

FORTALECIMIENTO Y APLICACIÓN DE LOS EJES DE CLIMA  
LABORAL, CAPACITACIÓN Y DESVINCULACIÓN ASISTIDA DEL PLAN DE  
PLAN BIENESTAR SOCIAL LABORAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE  
FUNZA.

Autora

Linda Dayana Saldarriaga Saavedra.

TRABAJO DE GRADO

TUTOR NOHORA ESPERANZA TRUJILLO GARCÍA

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.  
Programa: Trabajo Social.  
Bogotá, 2008

FORTALECIMIENTO Y APLICACIÓN DE LOS EJES DE CLIMA  
LABORAL, CAPACITACIÓN Y DESVINCULACIÓN ASISTIDA DEL PLAN DE  
PLAN BIENESTAR SOCIAL LABORAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE  
FUNZA.

Autora

Linda Dayana Saldarriaga Saavedra.

Trabajo de grado para optar por el título de Trabajadora Social.

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.  
Programa: Trabajo Social.  
Bogotá, 2009

SALDARRIAGA, 2009

*DEDICATORIA*

*A esa persona que ha caminado junto a mi mano, que con sus consejos y enseñanzas me han dado la fuerza para seguir luchando.*

*Esa mujer que tocando mi mano me llena de fortaleza,  
Que al momento que más la necesite nunca falló y me decía  
que debía seguir adelante.*

*A esa mujer que me dio la vida y que me ha llenado de su afecto, a mi madre, que es el ser más importante de mi vida y es mi motor impulsor para alcanzar mis metas, que me ha permitido seguir adelante sin decaer y dejarme vencer.*

*Con Afecto*

*Gracias Mami.*

## AGRADECIMIENTOS

*A Dios, por darme una segunda oportunidad, por proporcionarme de fuerza para salir adelante, para permitir que me llenara de paciencia cuando más lo necesite.*

*A mi madre, mi hermano y mi hermanita que con su compañía y miradas han incentivado mi esfuerzo y me impulsaban a seguir adelante sin decaer, que han llorado por mis tristezas y felicidades y que siempre han estado hay en cuerpo y espíritu para darme animo.*

*A esa persona que me aporto su conocimiento y experiencia para que pudiera construir este proyecto y representarlo en este documento como reflejo de mi proceso de aprendizaje y construcción como profesional.*

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	11
1. IDENTIFICACION DEL PROYECTO DE GRADO	12
2. ANÁLISIS TEORICO CONCEPTUAL SOBRE LA PROBLEMÁTICA	14
MOTIVO DE LA INTERVENCIÓN.	
2.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	14
2.2 DEFINICION Y JUSTIFICACION DEL PROBLEMA	14
2.3 RESULTADOS DEL ANÁLISIS TEORICO, DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN, TABULACIÓN, ANÁLISIS Y CONCLUSIONES	16
2.3.1 NECESIDADES DEL HOMBRE, CONCEPTOS Y ESTUDIOS TEORICOS	21
2.3.2 LAS NECESIDADES BÁSICAS	21
2.3.3 ESTUDIOS TEORICOS DE LAS NECESIDADES DEL HOMBRE	23
2.3.4 ESCUELA HUMANISTA	23
2.3.5 ESCUELA BEHAVIORISTA	27
2.3.6 TEORIA DEL BIENESTAR SOCIAL	31
2.3.7 TEORIA INSTITUCIONAL O DESARROLLISTA	32
2.3.8 TEORIA INSTITUCIONAL	33
2.3.9 TEORIA RESIDUAL Y MARGINALISTA	33

2.3.10 EL SER HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN	34
2.3.11 MODELO DE DESARROLLO A ESCALA HUMANA	34
2.3.12 LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA ABIERTO	37
2.3.13 CLIMA ORGANIZACIONAL	38
2.3.14 TEORIA DE LOS SISTEMAS	40
2.3.15 MOTIVACIÓN	42
2.3.16 SATISFACCIÓN LABORAL	43
2.4 MARCO CONTEXTUAL	44
2.5 POBLACIÓN OBJETO	44
2.6 MARCO INSTITUCIONAL	45
2.7 MARCO LEGAL	46
2.8 POLITICAS DE ÁREA DE TALENTO HUMANO	48
3. COMPONENTE DE LA SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	52
3.1 IDENTIFICACION DEL GRUPO POBLACIONAL	52
3.2 MÉTODO DE INTERVENCIÓN	53
3.3 DESCRIPCION DEL PROCESOS DE INTERVENCIÓN	56
3.4 PRODUCTOS ESPECIFICOS DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN	82
4. APRENDIZAJES TEORICOS Y PRACTICOS	87
BIBLIOGRAFÍA	88

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
TABLA No 1 TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL	41
TABLA No 2 MARCO LEGAL	46
TABLA No 3 COMPONENTES DE LOS METODOS DE TRABAJO SOCIAL	55
TABLA No 4 ANALISIS DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL	59
BLA No 5 DIAGNOSTICO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL	69
TABLA No 6 RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN	69
TABLA No 7 PLAN OPERATIVO PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	74
TABLA NO 8 MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS (MEFI)	81

## LISTA DE FIGURAS

	Pág.
FIGURA No 1 JERARQUIZACIÓN DE LAS NECESIDADES DE MC Gregor	27
FIGURA No 2 JERARQUIZACIÓN DE LAS NECESIDADES DE MASLOW	29



**LISTA DE ANEXOS**

	Pág.
1. MATRIZ NECESIDADES Y SATISFACTORES	91
2. DISTRIBUCIÓN POR DEPENDENCIA	92
3. ORGANIGRAMA INTERNO DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUNZA	93
4. ESTRUCTURA DEL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL	94
5. DIAGNOSTICO ENCUESTA ARP SURA	95
6. HOJA DE ORIENTACIÓN CUESTIONARIO CLIMA LABORAL	96
7. CUESTIONARIO CLIMA LABORAL COMPUESTO POR 51 PREGUNTAS	97
8. EVALUACIÓN CAPACITACIÓN	99
9. GUÍA DE OBSERVACIÓN, FORMATO VISITA DOMICILIARIA	101
10. FOTOS CAPACITACIÓN MECI	106

