidos. Por último, se encuentran las conclusiones del trabajo realizado.

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO

En este capítulo se definen la problematización, la justificación y se determinan los objetivos del trabajo. La problematización surge de la ausencia de un plan de bienestar laboral adecuado para la Alcaldía del municipio de Balboa. La justificación basada, en la importancia y los beneficios que trae consigo la presencia de un plan de gestión de talento humano dentro de la entidad y finalmente se presentan los objetivos del proyecto que delimitan el alcance de la intervención organizacional a realizar.

1.1. Descripción de la problematización.

En los últimos años el mundo laboral ha experimentado muchos cambios, las condiciones y el ambiente laboral se han visto afectados por la globalización y los nuevos modelos de acción que provienen de ella. La aparición de diferentes modalidades de trabajo trae consigo mayores riesgos dentro del campo laboral, así como la presencia de múltiples enfermedades profesionales. Los factores descritos anteriormente representan un desafío para las organizaciones puesto que el futuro de las mismas depende en gran medida de su personal, de la motivación y el sentido de pertenencia que se genere en los colaboradores, por ende los programas de Bienestar laboral se convierten en una herramienta facilitadora dentro del manejo del personal puesto que permite identificar los aspectos que están relacionados con el bienestar integral de los empleados como la motivación, la promoción de la salud física y mental, el desarrollo personal y la prevención de enfermedades profesionales todo esto con el fin de proponer acciones de mejoramiento que contribuyan a la gestión adecuada del recurso humano.

Según Cobo y López (2011), al hablar de bienestar laboral nos referimos a la situación de seguridad física, mental y social en la que se encuentran los colaboradores de una organización,

esto con el fin de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes. Tomando en cuenta que la salud física y mental es una de las dimensiones que contribuyen a que los seres humanos tengan una óptima calidad de vida tanto en el ámbito personal como en el laboral se hace necesario, garantizar dentro del desarrollo de la actividad laboral las mejores condiciones y se busque mantener un excelente ambiente laboral.

Ahora bien, las enfermedades y riesgos laborales significan mayores costos para las organizaciones y una disminución en la productividad de las mismas, puesto que generan ausentismo un factor que según Borda (2017), en Colombia los estudios reportan que en periodos de 6 meses se perdieron cerca de 3.644.360 días por incapacidad temporal de trabajadores accidentados, lo que significa que se perdieron 9984 años de trabajo, lo que al valor de salario mínimo mensual vigente de 2016 ocuparía una pérdida de más de 82 billones de pesos. Por lo tanto, es fundamental que en las organizaciones se implementen programas que ayuden a prevenir incidentes y reducir los riesgos laborales, lo que resulta en una relación positiva de costo y beneficio que se ve reflejado en una ventaja competitiva para la entidad que se diferencia de las demás gracias a la presencia de un personal capaz, enfocado y eficiente apoyado por un plan de bienestar laboral.

Con respecto a lo anterior se puede observar que dentro de la Alcaldía Municipal de Balboa, se presentan deficiencias en cuanto al desarrollo de actividades en pro del bienestar del trabajador, esto se debe a que en la actualidad no existe una persona encargada de desempeñar el rol como coordinador del Talento Humano debido a que aunque el secretario de Gobierno tiene establecido dentro de sus funciones, dirigir la gestión del factor humano en los procesos de vinculación, capacitación, salud ocupacional y bienestar social, entre otras la complejidad de su cargo le

dificulta coordinar algunas de esas funciones de manera específica creando la necesidad de intervenir en el proceso con el desarrollo de un plan estratégico para el bienestar laboral.

1.2. Definición de la problematización

La alcaldía del municipio de Balboa es una entidad de carácter público en la que se hace necesario intervenir para el desarrollo de una estrategia encaminada al mejoramiento de las condiciones laborales de sus colaboradores, específicamente implementar dentro de sus actividades un plan de bienestar laboral acorde con las necesidades de la organización.

1.3. Justificación

Las organizaciones tienen como propósito obtener rendimientos, posicionamiento y reconocimiento positivo en el mercado, el logro de estas metas depende en gran medida del capital humano con el que se cuenta puesto que cada uno de ellos interfiere directamente en los procesos que se desarrollan y proporcionan un valor agregado en los productos o servicios que se ofrecen. De ahí que generar estrategias para el mejoramiento de las condiciones laborales significa invertir en un equipo de trabajo comprometido con las metas de la organización puesto que más allá de ser una estrategia enfocada en la prevención de lesiones y enfermedades, es una herramienta que contribuye a mejorar la satisfacción de los colaboradores y por ende la competitividad organizacional.

Según Villaseñor (2014), se ha comprobado que cuando una empresa fomenta la salud y el bienestar de sus colaboradores: La productividad, la creatividad y la innovación aumentan aproximadamente un 30%, mientras que el compromiso de los trabajadores con la empresa se eleva

hasta un 60%. Los datos anteriores demuestran la importancia de implementar un plan de bienestar laboral en todas las organizaciones sin importar su actividad económica, tamaño o procedencia de capital. Además, teniendo en cuenta que el ser humano pasa aproximadamente 8 horas diarias en su lugar de trabajo, este se convierte en un espacio propicio para la promoción de la salud. Según Borda (2017), La estructura organizacional de una empresa y la adecuada asignación de roles, responsabilidades, poder y jerarquías, pueden influir de forma positiva o negativa en las motivaciones que se generan en los trabajadores. Por ende, la disposición específica de actividades, el control de los riesgos y la prevención de las enfermedades laborales garantiza efectos positivos en la productividad y eficiencia en el desarrollo de las actividades de la organización.

De acuerdo con lo anterior, determinar una guía para gestionar el talento humano de una organización es imprescindible a la hora de dirigir una compañía hacia el éxito, es ahí donde el plan de bienestar laboral adecuado influye directamente sobre el nivel de competitividad de una organización y modifica la efectividad con la que se desenvuelven los miembros de la organización, dos aspectos que determinan el éxito o el fracaso de una organización. De acuerdo con lo anterior, es necesario para la Alcaldía del municipio de Balboa crear un plan que permita generar actividades que estén encaminadas a mejorar las condiciones laborales de los integrantes de la entidad.

Finalmente, en sentido académico representa una contribución significativa que permite llevar a contextos reales aquellos conocimientos adquiridos en la formación como profesional en Administración de Empresas de la Universidad del Cauca.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Diseñar un programa de plan de Bienestar Laboral dirigido a los funcionarios y contratistas de la Alcaldía Municipal de Balboa, Cauca que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida y que genere una proyección positiva hacia el éxito de la organización.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Realizar el diagnóstico de las condiciones laborales de los funcionarios y contratistas de la Alcaldía Municipal de Balboa.
- Establecer las actividades encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, que a su vez suplan las necesidades encontradas en la organización.
- Diseñar el plan de Bienestar laboral adecuado para la alcaldía de Balboa.

2. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA

En este capítulo se pueden encontrar las referencias conceptuales, legales y situacionales usadas para la realización de este trabajo.

2.1. Marco teórico

Con el fin de entender los conceptos para el desarrollo del trabajo y después de la indagación e investigación de referentes, se tomaron las siguientes consideraciones teóricas.

2.1.1. Organización

Según Reyes (2004):

La palabra organización viene del griego “organon” que se traduce mejor al castellano como organismo, el cual implica necesariamente los siguientes puntos:

- a) Partes y funciones diversas: ningún organismo tiene partes idénticas ni de igual funcionamiento.
- b) Unidad funcional: esas partes diversas tienen, con todo, un fin común e idéntico.
- c) coordinación y autoconstrucción, precisamente para lograr ese fin, cada una de las partes pone una acción distinta, pero complementaria de las demás, obran en vista del fin común y ayudan a las demás a construirse y ordenarse conforme a una teleología específica. (p.276)

Según Velásquez (2007):

La organización es una unidad compleja y social, con elementos que la componen y le dan identidad, constituida para, por y con el entorno, comprendida y estudiada como fenómeno emergente y como sistema abierto con clausura. De allí se desprende su identidad, dinámica y posibilidad de cambio. (p.133)

Por tanto, se puede indicar que las organizaciones, aunque no han tenido una mención formal, existen desde el principio de la especie, sin embargo, en la actualidad, las organizaciones no solo representan una identidad propia sino el contexto actual interno y externo por el cual está atravesando y así mismo, marcan una pauta para las futuras generaciones.

2.1.2 Servidor público.

“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.” (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 123). Visto de esta forma, se puede decir que

los servidores públicos son aquellos que desempeñan profesionalmente un cargo público al cual pueden acceder a través de elección por mérito, nombramiento, selección u oferta de empleo.

2.1.3 Contratista

Según el abogado español Guillermo Cabanellas (2006), un contratista es aquel que toma a su cargo, por contrato, la ejecución de alguna cosa, es decir, la persona o entidad que celebra un contrato con el Estado, el departamento o el municipio para la prestación de servicios o suministro de obras.

2.1.4 Estrategia

Según Porter (2011) “La estrategia competitiva consiste en ser diferente. Significa la selección deliberada de un conjunto de actividades distintas para entregar una mezcla única de valor” (p.103).

Según Thompson, A & Peteraf, M (2012) “La estrategia de una compañía consiste en las medidas competitivas y los planteamientos comerciales con que los administradores compiten de manera fructífera, mejoran el desempeño y hacen crecer el negocio” (p.4).

Para Contreras (2013):

La estrategia es el fundamento que utiliza el administrador para poder establecer qué quiere de la empresa y cómo quiere conseguirlo, aplicando recursos con el fin de ubicarla en una posición sostenible que le permita continuar en el mercado y dispuesta a cambiar en el momento en que este lo requiera. (p.177)

De todo lo anterior se entiende que las estrategias son parte vital de toda organización, establecen directrices y pautas necesarias para alcanzar las metas y objetivos, las estrategias en una organización generan un patrón de éxito en sus actividades.

2.1.5. Análisis de Vulnerabilidad

El análisis de vulnerabilidad es una herramienta que permite realizar un pronóstico sobre el impacto de las estrategias en las organizaciones.

Según Serna (2010), el análisis de vulnerabilidad juega como “abogado del diablo” como lo define en su libro Gerencia Estratégica, debido a que este se basa en estudiar las consecuencias que sucederían en la organización, si hipotéticamente se cayera un pilar de la organización, esto lo hacen con el fin de darle un valor a el impacto de las amenazas y medir su probabilidad para generar como resultado la capacidad de respuesta ante este suceso, cabe resaltar que la respuesta contra el suceso traerá consigo las acciones a ejecutar, el tiempo a tomar y la magnitud.

2.1.6 Bienestar Laboral.

Según Chiavenato (2004) el bienestar laboral se define como la protección de los derechos e intereses sociales de los trabajadores de la organización, contribuyendo en su realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en óptimas condiciones tanto de seguridad, económicas y personales.

Por su parte, Rodríguez y Reyes (2010) definen el bienestar laboral desde cuatro enfoques teóricos: (i) ecologista, el cual estudia la relación entre personas y espacios físicos, (ii) económico, que revisa los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos o grupos, (iii) sociológico que se refiere al conjunto de condiciones que conforman una comunidad y (iv) enfoque psicosocial que analiza la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo al cual pertenece.

La base de estas perspectivas es la satisfacción o bienestar laboral pues la falta de esta puede afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Esto quiere decir que, si los colaboradores se sienten insatisfechos en su área de trabajo, se verá reflejado en el desempeño ya que este disminuirá, además se presentará una alta rotación de personal, entre otras desventajas.

2.1.7 Pausas activas.

Las pausas activas se definen como las sesiones de ejercicio y actividad física que se desarrollan dentro del entorno laboral. Estas suelen tener una duración de 10 minutos y buscan reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares ocasionadas por sobreesfuerzos relacionados con el desempeño laboral. (MinSalud, 2015).

Es fundamental que los empresarios desarrollen este tipo de ejercicios con sus colaboradores, ya que la mayoría de ellos permanecen ocho horas al día sentados o realizando movimientos repetitivos, lo cual a largo plazo ocasionará enfermedades y traumas.

2.1.8 Plan o programa de bienestar.

Es un documento en el que se estipulan una serie de medidas orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y la satisfacción laboral.

Chamorro (2016) afirma que este programa, además de mejorar el clima laboral y fortalecer la integración entre los colaboradores, busca incrementar el bienestar de los empleados, incluyendo a sus familiares y que además promueve el desarrollo en tres aspectos: profesional, laboral y personal.

2.1.9 Diagnóstico.

Desde el ámbito empresarial, un diagnóstico se puede definir como un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas (Fierro, A. 1996).

2.1.10 Higiene laboral.

Para Chiavenato (2004) la higiene laboral es un conjunto de normas y procedimientos tendentes a la protección de la integridad física y mental del trabajador. Por su parte Cortés (2002) afirma que la seguridad, higiene y ambiente en los distintos centros de trabajo comprende las normas, técnicas y medidas sanitarias que tenga por objetivo eliminar o reducir los riesgos de los distintos puestos de trabajo; estimular y desarrollar en las personas la actitud positiva y constructiva, respecto a la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales que puedan derivarse de su actividad laboral.

2.2 Marco situacional

Balboa es un municipio del departamento del Cauca, bautizado así en honor a Vasco Núñez de Balboa; también es reconocido como el Balcón del Patía ya que está ubicado sobre la cordillera occidental de los Andes colombianos, desde donde se puede apreciar la extensión del Valle del Patía.

En la actualidad la alcaldía está a cargo de Johnny Alexander Dávila Imbachi y cuenta con 63 funcionarios, distribuidos en las diferentes dependencias: gobierno, planeación, deporte y cultura, tesorería, salud, control interno, personería entre otras y tienen como objetivo generar condiciones

que permitan a la comunidad balboense el acceso a derechos fundamentales, propiciando un escenario de crecimiento económico a partir del desarrollo de actividades de fomento al sector productivo, el emprendimiento y el turismo; base de la economía del municipio y soportado en una institucionalidad fuerte y transparente que genera valor público a partir de sus intervenciones.

Nombre: Alcaldía Municipal de Balboa, Cauca.

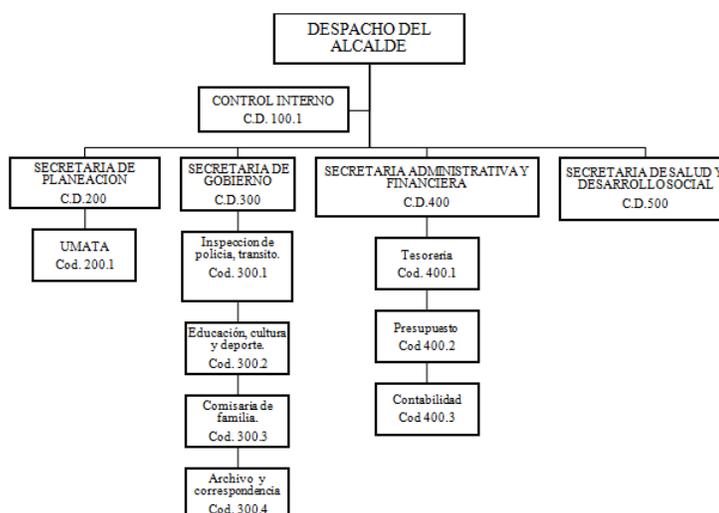
Nit: 891500869-1

Dirección: Carrera 3 N° 5-08 Barrio Bello Horizonte, Balboa, Cauca.

Página web: www.balboa-cauca.gov.co.