## RESUMEN

Fortalecer y dar aplicación a los ejes de clima laboral, capacitación y desvinculación asistida del plan bienestar social laboral en la alcaldía municipal de Funza, es un proyecto que tuvo ejecución entre el año 2007 a 2009, en el presente trabajo se presenta el proceso mediante el cual se desarrollo este proyecto, la demanda social bajo la cual se estructuró y a quien va dirigido el mismo. Además refleja los programas que lo integran, en busca de la satisfacción de las necesidades de los funcionarios de la Alcaldía en cuanto a su posición organizacional; los cuales fueron estructurados mediante el método de grupo y caso.

Así mismo, la sistematización de la experiencia es un factor enriquecedor de la reflexión teórica a partir de los conceptos que surgen de las prácticas concretas; ésta permite objetivar lo que se ha vivido y da la posibilidad de ordenar las ideas, estructurarlas y comprenderlas.

**Palabras Claves:** Bienestar social, Desarrollo Integral, Motivación, Seguridad Social Integral.

## ABSTRACT

Structure and applicability of the Education Welfare plan, a project implemented in the City Hall of Funza between 2007 to 2009, in this paper presents the process through which developing this project, the social demand under which the structure and to whom it is addressed.

In addition it shows the programs that comprise it, in search of satisfying the needs of officials of the Municipality in terms of organizational position, which were structurally by the method of group and case.

This paper also presents the systematization as an enriching factor of theoretical reflection from the concepts that emerge from specific practices; allowing objectify what has been lived, also gives the ability to sort the ideas, structure and make sense.

## KEY WORDS:

Welfare, Comprehensive Development, Motivation, Comprehensive Social Security

SALDARRIAGA, 2009

## INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral es un estado de satisfacción determinado por las condiciones de ambiente de trabajo y por la apreciación subjetiva que elabora el funcionario desde su percepción y comprensión de las necesidades por parte de la organización además de la valoración que se recibe del clima y la cultura organizacional.

Los procesos que se generan en el desarrollo determinan en cierto momento bienestar, calidad de vida, mejores condiciones de trabajo, oportunidades de desarrollo tanto personal como profesional, a los individuos que son beneficiarios de los programas; De esta manera nace la propuesta planteada por las profesionales en formación en Trabajo Social de la de la práctica profesional mediante la cual se aprueba la creación del área de Bienestar Social Laboral para la Alcaldía Municipal de Funza, bajo el marco del convenio de Cooperación Institucional para prácticas profesionales, y donde este Programa debe divulgarse y coordinarse desde Talento Humano.

El proceso de sistematización aquí presentado, se desarrollo en la Alcaldía Municipal de Funza, va dirigido a los funcionarios de la misma mediante la realización de programas que permiten ver al individuo como un ser formado por aspectos biológicos, psíquicos y sociales, “biopsicosocial”, los cuales están permanentemente relacionados con su ambiente laboral, familiar y social.

Además busca brindarle al funcionario y a la organización un direccionamiento de los programas de Bienestar Social Laboral tomando como referente las políticas de la organización buscando mejorar el clima organizacional y la calidad de vida laboral.

## 1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

<b>NOMBRE DEL CAMPO DE PRÁCTICA</b>	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUNZA, AREA DE TALENTO HUMANO
<b>AUTOR DEL TRABAJO</b>	LINDA DAYANA SALDARRIAGA SAAVEDRA
<b>NOMBRE DEL TUTOR</b>	NOHORA ESPERANZA TRUJILLO GARCÍA
<b>MODALIDAD DEL PROYECTO DE GRADO</b>	SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA
<b>OBJETIVOS DEL PROYECTO</b>	<p>Objetivo General:</p> <p>Fortalecer y ejecutar los proyectos de clima laboral, capacitación y desvinculación asistida incluidos en el plan de bienestar social laboral posibilitando un ambiente de trabajo propicio para un adecuado desarrollo personal y profesional, así como una mayor eficiencia organizacional.</p> <p>3.1 Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificar los principales factores que inciden en el clima laboral de la Alcaldía de Funza con el fin de definir las necesidades reales, para su posterior intervención</li> <li>✓ Fortalecer el programa de capacitación frente a los procesos de inducción y reinducción con el fin de lograr un mayor conocimiento acerca de la estructura de la organización, y a su vez despertar el sentido</li> </ul>

	<p>de participación y pertenencia en las acciones que se emprendan en torno al mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Establecer procesos de desvinculación asistida desde Bienestar Social Laboral a funcionarios próximos a pensionarse o retirarse por cumplimiento de edad, con el fin de generar factores que permitan adaptarse positivamente al cambio generado por el retiro laboral</li></ul>
--	--

## **2. ANÁLISIS TEÓRICO CONCEPTUAL SOBRE LA PROBLEMÁTICA MOTIVO DE INTERVENCIÓN**

### **2.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.**

Al interior de Alcaldía Municipal de Funza se requiere estructurar y darle aplicabilidad a los proyectos que integran el plan de bienestar laboral ya que la entidad no cuenta con unos procesos encargados de direccionar y regular las acciones que se emprendan en pro del bienestar organizacional.