2.2.1 Organigrama Institucional.

FIGURA 1 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE BALBOA, CAUCA



Fuente://www.balboa-cauca.gov.co/alcaldia/organigrama

2.3 Marco legal

En este capítulo se definen las leyes que rigen las actividades relacionadas con el talento humano de una organización:

- **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022:** Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.
- **Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018:** Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
- **Decreto 1083 de 2015:** en el Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos especifica que 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.
- **Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Ley 909 de 2004:** Mediante la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, el cual debe estar conformado por los planes, políticas, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar laboral, orientados a dar respuesta a las necesidades de los funcionarios públicos, manteniendo y/o mejorando las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, así como el mejoramiento de su calidad de vida, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran.
- **Ley 142 de 1994:** En el Título III- Régimen Laboral, Artículo 42. Incentivos, menciona que las empresas de servicios públicos pueden adoptar planes de incentivos, para remunerar a todos quienes prestan servicios en ellas en función del desempeño y de los resultados de utilidades y de cobertura obtenidos.

3. CONTEXTUALIZACIÓN METODOLÓGICA

A continuación, se presenta el proceso metodológico necesario para el desarrollo del proyecto. Primeramente, se define el tipo de investigación a utilizar; posterior a esto, se define la muestra, efectuando la recolección y el análisis de los datos obtenidos.

3.1 Descripción de la investigación.

El presente proyecto tiene como finalidad generar un plan de Bienestar Laboral que beneficie a los integrantes de la Alcaldía Municipal de Balboa, Cauca.

Con esta investigación se busca conocer la percepción que tienen los colaboradores de la Alcaldía frente a factores que involucran principalmente la gestión de la Secretaría de Gobierno en el área del Talento Humano, como también las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización.

3.2. Tipo de investigación.

Para el desarrollo de este trabajo se realizó una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo, puesto que se recolectó información sobre diferentes aspectos de los integrantes de la empresa.

Según Bernal (2006), en la investigación descriptiva se muestran, reseñan o identifican situaciones, características de un objeto de estudio o se diseñan productos, modelos, prototipos, guías, etc., pero no se dan explicaciones o razones del porqué de las situaciones, hechos, fenómenos. La investigación descriptiva se guía por las preguntas de investigación que se formula el investigador, se soporta en técnicas como la encuesta, entrevista, observación y revisión documental.

Así mismo, la investigación tiene un enfoque cuantitativo, siendo fundamental para analizar los resultados de las encuestas aplicadas a los miembros de la Alcaldía.

“El enfoque cualitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 5).

3.3. Herramienta de investigación.

La herramienta empleada para recolectar información referente a los temas de clima organizacional, ambiente laboral, motivación, etc., en las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de Balboa, Cauca, fue la encuesta.

Se realizó un cuestionario estructurado compuesto por 14 preguntas con opciones variables, las cuales están agrupadas de la siguiente manera: 7 preguntas referentes a calidad de vida laboral, 3

de motivación y 4 sobre clima organizacional. Cada una de estas contiene un espacio en el cual el encuestado puede mencionar de manera opcional, la razón por la que respondió de tal manera (Ver Anexo 1).

Finalmente, se realizará un análisis descriptivo de la información puesto que, se habla detalladamente acerca del ambiente laboral y su condición actual.

3.4. Población.

Según Arias, F. (2012) la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extendidas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio. Por lo tanto, la población de la Alcaldía Municipal de Balboa será el número de empleados que laboran tanto a nivel interno como externo de la organización, es decir, 97 contratistas y 18 funcionarios de planta, para un total de 115 personas.

3.5. Muestra.

El tipo de estudio estadístico empleado para determinar la muestra en la presente investigación, fue el muestro aleatorio simple estratificado.

En este estudio estadístico se determina los estratos que conforman la población objeto de estudio para seleccionar y extraer de ellos la muestra (se define como estrato a los subgrupos de unidades de análisis que difieren en las características que van a ser analizadas). (Bai, 2013).

Para el cálculo de la muestra, se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z\alpha^2 * p * q}$$

Donde:

n = es el tamaño de la muestra buscado

N = Tamaño de la población, es decir 115 colaboradores

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza. (Se utilizó un nivel de confianza del 90%, el cual equivale a 1,645 revisando en la tabla de distribución)

e = Margen de error. Para el caso se utilizó un margen de error del 10%, es decir, 0,10.

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado. (Como no se tiene datos de encuestas anteriores, p equivale al 50%, es decir, 0,5.

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado. Este es igual a $(1-p)$, es decir, $(1-0,5)$, es decir, 0,5.

Entonces al reemplazar nos queda de la siguiente manera:

$$n = \frac{115 * 1,645^2 * 0,5 * 0,5}{0,10^2 * (115 - 1) + 1,645^2 * 0,5 * 0,5}$$

$n=42,82$

Se necesita una muestra de al menos 43 colaboradores de la Alcaldía para garantizar que la muestra sea representativa.

La estratificación hacia las 6 dependencias de la Alcaldía se realizó mediante regla de tres, para calcular el número de muestras requeridas por dependencia, como se muestra en la siguiente tabla.

TABLA 1: MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO

| Dependencias | Número de colaboradores | Muestra | Número de muestras requeridas por dependencia | Muestras tomadas por dependencia |
|---------------------|--------------------------------|----------------|--|---|
| S. Gobierno | | | 19 | 27 |
| S. Salud | | | 4 | 6 |
| S. Planeación | | | 13 | 19 |
| Tesorería | | | 4 | 6 |
| Control interno | | | 1 | 1 |
| Personería | | | 1 | 2 |
| TOTAL | 115 | 43 | 43 | 61 |

Fuente: Elaboración propia

4. RESULTADOS

En este capítulo se presenta el desarrollo del trabajo, elaborado con la ayuda de las herramientas teóricas y prácticas que permiten generar un análisis eficiente para el proyecto y así generar las soluciones y respuestas a las necesidades que presenta la organización.

4.1. Análisis de la información.

A continuación, se analizarán los resultados de las 61 encuestas que se realizaron a la mayoría de contratistas y funcionarios de la Alcaldía Municipal de Balboa.

4.1.1. Calidad de vida laboral

Para este tema se plantearon 7 preguntas orientadas a identificar los principales aspectos que determinan el nivel de satisfacción frente a este factor, las cuales se mostrarán a continuación junto con el análisis de las respuestas dadas por los funcionarios y contratistas.

1. ¿Considera usted que las condiciones físicas de su puesto de trabajo tales como: ventilación, iluminación, espacio, nivel de ruido, temperatura, etc., ¿son las adecuadas para desarrollar sus actividades laborales?

GRÁFICO 1 PREGUNTA 1: CONDICIONES FÍSICAS DEL PUESTO DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al interrogante planteado, se identificó que las condiciones físicas de los puestos de trabajo son regulares, algunos de los encuestados describieron ciertas inconformidades relacionadas con el espacio de trabajo, es el caso de la oficina de la Comisaría de Familia donde se encuentra que el espacio es muy reducido puesto que tiene una mayor afluencia de público y no cuenta con la privacidad que se necesita para tratar los temas delicados que resuelve esta dependencia, en la oficina de la secretaría de salud se encuentra un caso similar puesto que la atención al público está limitada por el espacio y la falta de ventilación. Otros funcionarios también mencionaron que el mobiliario no es adecuado puesto que las sillas son incómodas y que en

ocasiones sus labores se ven afectados por el ruido exterior ocasionado por los vehículos que transitan la calle.

2. En la organización, ¿con que frecuencia se realizan actividades de integración con sus compañeros de trabajo?

GRÁFICO 2 PREGUNTA 2: ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN



Fuente: Elaboración propia

Frente a esta pregunta, se identificó que el 53% de los encuestados manifestaron que en la organización nunca se realizan actividades de integración con sus compañeros de trabajo. La mayoría de los colaboradores se sienten inconformes con la realización de este tipo de eventos. Mientras que el 8% de los encuestados respondieron que en la Alcaldía siempre se realizan actividades de integración con sus compañeros de trabajo.