### **2.2 DEFINICIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

Las organizaciones gubernamentales poseen un contexto propio y como tal enfrentan una realidad específica generando lógicas propias permeadas por aspectos de carácter político y económico; es así como constituyen procesos organizacionales bajo unas relaciones dinámicas y complejas enmarcadas en estándares de necesidades humanas que estiman procesos de bienestar laboral, con el fin de lograr una calidad de vida satisfactoria en busca del desarrollo social integral de los funcionarios

La Alcaldía de Funza como ente organizacional tiene la responsabilidad de generar procesos y dinámicas tendientes a un adecuado desarrollo laboral a la par con la gestión de modernización que se viene realizando al interior de esta, donde se busca que los procesos que allí se constituyan, se acerquen más a las necesidades de los funcionarios; consecuente con esto, en el año 2007 se realizó el diseño y aprobación de área de Bienestar Social Laboral , proceso en el cual se ha realizado una participación activa de la práctica profesional de Uniminuto junto con el área de Talento Humano de la entidad.

Sin embargo este hecho no permite alcanzar los objetivos trazados por la organización, ya que el desempeño de los funcionarios esta directamente ligado con los factores laborales y el ambiente que percibe en el mismo, por tanto el mejoramiento del desempeño de los empleados esta unido con el recurso humano y el clima laboral, donde la motivación juega un papel importante en el desempeño de los funcionarios,

mejorando tanto sus procesos como su capacidad de adquirir competencias frente a su trabajo y su desempeño profesional.

La experiencia de la práctica profesional en la Alcaldía de Funza ha permitido identificar *la necesidad de estructurar y darle aplicabilidad a los programas que integren el área de bienestar laboral ya que la entidad no cuenta con unos procesos capaces de direccionar y regular las acciones que se emprendan en pro del bienestar organizacional.*

En consecuencia, se adopta la modalidad de sistematización como eje central y complementario en el desarrollo del proyecto y del proceso de intervención, puesto que es un método que permite tener un mayor contacto con los funcionarios de la Alcaldía y sus diferentes dependencias, esto con el fin de llevar a cabo un proceso que permita ejecutar y apropiar en la Alcaldía el área de Bienestar Social Laboral

Cabe resaltar que este proceso permitió ahondar en el campo laboral y tener conocimiento en el manejo de las instituciones públicas así como entender su proceso de intervención desde el entorno social y laboral, desarrollando habilidades profesionales en el campo laboral, asumiendo los cambios organizacionales, políticos y promoviendo la participación de los funcionarios en la implementación de planes, programas y proyectos que se encuentren enfocados en los fines de desarrollo de la entidad y su desarrollo personal, razón por la cual se direccionó la intervención a la implementación de los programas del área de Bienestar para la Alcaldía del Municipio de Funza.

### 2.3 RESULTADOS DEL ANÁLISIS TEÓRICO, RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN, TABULACIÓN ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Principalmente el Bienestar Social laboral comprende varios aspectos en la vida de los trabajadores de una institución o una comunidad laboralmente constituida tales como el tipo de ambiente en el que se desempeña, la comodidad para desempeñar sus funciones y la motivación que sienta el empleado para llevar a cabo una tarea, lo cual permite que tenga un estado de bienestar consigo mismo, con su empresa y, así mismo, con su familia.

El Departamento de la Administración Pública lo enmarca dentro de la concepción del Desarrollo a Escala Humana, el cual comprende un conjunto de programas y beneficios, que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, la cual influye como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece, además que genera un vínculo directo con las misión institucional de la organización, como un espacio para el desarrollo del hombre.

*Dentro de este proceso la Alcaldía como ente gubernamental y como organización encargada de otorgar condiciones adecuadas de trabajo y de bienestar, se enmarca dentro de la necesidad de estructurar programas enfocados a generar espacios de desarrollo humano profesional; para lograr este objetivo es necesario estructurarlos bajo preceptos teóricos que fundamente el mismo.*

Bienestar Social Laboral, hace referencia a todo un conjunto de relaciones económicas, sociales y políticas, en procura de un estado ideal y cuyas condiciones, están dadas por la posibilidad productiva y organizativa de una sociedad; implica una generación institucional de satisfactores de necesidades de una población y el mejoramiento de sus condiciones, de vida, teniendo en cuenta sus particularidades.



El bienestar social laboral abarca ciertos componentes que hacen que el desempeño de los empleados sea cada vez mejor, es decir, estos empleados deben sentirse satisfechos en ciertos campos para cumplir con sus labores tal y como lo necesita el jefe o empleador; estos son:

- ✓ **Desarrollo Integral:** objetivo de las empresas para lograr un desempeño óptimo de los trabajadores en las funciones que realizan, para esto es necesario la utilización de herramientas de capacitación como cartillas, charlas, foros y talleres que aumenten el nivel intelectual y hagan del empleado un mejor profesional, así como planes, programas y actividades enfocadas a la continua capacitación de los funcionarios buscando un desarrollo personal y profesional, buscando propiciar mejores espacios de ejercicio laboral, el cual fomente las competencias de los funcionarios tanto organizacionales, profesionales y personales, buscando alcanzar las metas por dependencia e institución con base al plan de desarrollo de la Alcaldía.
- ✓ **Salud Ocupacional:** va enfocada a la supervisión del buen estado de los materiales de trabajo para que no causen ningún daño a la vida del trabajador; en algunas empresas se orienta la salud ocupacional a talleres en donde se comentan los riesgos de las labores que desempeñan (accidentes, catástrofes naturales o epidemias) y las formas de prevenirlos.

Otro aspecto dentro de la salud es la relación que tiene con ésta con el trabajo, como lo señala MANUEL PARRA, “el trabajo es fuente de salud: una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no solo sus necesidades económicas básicas, sino que llenen también los otros aspectos positivos del trabajo (salario, contacto social, actividad física y mental, producción de bienes y servicios)” ; aunque por otra parte, “el trabajo puede causar daño a la salud: las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma

negativa (aquí están implícitos los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales). Es por esto que la salud es uno de los campos que causa gran preocupación en las empresas y es justamente donde debe sobresalir la anteriormente citada seguridad social previniendo un daño mayor al empleado y al empleador.