3. ¿La empresa le ha dado oportunidad de promoción o ascenso?

GRÁFICO 3 PREGUNTA 3: OPORTUNIDADES DE ASCENSO

Fuente: Elaboración propia

Como se evidencia en la gráfica anterior, el 61% de los encuestados manifestaron que nunca se les ha dado la oportunidad de promoción o ascenso dentro de la organización; el 20% responde que algunas veces, el 10% casi nunca y otro 8% señala que, si se les ha dado dicha oportunidad, mientras que un encuestado no respondió el interrogante. Algunos colaboradores mencionaron que debido a la modalidad de contrato por prestación de servicios con el que laboran en la entidad no aspiran a obtener este tipo de beneficios.

4. ¿Considera usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para el desarrollo de sus actividades laborales es apropiado?

GRÁFICO 4 PREGUNTA 4: EQUIPOS Y RECURSOS MATERIALES APROPIADOS



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a esta pregunta, el 43% de los encuestados manifestó que algunas veces la organización dispone de equipos, recursos y materiales apropiados para el desarrollo de sus actividades laborales, el 33% se siente satisfecho con las herramientas de trabajo brindadas, el 13% no considera apropiados dichos elementos, mientras que el 11% señala que algunas veces la empresa ha puesto a su disposición los equipos, materiales y recursos necesarios para el óptimo desarrollo de sus labores. Sin embargo algunos colaboradores del área de tesorería y la secretaria de planeación e infraestructura mencionaron que el equipo mobiliario no es el adecuado y que hacen falta algunas herramientas de trabajo que dificultan el desarrollo de sus actividades.

5. ¿Se siente satisfecho con sus compañeros de trabajo?

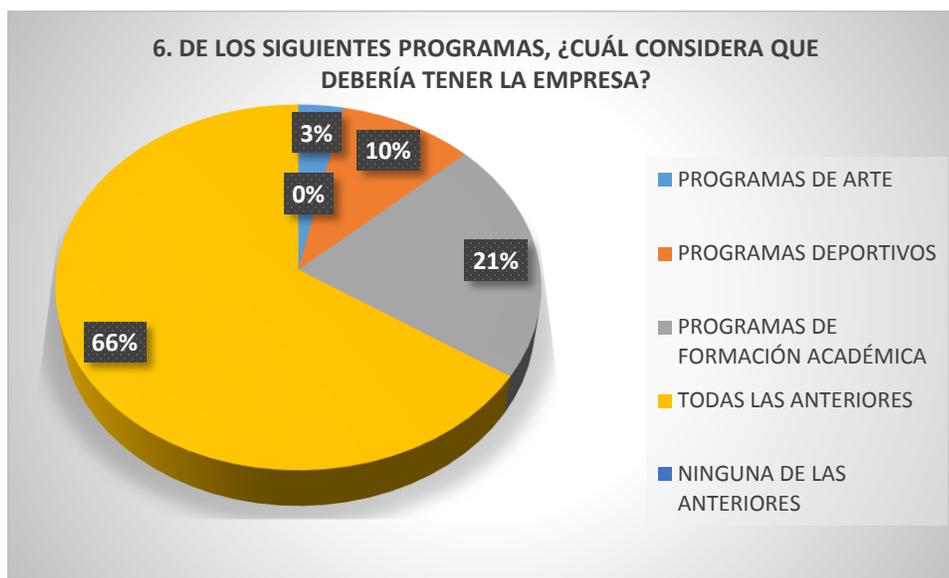
GRÁFICO 5 PREGUNTA 5: SATISFACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

Fuente: Elaboración propia

Como se evidencia en la gráfica anterior, el 79% de los participantes se sienten satisfechos con sus compañeros de trabajo, el 20% manifestó que algunas veces se sienten satisfechos al desarrollar sus actividades laborales junto con sus compañeros, mientras que el 1% casi nunca se siente satisfecho. Esta minoría justifica su respuesta mencionando que algunos de sus compañeros de trabajo han sido groseros durante el desarrollo de ciertas actividades. Estos porcentajes obtenidos describen que las relaciones interpersonales dentro de la organización son positivas a pesar de que las actividades de integración no son comunes dentro de ella.

6. De los siguientes programas, ¿cuál considera que debería tener la empresa?

GRÁFICO 6 PREGUNTA 6: PROGRAMAS QUE DEBERÍA TENER LA ORGANIZACIÓN.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la pregunta planteada, se identificó que el 66% de los colaboradores encuestados, están a favor de que en la empresa se implementen programas de arte, formación académica y deporte; el 10% sólo programas deportivos y el 3% únicamente programas de arte. Cabe mencionar que actualmente en la organización se están desarrollando actividades de baile deportivo y aeróbicos, pero la participación en ellas es muy baja.

7. ¿Considera usted importante la implementación de pausas activas en la organización?

GRÁFICO 7 PREGUNTA 7: PAUSAS ACTIVAS EN LA ORGANIZACIÓN.

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la gráfica anterior, el 97% de los participantes están a favor de que en la empresa se desarrollen pausas activas, mientras que el 3% está en contra de ello. Dentro de los funcionarios que no están de acuerdo con las pausas activas están algunos operacionales y los que realizan labores de campo

4.1.2 Motivación.

La motivación es considerada como uno de los aspectos fundamentales dentro de la organización, la manera como los funcionarios asumen sus labores diarias determina su desempeño y por ende el éxito o fracaso de la entidad. De ahí que se hace necesario analizar los aspectos relacionados con la satisfacción laboral, los estímulos e incentivos que ofrece la entidad, para medir este factor dentro de la Alcaldía Municipal de Balboa, en la herramienta de investigación se formularon tres preguntas para evaluar la percepción que tienen los

colaboradores respecto a dicho tema. A continuación, se muestran las preguntas junto con el análisis de la información obtenida.

8. ¿Qué tan satisfecho se encuentra laborando en la organización?

GRÁFICO 8 PREGUNTA 8: GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica anterior, se evidencia que el 80% de los empleados que participaron en la investigación, se sienten satisfechos laborando en la Alcaldía, mientras que el 20% están medianamente satisfechos. Ninguno de los encuestados realizó comentarios específicos sobre esta pregunta.

9. ¿Se siente satisfecho con las celebraciones de las fechas especiales dentro de la organización?

GRÁFICO 9 PREGUNTA 9: CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES EN LA ORGANIZACIÓN.

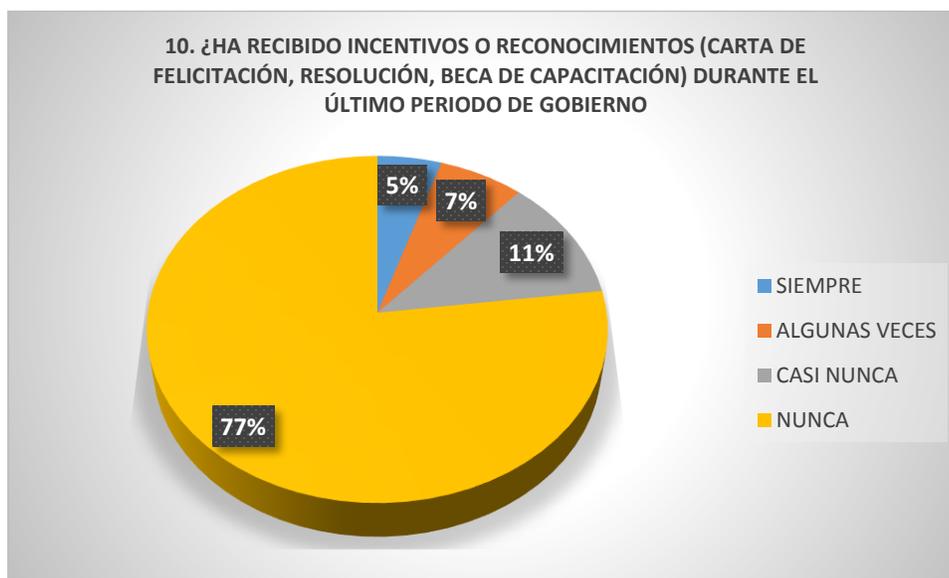


Fuente: Elaboración propia

Del total de los encuestados, el 42% se encuentran medianamente satisfechos con las celebraciones de las fechas especiales, el 36% medianamente satisfecho, el 20% insatisfecho y el 2% se sienten muy insatisfechos. Respecto a este tema, algunos participantes manifestaron que existe una marcada diferencia entre los contratistas y el personal de planta respecto a la organización de este tipo de actividades, presentándose una división entre grupos. Por otra parte, también se menciona que algunas fechas importantes como lo son los cumpleaños de algunos empleados, no son celebradas y pasan desapercibidas por el personal administrativo.