- ✓ **Recreación y Tiempo Libre:** se ve la importancia que tienen las personas en su sitio de trabajo así como en una comunidad. Por esto se hace necesario implementar programas de recreación y deporte en donde los empleados puedan tener un espacio de esparcimiento en donde puedan dejar a un lado los problemas que los aquejan y tengan un tiempo para ellos y sus familias.

La Calidad de Vida Laboral encierra los aspectos anteriormente mencionados, pues aquí se trata de dar a los trabajadores las herramientas necesarias para poder desempeñar una buena función y encuentren un ambiente armónico en donde se presenten relaciones laborales horizontales (no verticales) y se pueda realizar un trabajo en equipo aumentando fuerzas y llenando vacíos para el beneficio de toda la empresa.

- ✓ **Motivación:** es bien visto hoy en día por las empresas los incentivos a aquellas personas que desarrollan un trabajo impecable, por lo tanto se están aplicando estímulos para hacer que las personas que están a cargo de una tarea mejoren cada vez más y puedan obtener un tipo de recompensa adicional por cumplir su misión (lo que algunas personas llaman “Ganar – Ganar”, gana la empresa y ganan los trabajadores).
- ✓ **Estrés laboral:** situación en la que los empleados muestran agotamiento emocional, apatía ante su trabajo, y se sienten incapaces de alcanzar sus metas, se genera debido a varios factores de riesgo que provienen del ambiente de trabajo, ya sea la organización o los componentes intra o extra laborales

(sobreesfuerzo, densidad del trabajo, fatiga, incertidumbre, temor, exaltación emocional.)

- ✓ **Autonomía:** es la característica del empleo que ofrece a los empleados cierto criterio y control sobre las decisiones relacionadas con él, lo cual crea un sentido de responsabilidad en los trabajadores.

Por último, pero no menos importante, se encuentra el campo de la Participación, es completamente necesario que las empresas o instituciones laborales tengan en cuenta al trabajador al momento de tomar una decisión que los afecte a todos, pues de lo contrario, si dicha decisión genera desconcierto en ellos se puede tornar un ambiente hosco y el progreso de la institución se va a ver afectado. Es justo en un problema donde se ven el sentido de pertenencia que tienen los empleados a una empresa, es aquí donde se puede recoger las opiniones que tienen sobre un tema determinado que está generando inconvenientes y de ellos mismos pueden salir las soluciones para generar un ambiente sano propicio para trabajar.

Es por todo lo anterior que el Bienestar Social Laboral debe apuntar a la creación de modelos que partan de políticas sociales que favorezcan a los trabajadores partiendo de lo que realmente necesitan; “la divulgación del programa a todos los niveles de la empresa, es fundamental para su real aprovechamiento y lograr un verdadero bienestar, satisfacción y compromiso en el trabajo.”

Es por esto que el Trabajador social se debe encargar de hacer un diagnóstico de las carencias de los empleados y de esta forma diseñar programas y proyectos que cumplan sus expectativas, velar por bienestar tanto dentro como fuera del lugar de trabajo para hacer ver en los empleados un ambiente en donde ellos son el centro, el punto de partida de la empresa, el motor que hace que todo funcione en torno al cumplimiento de los objetivos que se plantee el lugar para el cual prestan sus servicios; es importante resaltar que ellos como

mano de obra tienen deberes y también derechos como cualquier otro ciudadano y que es preciso luchar por su consecución ya que si los trabajadores perciben el esmero de sus jefes o superiores, así mismo van a responder a tales incentivos.

- **Seguridad social Integral:** Es un conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que disponen la persona y la comunidad, para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr bienestar individual y la integración de la comunidad. (Ley 100 de 1993, 1993)

La seguridad social integral, como un servicio público esencial, se prestara de acuerdo con la ley con sujeción a los siguientes principios:

- **Eficiencia:** es la mejor utilización social y económica de los recursos.
- **Universalidad:** garantía de la protección para todas las personas.
- **Solidaridad:** es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades.
- **Integralidad:** es la cobertura de todas las contingencias que afecta la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población.
- **Unidad:** Es la articulación de las políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social.
- **Participación:** Es la intervención de la comunidad a través de los beneficiarios de la seguridad social, en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y el sistema en su conjunto.

*Para lograr que la Alcaldía Municipal de Funza como organización cumpla con los requerimientos necesarios, para ofrecer un adecuado espacio laboral a sus funcionarios y ellos puedan surgir como individuos integrales, es necesario que los programas que integran el área, compongan los factores que determinan un bienestar laboral con todos los componentes ya mencionados y beneficios, además que apunten a darle una solución a factores que generen inconvenientes al adecuado desenvolvimiento laboral de los funcionarios.*

### **2.3.1 NECESIDADES DEL HOMBRE, CONCEPTOS Y ESTUDIOS TEÓRICOS**

#### **2.3.2 LAS NECESIDADES BÁSICAS**

Las necesidades básicas son un categórico que se le ha dado a las necesidades más importantes para lograr una satisfacción factible otorgada por la sociedad y se han establecido fundamentalmente cuatro necesidades básicas sobre las cuales interviene el bienestar Social:

- **Salud:**

La salud es definida como el estado de bienestar físico, psíquico y social del funcionario y su familia, teniendo en cuenta que de esto depende el proceso de producción y reproducción de la sociedad, condicionado por factores ambientales, comporta mentales, de prestación de servicios y de factores hereditarios que se relacionan entre si y que influyen tanto en el medio ambiente general, como en el medio ambiente laboral.

- **Vivienda**

Dentro del precepto de necesidades básicas La vivienda se constituye en una de las necesidades primordiales del ser humanos y se encuentra junto con la

alimentación y el abrigo, en el primer nivel de subsistencia, la vivienda como espacio

Más allá de un concepto físico, la vivienda es entendida, como el espacio vital que le permite al individuo desarrollarse de acuerdo con la sociedad en que vive y el núcleo familiar en el que se pertenece.

Tomándose desde el concepto socioeconómico, todo empleado oficial, especialmente si tiene familia a cargo, le da gran importancia entre sus aspiraciones a la consecución de una vivienda digna, que le proporcione tranquilidad y seguridad; situación que repercute en su estabilidad mental, concentración, mejor desempeño y satisfacción personal. (MANUAL DE BIENESTAR SOCIAL, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL, 1990, p. 35).

- **Educación**

Dentro de la necesidad de estructurar un programa enfocado a la satisfacción de las necesidades, la educación juega un papel importante dentro del proceso de realización personal de los funcionarios, ya que esta puede definirse: como la acción de desarrollar facultades físicas, intelectuales y morales en ellos, procurando que los conocimientos adquiridos, sean utilizados en beneficio de la sociedad y de su desarrollo laboral y profesional.

“La educación es la necesidad que tiene todo ser humano de aumentar sus conocimientos y desarrollar integralmente su personalidad y capacidades, a través de toda la vida, se refiere al derecho que tiene todo empleado de acceder a todos los niveles de enseñanza y a gozar de todas las manifestaciones de cultura.

La educación es una herramienta insustituible en el proceso de transformación del hombre y su trabajo, y una fuente de creación y recreación, para el progreso

y afinamiento del espíritu del funcionario, en provecho de la institución, de la familia y la sociedad.

La educación debe ser orientada de acuerdo con los objetivos e intereses institucionales, para servir a la calificación del trabajo productivo, actualizando procedimientos y mecanismos, con nuevas tecnologías, necesarias para la modernización del estado.” (Ídem, 1990, p. 36)

- **Recreación:**

Dentro del procesos de estructuración e implementación del programa se retomo la necesidad de que es imperioso integrar la recreación dentro del proceso de satisfacción de necesidades organizacionales integrales, ya que la recreación es entendida como un “instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, que implica el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación, creación y recreación, conducentes a lograr su participación, comunicación e integración de la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo, se convierte entonces en un elemento de liberación para el empleado y una herramienta para su bienestar” (Ídem, 1990, p. 37).

*La Alcaldía Municipal de Funza, dentro de su necesidad de generar un bienestar a los funcionarios, enmarca el programa dentro de los cuatro principales factores de necesidades las cuales pueden ser cubiertas por la organización, por ello se realiza un diagnostico, planificación e implementación en torno a estos conceptos.*

### **2.3.3 ESTUDIOS TEÓRICOS DE LAS NECESIDADES DEL HOMBRE**

Con base en la prioridad de estructurar el programa de Bienestar Social Laboral, obedeciendo a la necesidad de generar un adecuado clima laboral y teniendo en cuenta las diferentes corrientes teóricas que tratan de explicar el comportamiento humano y su incidencia en las organizaciones, se busco realizar un resumen de las necesidades humanas, según las diferentes escuelas de pensamiento administrativo y

comporta mental, como lo presenta Chiavenato, y bajo un precepto claro y real de las necesidades de los funcionarios de la Alcaldía.

#### **2.3.4 ESCUELA HUMANISTA: (Teoría de las Relaciones Humanas)**

La escuela Humanista busca mostrar es la deshumanización del trabajo dentro de los procesos funcionales a los que se ven expuestos lo funcionarios de la organización, la cual es producida por la producción de métodos rigurosos, científicos y precisos en la empresa. Esta escuela sitúa las necesidades del ser humano en tres niveles de motivación:

##### **Necesidades Fisiológicas:**

El ser humano como ser biopsicosocial que tiene diferentes ámbitos de relación con su entorno, con quienes lo integran y con los diferentes roles en los cuales participa y el nivel de necesidades entre las cuales se encuentran como: alimentación, sueño, abrigo, seguridad, ejercicio físico, satisfacción sexual, protección, entre otros, a las cuales se les denomina necesidades vitales y están ligadas con la supervivencia.

Dentro de este concepto el área de Bienestar Social Laboral apunta a estructurar programas organizacionales, que permitan que la alcaldía en sus procesos de ejecución cubra en cierto aspecto estas necesidades vitales.

- **Necesidades Psicológicas.**

Esta clasificación de las necesidades representa en los individuos procesos de motivación ya que el cumplimiento de una impulsa a alcanzar la siguiente, convirtiéndose en una escalerilla de superación y de objetivos. Estas necesidades son aprendidas con el paso del tiempo y sin inherentes al ser humano.

- Necesidad de seguridad íntima, búsqueda por parte del individuo de protección contra el peligro o las amenazas.
- Necesidad de participación y socialización de forma conjunta.



- Necesidad de Autoconfianza, respeto y consideración que el hombre debe tener para consigo mismo.
- Necesidad de afecto, lo que involucra el amor, sentimientos de aprecio y cariño.

*El ser humano como ser social busca desde sus principios una compañía que le otorgue abrigo, confianza y seguridad, por ello siempre se sitúa en grupos buscando satisfacer la necesidad de protección, participación y socialización. Desde el programa se pretende que los funcionarios sean partícipes de sus procesos y logren compenetración entre ellos siendo así líderes activos y constructores de un desarrollo organizacional conjunto.*

### **Necesidad de Autorrealización y de Expresión creativa**

Producto de la educación y la cultura, rara vez satisfechas por cuanto el hombre establece metas cada vez más complejas, la necesidad de expresión creativa es un impulso de comunicación humana.

Esta escala presenta las primeras inquietudes sobre las necesidades del hombre, lo que en este programa se desarrolla como Bienestar Social.

Dentro del proceso de construcción y desarrollo personal como profesional de los funcionarios, el objetivo de la Alcaldía Municipal de Funza desde el área de Talento Humano, es lograr que los funcionarios consigan satisfacer los diferentes tipos de necesidades que competen al área organizacional y que pueden ser cubiertas adicionalmente por medio de bonificaciones y motivaciones otorgadas a los mismos.