10. ¿Ha recibido incentivos o reconocimientos (carta de felicitación, resolución, beca de capacitación) durante el último periodo de gobierno?

GRÁFICO 10 PREGUNTA 10: RECONOCIMIENTOS O INCENTIVOS.



Fuente: Elaboración propia

El 77% de los participantes manifiestan que nunca han recibido incentivos o reconocimientos durante la actual administración, el 11% casi nunca, el 7% algunas veces y el 5% mencionan que siempre han recibido incentivos o reconocimientos por sus superiores.

4.1.3 Clima Organizacional.

El clima organizacional está relacionado con las relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo. Cabe resaltar que el análisis de este punto requiere de un proceso minucioso que logre identificar de manera más específica los problemas que puedan deteriorar el clima laboral. Para el análisis de este tema dentro del trabajo al culminar la encuesta se formularon cuatro preguntas que abarcan de manera general algunos aspectos del clima organizacional.

11. ¿Considera usted que el clima de trabajo con sus compañeros es agradable?

GRÁFICO 11 PREGUNTA 11: CLIMA DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

Frente al anterior interrogante, se obtuvo que el 46% de los empleados encuestados considera que el clima de trabajo con sus compañeros es bueno, el 41% señala que es muy bueno, el 10% regular y el 3% piensa que el clima laboral es malo. Por su parte, algunos de los participantes inconformes con dicho aspecto manifestaron que se presentan divisiones entre grupos, también, falta un poco más de apoyo y compañerismo en las actividades que se realizan en las dependencias. Además, se presentan malos tratos con las personas de nuevo ingreso por parte de sus compañeros y en ocasiones les responden de mala gana.

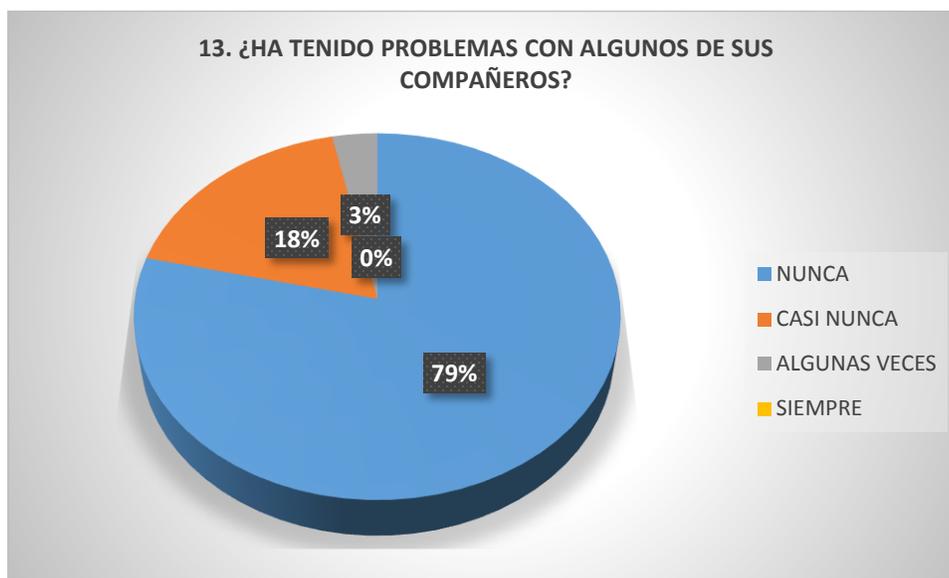
12. ¿Su jefe inmediato lo trata con amabilidad y respeto?

GRÁFICO 12 PREGUNTA 12: TRATO POR PARTE DEL JEFE INMEDIATO

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la gráfica, el 93% de los encuestados respondieron que sus jefes inmediatos siempre los tratan con amabilidad y respeto, el 5% algunas veces los trata con amabilidad y respeto y el 2% no respondió el interrogante.

13. ¿Ha tenido problemas con algunos de sus compañeros?

GRÁFICO 13 PREGUNTA 13: PROBLEMAS CON COMPAÑEROS.

Fuente: Elaboración propia

Analizando la información de la gráfica podemos observar que el 79% de los participantes nunca han tenido problemas con sus compañeros de trabajo, el 18% respondió que casi nunca se han presentado problemas con sus colegas y el 3% señaló que en algunas ocasiones se han presentado inconvenientes con su equipo de trabajo, debido a que se presentan diferencias en la forma de pensar y realizar sus labores, además de evidenciarse cierta división entre grupos de las dependencias.

14. ¿Considera usted que tiene buena comunicación con su jefe?

GRÁFICO 14 PREGUNTA 14: COMUNICACIÓN CON SU JEFE.

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta el interrogante anterior, el 88% de los encuestados señalaron que la comunicación con su jefe siempre es buena, el 10% manifiesta que algunas veces es buena y el 2% no respondió a la pregunta. Con lo anterior, se podría deducir que se presentan falencias entre la comunicación jefe- empleado, esto puede ser porque en la empresa existe una estructura jerárquica muy marcada, haciendo que se dificulte la transmisión de la información a todos los niveles.

4.2 Diagnóstico.

Después del análisis de los resultados obtenidos gracias a la investigación es posible brindar un diagnóstico que tiene como propósito identificar las principales necesidades y los aspectos a mejorar dentro de la organización. A continuación, se presentan dichas necesidades agrupadas según los tres factores estudiados dentro de la investigación.

4.2.1 Calidad de vida laboral.

- El espacio reducido en algunas de las oficinas como la de la comisaría de familia y la Secretaría de Salud dificulta el desarrollo de las actividades de los funcionarios puesto que es común la aglomeración de personas, así mismo vulnera la privacidad que se requiere al momento de atender los casos que se presentan en esta dependencia.
- El espacio de la oficina de la Secretaría de Salud no es proporcional a la cantidad de público que se atiende diariamente, la gran cantidad de personas afecta el desempeño laboral puesto que se genera mucho ruido lo que dificulta la comunicación y la concentración.
- Dentro de la organización existe inconformidad por parte de los servidores con respecto a las actividades de integración entre compañeros de trabajo, puesto que, según la información obtenida en la investigación, nunca se realizan dichas actividades.
- En las instalaciones de la secretaría de salud, secretaría de planeación e infraestructura y tesorería, no se cuenta con el mobiliario adecuado, ya que, en la mayoría de los casos, las sillas son inadecuadas o están en mal estado. Además, no todos los contratistas cuentan con un escritorio óptimo para el desempeño de sus funciones.
- Gran parte de los funcionarios y contratistas están a favor de que se implementen programas de arte, educación y deporte.
- Actualmente, no se realizan pausas activas en ninguna de las dependencias de la Alcaldía y de acuerdo a la información obtenida a través de las encuestas, los colaboradores están a favor de que se implementen este tipo de prácticas.

4.2.2 Motivación.

- Existe una marcada división entre los funcionarios de planta y los contratistas precisamente en la celebración de las fechas especiales.

- Inconformidad con la celebración de los cumpleaños. Muchos de ellos pasan desapercibidos por el personal administrativo; además, existe cierta preferencia con algunos miembros de la organización, puesto que algunos se les celebran y a otros no.
- No existe un programa de incentivos.

4.2.3. Clima organizacional.

- El clima organizacional es relativamente bueno; sin embargo, algunas personas se sienten inconformes con sus compañeros de trabajo, puesto que existen divisiones entre dependencias; además, en las actividades que se realizan falta más apoyo, trabajo en equipo y compañerismo.
- Falta de tolerancia con las personas de nuevo ingreso, ya que, de acuerdo a los datos recolectados, en algunos casos son tratadas de mala manera por parte de sus compañeros y en ocasiones al hacer preguntas, no les responden respetuosamente.

Luego de realizar el diagnóstico situacional del ambiente laboral en la organización en materia de calidad de vida laboral, motivación y clima organizacional; se evidencia de manera clara la necesidad que tiene la Alcaldía municipal de implementar un plan de bienestar laboral que tenga como objetivo, contribuir a la satisfacción del cliente interno; puesto que, de su motivación depende el desempeño laboral y el desarrollo eficaz de las actividades dentro de la organización. Los resultados de la investigación refieren que el plan debe centrarse en el mejoramiento del trabajo en equipo y las relaciones interpersonales; dos aspectos que impactan el ambiente laboral de manera negativa y disminuye la calidad de vida laboral.

Por lo anterior, se diseña una propuesta del plan de bienestar laboral que se detalla a continuación.

4.3 Propuesta del plan de Bienestar laboral.

La siguiente propuesta del plan de Bienestar laboral realizada para la Alcaldía municipal de Balboa, está encaminada principalmente en la búsqueda de la satisfacción laboral de sus colaboradores, proporcionando herramientas educativas, recreativas, de seguridad, entre otras, con el fin de mejorar el clima organizacional, la motivación y lograr el óptimo desempeño laboral de los funcionarios y contratistas de la organización. Está fundamentada de acuerdo a los resultados de la investigación y las sugerencias que hicieron los colaboradores al responder la encuesta. Para su ejecución y desarrollo se proyectó realizar a partir del 1 de junio de 2022 hasta el 28 de febrero de 2023 (Ver Anexo 2).

4.3.1. Objetivo general.

Establecer condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios y contratistas de la Alcaldía municipal de Balboa, a través del diseño e implementación de actividades que promuevan su desarrollo integral y aumenten los niveles de satisfacción, motivación y sentido de pertenencia que tienen con respecto a la organización.

4.3.2. Objetivos específicos.

- Implementar estrategias encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral, la salud física y mental de los colaboradores.
- Mejorar las condiciones laborales de los funcionarios y contratistas por medio de la aplicación de las normas de seguridad e higiene laboral dentro de la organización.
- Fomentar hábitos y estilos de vida saludable en los funcionarios a través de actividades que tengan como propósito el aprovechamiento del tiempo libre.

- Desarrollar actividades que busquen incentivar la creatividad, el sentido de pertenencia y la motivación de los trabajadores.
- Generar estrategias que mejoren la convivencia y las relaciones interpersonales dentro de la organización.
- Atender las necesidades de los trabajadores relacionadas con la salud, recreación, deporte y cultura.

4.3.3. Población objetivo.

Los programas de bienestar de la Alcaldía Municipal de Balboa están direccionados a la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida laboral y todos los aspectos relacionados con este tema y abarca de manera específica a todos los servidores de la organización.

4.3.4. Responsables.

El secretario de gobierno de la Alcaldía tendrá la responsabilidad de coordinar, ejecutar y delegar las acciones del Plan de bienestar laboral. Sin embargo, es necesario recalcar que para el desarrollo adecuado de las actividades la entidad debe seleccionar personal idóneo que tenga dentro de sus labores la ejecución específica del plan.

4.3.5. Áreas de intervención.

El Plan de bienestar va dirigido a todos los miembros de la organización y es elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan la productividad del colaborador con el fin de fomentar el desempeño laboral y se enmarca en las siguientes áreas:

- **Área de recreación y deporte.**

La recreación juega un papel muy importante en el aprendizaje social del trabajador, genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, a través del desarrollo de diferentes

actividades que fortalecen los valores como lo es el respeto, la tolerancia y el desarrollo físico hacia la generación de un ambiente sano y de convivencia.

Las acciones que se realicen deben estar orientadas al buen uso del tiempo libre, pueden ser de carácter artístico, cultural, deportivo, etc.

Proyecto: Actividades de ocio y recreación.

Objetivo: incentivar el aprovechamiento del tiempo libre en los servidores públicos por medio de la ejecución de actividades recreativas dentro y fuera de la entidad.

TABLA 2 PROGRAMAS DE RECREACIÓN Y DEPORTE

| Programas de recreación y deporte. | |
|--|--|
| Estrategia | Actividad |
| <p>✓ Alianzas directas con la dependencia de Educación, cultura y deporte para realizar actividades culturales y deportivas.</p> | <p>✓ Conseguir descuentos especiales para que los servidores de la alcaldía puedan asistir a los eventos culturales que se realicen en el municipio.</p> <p>✓ Coordinar con el área de cultura el ofrecimiento de talleres de manualidades para los miembros de la alcaldía.</p> <p>✓ Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>✓ Promoción de actividades que fortalezcan los lazos de unión y compañerismo entre los servidores.</p> | <p>✓ Medición del clima laboral.</p> <p>✓ Talleres grupales sobre convivencia laboral.</p> <p>✓ Charlas sobre valores organizacionales.</p> <p>✓ Difusión de información relacionada con el código de integridad.</p> <p>✓ Proyección audiovisual de una película una vez cada dos meses.</p> |
| <p>✓ Ejecución de actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre.</p> | <p>✓ Campeonatos de microfútbol, voleibol y baloncesto intra e inter-organizacionales.</p> <p>✓ Caminatas, ciclo montañismo y salidas de campo.</p> <p>✓ Ejercicio físico y aeróbicos.</p> <p>✓ Tardeadas (actividad física recreativa un viernes cada tres meses)</p> |

Fuente: Elaboración propia.

- **Área de seguridad y salud en el trabajo.**

Con esta área de intervención se pretende brindar óptimas condiciones de bienestar físico y mental a los funcionarios y contratistas de la administración municipal, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales ubicándolos en un puesto de trabajo acorde a sus condiciones psicofísicas, manteniéndolos en aptitud de productividad y satisfacción laboral.

Proyecto: mejoramiento de las condiciones laborales.

Objetivo: promover la salud y prevenir la enfermedad en los miembros de la organización.

- ✓ Coordinación de actividades dirigidas a la ejecución de actividades de seguridad e higiene laboral orientadas a la identificación y control de las causas de los accidentes de trabajo.