### 2.3.5 ESCUELA BEHAVIORISTA DE LA ADMINISTRACIÓN: (Teoría de la Conducta y del Comportamiento).

La escuela Behaviorista desde su principal exponente Douglas McGregor busca clasificar las necesidades humanas de acuerdo a unos grados jerárquicos de importancia.



FIGURA 1. JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MC GREGOR

Esta categorización permite analizar el proceso de motivación al que se ve expuesto el individuo, partiendo de las necesidades fisiológicas de todo ser humano; éstas, complementadas con las necesidades de seguridad y las necesidades sociales se reflejan en el acompañamiento que brinda la organización o comunidad que integre, teniendo como objetivo la satisfacción de necesidades orientadas a la protección y el confort, para lo cual se requiere una participación continua y por ende una aceptación del grupo, organismo y comunidad .

Por último el autor determina las necesidades de ego, amor propio y reputación, como punto principal en el nivel jerárquico que establece y por ende se convierte en el aspecto más complejo, ya que está compuesto por el sentido de superación y de desarrollo personal como profesional, dotando al individuo de una satisfacción integral.

La escuela Behaviorista también retoma las teorías de Maslow y de Mc dentro del proceso de motivadores de los seres humanos, con el objetivo de establecer los indicadores sobre el cual se debe realizar la estructuración del programa de Bienestar Social Laboral.

- **Maslow** organiza las necesidades humanas de forma piramidal, estableciendo cinco niveles fundamentales con el fin de estructurar que una necesidad determinan otra y así una cambia un proceso motivador a otro frente a las perspectivas de los individuos:

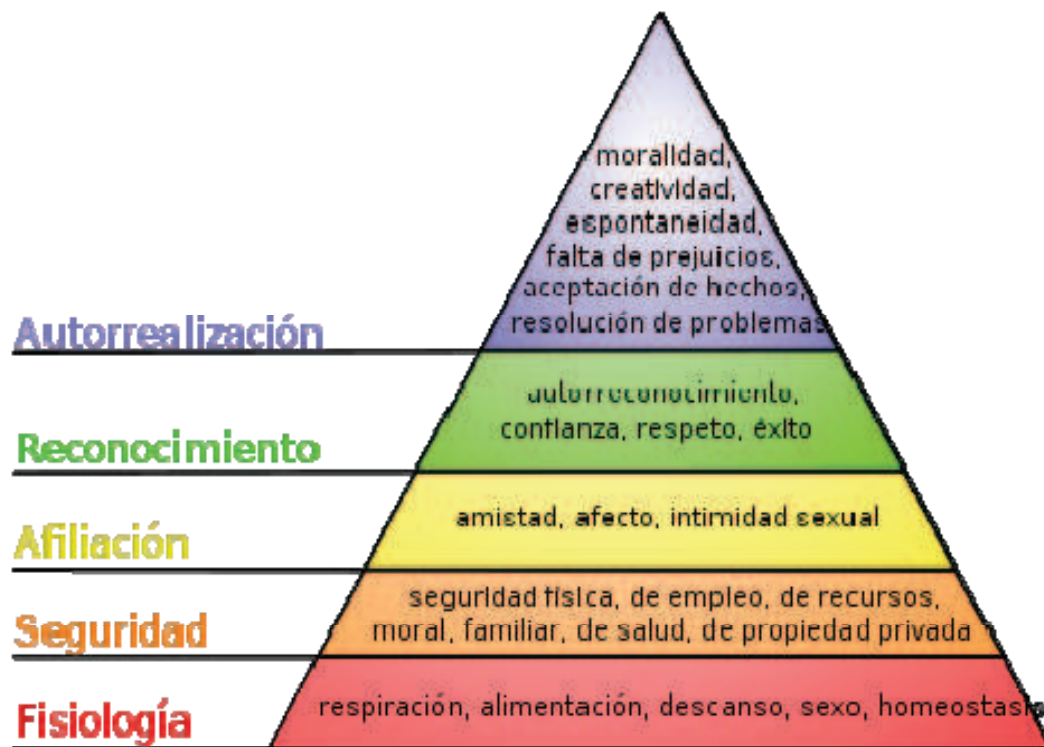
**Necesidades Fisiológicas:** representadas por las necesidades fundamentales.

**Necesidades de Seguridad:** Buscan la estabilidad, seguridad y huida del peligro.

**Necesidad de Asociación:** Corresponden a las necesidades de dar y recibir afecto, en cualquiera de sus niveles.

**Necesidades de Estimación:** relacionadas con la autoevaluación, autoestima y de respeto por parte de otras personas.

**Necesidades de Autorrealización:** Relacionadas con el deseo de cumplir la tendencia de realizar el potencia que tiene cada persona.



**FIGURA 2. MODELO DE JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW**  
(ALLES. Óp., cit., p.280)

La Teoría de las necesidades de Maslow nos permite establecer el nivel de satisfacción e inconformismo de los individuos, en relación a las garantías y estructura laboral en la que se encuentran, además de los beneficios ofrecidos por la organización. (PAPALIA, 1997, p. 37).

En relación con aspectos organizacionales, la teoría de las necesidades de Maslow brinda conceptos que pueden relacionarse con aspectos remunerativos como las necesidades fisiológicas y de seguridad y las demás con otros aspectos de las relaciones dadas en la organización.

- **Mc Clellan** en su proceso de caracterizar las necesidades de los individuos dentro de la teoría Behaviorista lo categoriza en tres líneas:

**Necesidades de realización:** Éxito competitivo. Patrón de excelencia.

**Necesidad de Afiliación:** Relaciones Calurosas y cordiales.

**Necesidades de Poder:** Controlar e influir sobre otras personas.

Las clasificaciones establecidas por estos autores amplían el marco de referencia al respecto del Bienestar Social, ya que permite establecer una intensificación en el análisis de las necesidades de los funcionarios.