TABLA 3 ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

| Área de seguridad y salud en el trabajo. | |
|---|---|
| Estrategia | Actividad |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conformación del comité de seguridad y salud en el trabajo. ✓ Conformación de brigada de emergencia. ✓ Informe de gestión del plan de bienestar laboral. ✓ Definir y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo de la organización. |

| | |
|--|---|
| <p>✓ promoción y control de la salud de los miembros de la organización.</p> | <p>✓ Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicas y de egreso.</p> <p>✓ Jornada de vacunación</p> <p>✓ Charlas de intervención nutricional.</p> <p>✓ Implementación de pausas activas.</p> <p>✓ Charlas sobre estilos de vida saludable</p> <p>✓ Consultorio de apoyo psicológico ocupacional.</p> <p>✓ Asesorías sobre los servicios y beneficios de la afiliación a la caja de compensación familiar.</p> <p>✓ Campañas de orientación familiar.</p> <p>✓ Asesorías sobre planificación familiar.</p> <p>✓ Toma gratuita de citología anual.</p> <p>✓ Campañas de promoción del uso de la bicicleta.</p> |
| <p>✓ Prevención de riesgos y enfermedades laborales</p> | <p>✓ Estudio de perfil demográfico y morbilidad de los miembros de la organización.</p> <p>✓ Capacitación en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p> |

| | |
|----------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none">✓ Elaboración de un manual de seguridad e higiene laboral.✓ Talleres sobre educación visual.✓ Evaluación individual de puestos de trabajo.✓ Detección de exposición ocupacional a ruido.✓ Elaboración de matriz de riesgos y peligros.✓ Formación en curso de RCP para los miembros de la brigada de emergencia.✓ Capacitación sobre rutas de evacuación. |
| ✓ Campañas de salud ocupacional. | <ul style="list-style-type: none">✓ Consultas de optometría y audiometría gratis.✓ Crédito y Financiación para adquisición de gafas formuladas.✓ Charlas sobre el uso adecuado de los elementos de protección personal.✓ Evaluación específica regular de medicina laboral |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación sobre ergonomía adecuada en los puestos de trabajo. |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión del riesgo psicosocial. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programa de control sobre alcohol y drogas. ✓ Caracterización y seguimiento de enfermedades laborales de tipo psicosocial. ✓ Entrega de folletos con información de las enfermedades psicosociales. |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejoramiento de las condiciones físicas de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Adaptación del equipo mobiliario y de oficina. ✓ Coordinación del mantenimiento regular de los equipos ✓ Entrega de elementos de protección personal |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programas de salud para gestantes. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Caracterización de la población en edad gestante. ✓ Consulta de psicología especializada. ✓ Adecuación de puestos de trabajo según las necesidades. ✓ Facilitar su asistencia a controles prenatales y cursos psicoprofilácticos. |

| | |
|--|---|
| | ✓ Adecuación de sala de lactancia y maternidad. |
|--|---|

Fuente: Elaboración propia.

- **Área Social y cultural.**

Con la realización de las actividades de tipo social, se busca integrar a los miembros de la organización logrando que se rompan esas divisiones existentes entre dependencias y se mejoren las relaciones interpersonales entre todos los colaboradores.

Proyecto: activación del clima organizacional.

Objetivo: promover las buenas relaciones interpersonales y el trabajo en equipo dentro de la entidad.

TABLA 4 ÁREA SOCIAL

| Área Social y cultural. | |
|-------------------------------------|--|
| Estrategia | Actividades |
| ✓ Gestión del clima organizacional. | ✓ Creación de un modelo de inducción para los colaboradores que ingresen por primera vez. ✓ Re inducción anual. ✓ Entrenamiento en el cargo. ✓ Crear un modelo de evaluación del desempeño. |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejoramiento de la calidad de vida laboral. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Taller sobre fortalecimiento de las relaciones laborales. ✓ Taller sobre pertenencia institucional. |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecimiento de canales de comunicación. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elección de un líder por dependencia. ✓ Reunión mensual de líderes para exponer situaciones relacionadas con el ambiente laboral. ✓ Implementación y actualización constante de cartelera visible con información de interés. |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de la cultura y el clima organizacional. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación sobre el liderazgo ✓ Coaching ejecutivo – herramientas para el desarrollo del trabajo en equipo. ✓ Conferencia sobre el manejo del estrés, la vida y el trabajo. |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Celebración de cumpleaños. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrega de pastel y decoración del puesto de trabajo. ✓ Media jornada laboral el día que el trabajador cumpla años. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Envío de correo electrónico con tarjeta de felicitación. |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Celebración del día de la mujer. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento del día de la mujer por su labor en la sociedad por medio de un detalle. |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Celebración día del amor y la amistad. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Juego de amigo secreto. ✓ Cena y reunión para entrega de regalos. |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Día del trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Almuerzo con los miembros de la organización. |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Día del servidor público | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Jornada de capacitación sobre labores institucionales. ✓ Taller grupal sobre la importancia del servidor público. ✓ Actividades lúdicas y recreativas. |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Día de la familia. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Día de campo para los funcionarios y los miembros de su familia ✓ Bingo familiar. |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Novena de aguinaldos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Asignar la celebración de un día de la novena por cada dependencia. |

| | |
|--|---|
| | ✓ Designar media hora de la jornada laboral durante los días que se lleve a cabo la celebración de la novena de aguinaldos. |
|--|---|

Fuente: Elaboración propia.

- **Área de motivación e incentivos.**

El principal objetivo de los incentivos laborales es reconocer el buen desempeño y trabajo duro de los colaboradores. Además, los incentivos se pueden considerar como un factor que le permiten a la organización, atraer y mantener al mejor talento humano.

Proyecto: implementación de incentivos dentro de la organización.

Objetivo: Reconocer la labor del funcionario y motivar su desarrollo profesional.

TABLA 5 ÁREA DE MOTIVACIÓN E INCENTIVOS

| Área de motivación e incentivos | |
|--|---|
| Estrategia | Actividades |
| ✓ Estímulos a funcionarios. | ✓ Elección y reconocimiento del trabajador del mes. ✓ Publicación a través del correo institucional resolución que designa a los mejores servidores. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">✓ Bono en especie al funcionario con mejor desempeño laboral. |
| <ul style="list-style-type: none">✓ Apoyo al desarrollo profesional. | <ul style="list-style-type: none">✓ Financiación en programas de educación.✓ Flexibilidad horaria✓ Día trabajo desde casa por medio virtual.✓ Apoyo a emprendimiento mediante rutas de seguimiento educativas. |

Fuente: Elaboración propia

4.3.4. Seguimiento y evaluación

Seguimiento.

El seguimiento de la propuesta de Plan de Bienestar Laboral en la Alcaldía Municipal de Balboa, tiene como objetivo monitorear y supervisar permanentemente el cumplimiento de las actividades incluidas dentro del cronograma establecido anteriormente. El encargado de dicho procedimiento será el coordinador del área de Talento Humano, que en este caso le corresponde al secretario de Gobierno.

Evaluación.

La evaluación es considerada como una actividad que permite valorar de manera sistemática y objetiva el rendimiento, la pertinencia, y el éxito de las actividades en curso o concluidas.

Para la propuesta del Plan de Bienestar laboral, la evaluación de cumplimiento se realizará semestralmente a cargo de la jefe de Control Interno y para ello es necesario realizarla mediante el siguiente indicador:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades de bienestar realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ total de actividades de bienestar programadas}} \times 100$$

Conclusiones y recomendaciones.

- Con el desarrollo de la presente práctica, y por ende de la investigación realizada se puede concluir en primer lugar que, los administrativos y colaboradores de la Alcaldía municipal de Balboa, Cauca tienen conocimiento de que el bienestar laboral es un factor fundamental en toda organización, puesto que logra que los trabajadores mejoren sus condiciones de vida laboral y con ello se construye un sentido de pertenencia para con la organización; lo que repercute en el incremento de la productividad.
- La motivación, el sentido de pertenencia, la calidad de vida laboral y la cultura organizacional son aspectos a los cuales se les debe prestar especial atención, ya que son puntos clave para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y por ende, la productividad.
- La propuesta del plan de Bienestar laboral debe divulgarse a todos los miembros de la empresa, con el fin de comprometer al personal con la participación en todas las actividades propuestas.
- Se recomienda a los administrativos de la Alcaldía Municipal, vincular a una persona que tenga conocimiento en el área del Talento Humano, para que esta se encargue principalmente de velar por el bienestar de los colaboradores.
- Se recomienda hacer seguimiento al plan propuesto, en pro del mejoramiento continuo de la organización.

Referencias bibliográficas.

- Alcaldía Municipal de Balboa. (2019). Organigrama Institucional. [Figura]. Recuperado de <http://www.balboa-cauca.gov.co/alcaldia/organigrama>.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación (Vol. 6). Caracas, Venezuela: EPISTEME.
- Ávila, R. (2001) *Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación*. Lima: ediciones R.A.
- Bai, X.; Tsiatis, A. A. & O'Brien, S. M. Doubly-robust estimators of treatment-specific survival distributions in observational studies with stratified sampling. *Biometrics*, 69(4):830-9, 2013
- Barrantes, R. (2013). *Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto*. (2ª ed.) San José, Costa Rica: Editorial EUNED.
- Chamorro, S. (2016). *Cómo elaborar un programa de bienestar laboral*. Deusto formación.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Cobo, J. López, L. (2011). *Estudio sobre la promoción de la salud y la cultura del bienestar en las empresas del Ibex 35*.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 123. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Cortés, J. (2002). *Seguridad e higiene en el trabajo: Técnicas de prevención de riesgos laborales*. México: Alfaomega.

- Decreto 1083 de 2005. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 26 de mayo de 2015.
- Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. 5 de agosto de 1998. D. O. No. 43358.
- Fierro, A. (1996). Diagnóstico empresarial. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Hall, R. (1995). *Organizaciones: estructuras, procesos y resultados*. (6ª ed.) Nueva York.
- Hernández, R. (2003). Metodología De La Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2006). Metodología de la Investigación. (6ª ed.) México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México DF: McGraw Hill Education.
- Información general de Balboa. Alcaldía municipal. Archivado desde el original el 23 de septiembre de 2015.
- 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. 23 de septiembre de 2004. D. O. No. 45680.
- Rodríguez, Y. E., & Reyes, M. R. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. España, Málaga, Málaga.
- Roldán, P. N. (2018). Organización. Economipedia.
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. México: Editorial Limusa.

- Villaseñor, B. (2014). El poder del compromiso laboral. Recuperado de:
<https://www.uhmasalud.com/blog/amor-al-trabajo.-el-poder-de-compromiso-laboral>.
- Cabanellas, G. (2006) Diccionario Jurídico Elemental. Bolivia: Editorial Heliasta SRL
- Ministerio de Salud. (2015). Abecé Pausas Activas.

Anexo 1.

Formato encuesta laboral.

| | | |
|---|--|---|
|  | REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE BALBOA ALCALDIA MUNICIPAL NIT. 891500869-1 |  CONECTADOS <small>CON LA GENTE</small> SECRETARIA DE GOBIERNO |
|---|--|---|

Por favor, responda esta encuesta acerca del ambiente laboral de la Alcaldía municipal de Balboa, Cauca. Toda la información que usted proporcione será utilizada para mejorar las condiciones de bienestar laboral y construir un mejor ambiente laboral.

Nota: La información aquí suministrada será de total confidencialidad y será utilizada para futuras mejoras de la empresa.

Dependencia: _____

Calidad de vida laboral

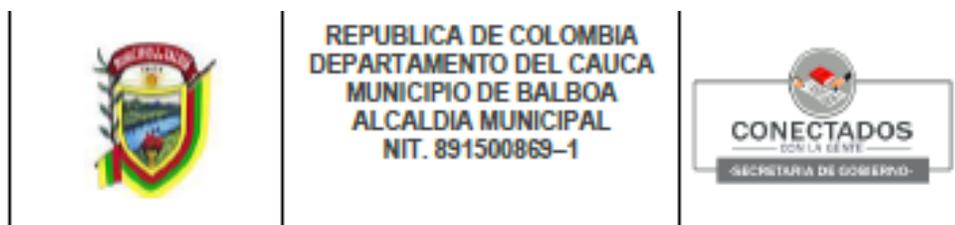
1. ¿Considera usted que las condiciones físicas de su puesto de trabajo tales como: ventilación, iluminación, espacio, nivel de ruido, temperatura, etc., ¿son las adecuadas para desarrollar sus actividades laborales?
 - Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
 - No aplica

Si usted marcó una de las dos últimas opciones, por favor responda el porqué. (Opcional)

2. En la organización, ¿con qué frecuencia se realizan actividades de integración con sus compañeros de trabajo?
 - Siempre
 - Algunas veces
 - Casi nunca
 - Nunca
3. ¿La empresa le ha dado la oportunidad de promoción o ascenso?
 - Siempre
 - Algunas veces
 - Casi nunca
 - Nunca

CONECTADOS CON LA GENTE

Carrera 3 N° 5-08 C.A.M teléfono (2) 8265212 - Telf. 3176482487
<http://www.balboa-cauca.gov.co>



4. ¿Considera usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para el desarrollo de sus actividades laborales es apropiado?
- Siempre
 - Algunas veces
 - Casi nunca
 - Nunca
5. ¿Se siente satisfecho con sus compañeros de trabajo?
- Siempre
 - Algunas veces
 - Casi nunca
 - Nunca

Si usted marcó una de las dos últimas opciones, por favor responda el porqué. (Opcional)

6. De los siguientes programas, ¿cuál considera que debería tener la empresa?
- a) Programas de arte (danza, pintura, teatro, música)
 - b) Programas deportivos
 - c) Programas de formación académica (capacitaciones, diplomados, cursos)
 - d) Todas las anteriores.
 - e) Ninguna de las anteriores.
7. ¿Considera usted importante la implementación de pausas activas en la organización?
- Si
 - No

Motivación

8. ¿Qué tan satisfecho se encuentra laborando en la organización?
- Satisfecho
 - Medianamente satisfecho
 - Insatisfecho
 - Muy insatisfecho

Si usted marcó una de las dos últimas opciones, por favor responda el porqué. (Opcional)

CONECTADOS CON LA GENTE

Carrera 3 N° 5-08 C.A.M teléfono (2) 8285212 - Telf. 3178482487

<http://www.balboa-cauca.gov.co>

Página 2 de 4



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CAUCA
MUNICIPIO DE BALBOA
ALCALDIA MUNICIPAL
NIT. 891500869-1



9. ¿Se siente satisfecho con las celebraciones de las fechas especiales dentro de la organización?
- Satisfecho
 - Medianamente satisfecho
 - Insatisfecho
 - Muy insatisfecho.

Si usted marcó una de las dos últimas opciones, por favor responda el porqué. (Opcional)

10. ¿Ha recibido incentivos o reconocimientos (carta de felicitación, resolución, beca de capacitación) durante el último periodo de gobierno?
- Siempre
 - Algunas veces
 - Casi nunca
 - Nunca

Clima organizacional

11. ¿Considera usted que el clima de trabajo con sus compañeros es agradable?
- Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Malo

Si usted marcó una de las dos últimas opciones, por favor responda el porqué. (Opcional)

12. ¿Su jefe inmediato lo trata con amabilidad y respeto?
- Siempre
 - Algunas veces
 - Casi nunca
 - Nunca

Si usted marcó una de las dos últimas opciones, por favor responda el porqué. (Opcional)

CONECTADOS CON LA GENTE

Carrera 3 N° 5-08 C.A.M teléfono (2) 8265212 - Telf. 3176482487
<http://www.balboa-cauca.gov.co>

Página 3 de 4



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CAUCA
MUNICIPIO DE BALBOA
ALCALDIA MUNICIPAL
NIT. 891500869-1



13. ¿Ha tenido problemas con algunos de sus compañeros?

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Siempre

Si usted marcó una de las dos últimas opciones, por favor responda el porqué. (Opcional)

14. ¿Considera usted que tiene buena comunicación con su jefe?

- Siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

Si usted marcó una de las dos últimas opciones, por favor responda el porqué. (Opcional)

CONECTADOS CON LA GENTE

Carrera 3 N° 5-08 C.A.M teléfono (2) 8265212 - Telf. 3176482487
<http://www.balboa-cauca.gov.co>

Página 4 de 4