Dentro del procesos de sistematización de la práctica profesional en la Alcaldía Municipal de Funza desde la estructuración del programa, permitió analizar desde que ámbito interviene la dirección en el cubrimiento de las necesidades de los funcionarios y en cuales presenta cierto nivel de dificultad para su cubrimiento; ya que desde el aspecto laboral los funcionarios logran cubrir las necesidades básicas reflejadas en la remuneración económica así como las necesidades sociales, mediante las diversas estrategias de integración que se realizan en la entidad.

No obstante, existe cierta dificultad en procesos de ego y propia reputación, debido al proceso que se lleva al interior de la organización con la distribución de nuevos cargos y encargos ya que no permiten que el individuo logre cierto porcentaje de desarrollo profesional, por ende su sentimiento de ego mejoraría y se sentirían satisfechos.

### **2.3.6 TEORÍAS DEL BIENESTAR SOCIAL:**

Dentro del proceso de determinar el Bienestar Social Laboral como espacio o factores que generan complacencia en procesos organizacionales, también es visto como teoría ya que esta logra ser más complejas y abarca ámbitos del individuo aparte del personal, familiar y laboral, ya que se le da un posicionamiento dentro de factores políticos y económicos.

Para comprender esto y su papel dentro del proceso de estructuración e implementación de los programas es necesario comprender como los diferentes enfoques se integran dentro de los procesos de Bienestar Social Organizacional.

### **2.3.7 TEORÍA INSTITUCIONAL O DESARROLLISTA:**

Considera el Bienestar Social con un carácter más amplio y positivo, referido a la responsabilidad que debe adoptar la comunidad para resolver sus necesidades generales.

En esta corriente el Estado es el responsable de la realización de proyectos de desarrollo social, a través de planes y programas globales, que involucren grupos considerables de la población. Esta corriente basa su enfoque en los requerimientos del sistema, para desarrollar su capacidad productiva y por lo tanto en la necesidad de dar Bienestar a sus funcionarios, dentro de un límite que le permite reproducirse como fuerza de trabajo.

Para tal fin se establecen programas e instituciones estatales, con el objeto de planificar el cambio social necesario y el aprovisionamiento de los recursos esenciales para mantener y mejorar el funcionamiento de la sociedad. La planeación en consecuencia se refiere básicamente a dos áreas:

- La de servicios y adaptación de los individuos al sistema.
- La de terapia y asesoría en los casos en que existan desviaciones acerca de lo establecido.

Este concepto desarrollista del Bienestar es la vanguardia de la moderna sociedad industrial, en donde representa una función propia que legitima la ayuda a los individuos, para que estos alcancen una verdadera adaptación al sistema.

Se opera un tránsito del Bienestar Social asistencial al moderno concepto de Bienestar Social Institucional, en donde los beneficios otorgados por las clases con más recursos económicos son para todos los integrantes de la sociedad, sectores productivos e improductivos, a fin de asegurar los niveles básicos de vida, para poder trabajar y reproducirse.

Esta concepción se concreta en leyes, normas, programas y beneficios que comprometen al estado a desarrollar proyectos hacia las comunidades, como muestra de su interés y preocupación por sus habitantes. Define el Bienestar social, como el conjunto de responsabilidades colectivas que den respuesta a los interrogantes de la conciencia colectiva para hacer frente a las necesidades universales de la población, destacando la planificación social, la utilidad social, la acción comunitaria y el uso de técnicas y métodos encaminados a resolver problemas de adaptación a un modelo cambiante de sociedad a través de una acción cooperadora. (ÍDEM, 2001, pp. 17, 18).

### **2.3.8 TEORÍA INSTITUCIONAL**

Se basa en las transferencias de la teoría residual y desarrollista, al ámbito mundial, planteando la necesidad de desarrollar sistemas de bienestar que resulten viables dentro del contexto internacional, en donde se da una diferencia entre los países pobres y ricos.

Considera que estos sistemas no se pueden restringir a cada uno de los países sino que hace necesaria una legislación internacional que haga posible que los países emprendan acciones para proteger a los necesitados, equiparando la distribución de los beneficios para lograr un bienestar para todos e iniciar así el paso de estado benefactor, a la sociedad del bienestar a escala internacional (ÍDEM, 2001, pp. 21, 22)



### 2.3.9 TEORÍA RESIDUAL Y MARGINALITA:

Define el Bienestar Social como la asistencia económica y de servicios, para los grupos de población no productivos, es decir, como acciones para aliviar los problemas y necesidades de las clases menos favorecidas, gracias a la benevolencia del Estado y de las clases dominantes.

Considera a la sociedad como una estructura estática, en donde los pobres siempre han de existir y en donde la necesidad de ayudarlos permanece dentro de los términos de la calidad como parte esencial y Marginalita del sistema. Los sectores improductivos son considerados incapaces de dotarse de medios de subsistencia y de integrarse al proceso productivo.

El papel de Bienestar Social es teóricamente Marginalita, por cuanto no se considera la posibilidad de cambios para estos grupos humanos y la prestación de servicios se hace con el propósito de permitir una evaluación no conflictiva de la sociedad, En consecuencia, los programas se adelantan para hacerle frente a las necesidades más apremiantes, cuando las estructuras de la sociedad se alteran sin que se contemplen mecanismos de prevención asignándole al Bienestar Social un papel secundario traducido en caridad, filantropía, socorro y asistencia.

La aplicación de esta corriente en forma restringida se dirige a los enfermos, pobres y minusválidos y en forma amplia como teoría se puede aplicar en beneficio de los individuos por medio de agencias y programas de instituciones públicas y privadas, que a la postre resultan una carga económica para la misma sociedad, ya que las inversiones que se hacen no tienen como finalidad crecimiento o desarrollo económico, ni un propósito redistributivo, sino que en un momento debe permitir utilizar o subutilizar a estos grupos poblacionales, manejándoles de tal forma que su existencia justifique normalidad de los otros seres. (COHEN, 1981, pp. 16, 17).

### 2.3.10 EL SER HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN.

Desde la perspectiva organizacional el ser humano integra un papel importante dentro del proceso de desarrollo y avance de las organizaciones, por tanto Max Neff establece que el procesos de avance de los seres humanos se da al interior de la instituciones como parte integral de la misma, como ser individual, con sus intereses particulares, sociales, personales y profesionales dándole múltiples interpretaciones sobre su orientación y sentido a la construcción de empresa y participación positiva a su desempeño laboral, por ello es necesario describir el proceso mediante el cual el individuo se relaciona de manera parmente en la organización.

### 2.3.11 MODELO DE DESARROLLO A ESCALA HUMANA.

Una propuesta que va más allá de las necesidades materiales del hombre, es la de **MAX NEFF**, la cual hace una caracterización existencial y axiológica del hombre, denominada “**Desarrollo a Escala Humana**”, que re conceptualiza el papel del hombre en el crecimiento de la sociedad y de sí mismo.

Una organización debe otorgar motivaciones con el fin de que sus integrantes puedan suplir sus necesidades y la de sus familias y adicionalmente, proveer de incentivos para que incrementen su estima y se actualicen. Cuando esto se logra, la organización cumple un rol social, más allá de perseguir sus específicos objetivos organizacionales.

La propuesta de MAX NEFF se basa en un supuesto de protagonismo real, de las personas que privilegie, tanto la diversidad como la autonomía de espacios, para que tal protagonismo sea posible. De esta manera, el protagonismo se constituye en su vehículo esencial de cambio del hombre de objeto a sujeto de su propia vida y actividad cotidiana.

Aplicando a la empresa se convierte en sujeto de los planes organizacionales, con capacidad de aporte y toma de decisiones, elementos que se pierden cuando las estructuras crecen o se desvía la dimensión del papel de los seres humanos en el cumplimiento de sus objetivos.

La propuesta de Desarrollo a escala Humana busca que las organizaciones logren procesos participativos con el fin de revertir el rol semiparternalista y transformarlo a un rol estimulador, ya que este permite establecer procesos jerárquicos claros y de desarrollo personal de los individuos y del colectivo, viabilizando la forma una participación real y constante.

El DEH permite que el hombre sea sujeto y no objeto de las políticas organizacionales, conduce a un cambio fundamental en la cultura organizacional y en el quehacer de la empresa, así como de la intervención del Trabajador Social en la construcción de procesos participativos, puesto que se parte del supuesto que el hombre está en capacidad de generar alternativas, pensar, tomar decisiones, argumentar, comunicar y que esta opción de participación en lo fundamental retroalimenta a la empresa sobre las bases reales acerca de sus necesidades y posibilidades de desarrollo.

Desde la perspectiva planteada por el autor, el Desarrollo a Escala Humana es notable por ser una teoría para el desarrollo, donde lo esencial es el crecimiento del hombre, no solo en lo material sino en todo lo que significa ser “SER HUMANO”.

Uno de los postulados de la propuesta del Desarrollo a Escala Humana supone por lo tanto que el desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos, esta información conduce necesariamente acerca del desarrollo, sus indicadores y medios para lograrlo, así que cambia el pensamiento que la institución las crea las políticas y planteamientos y no los individuos que la componen.

El proceso de mejoramiento de la calidad de vida dependerá entonces de lo que se defina como logros y avances en el desarrollo de las sociedades y de las posibilidades que tenga las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

“Se ha creído tradicionalmente que las necesidades humanas tienden a ser infinitas, que están constantemente cambiando, que varían de una cultura a otra y que son diferentes en cada periodo histórico. Suposiciones que son incorrectas producto de un error conceptual, que consiste en que no se establece la diferencia fundamental entre

los que son propiamente necesidades y satisfactores de esas necesidades. Es indispensable hacer una difusión entre estos dos conceptos, por tanto motivos tanto epistemológicos como metodológico” (MAX-NEFF, 1980, pp. 10-15).

La persona es un ser de necesidades múltiples e independientes. Por ellos las necesidades humanas deben entenderse como un sistema, donde estas se interrelacionan e interactúan, pero que se reúnen y se engloban en cualquier hombre de acuerdo con dos premisas fundamentales.

- Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables.
- Las necesidades humanas son las mismas en todas las culturas y en todos los periodos históricos. Lo que cambia a través del tiempo y las culturas es la manera o los medios utilizados para satisfacción de las necesidades.

Cada necesidad puede satisfacerse en niveles diferentes y con intensidades distintas y en tres contextos diferentes; las necesidades humanas puede desagregarse de acuerdo con múltiples criterios: según categorías existenciales y según categorías axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que admite por una parte la necesidad del ser, tener, hacer y estar y por otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. Ambas clasificaciones se configuran en una matriz de necesidades y satisfactores. (ANEXO 1).

La concepción del Desarrollo a Escala Humana reflejada en la dinámica organizacional de la Alcaldía permite que los funcionarios sean participes de los procesos construcción y mejoramiento de las estrategias y actividades a desarrollar en función del bienestar laboral, mitigando la sensación de inconformismo en ellos causada por la burocratización en la toma de decisiones.

### 2.3.11 LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA ABIERTO.

Una de las teorías que se han acercado más a la realidad en cuanto a la explicación del ser y hacer de las organizaciones es la **Teoría de la Organización como un Sistema Abierto**, en la medida que considera la complejidad de los procesos de interacción que se dan en la dinámica global de la organización.

“En el sentido estricto o científico, la palabra sistema no designa un objeto, sino que se refiere a un modo especial de considerar ese objeto”. Así, no es que la organización sea entendida como un objeto físico sino que se aproxima a ella con un criterio integral. Dicho objeto se encuentra tanto en sistemas abiertos como cerrados, con las siguientes características:

- ✓ **Elementos:** Es lo que constituye todo sistema, según sea el grado de especialización del sistema así mismo será el grado de especialización de los elementos.
- ✓ **Interacción:** La noción de sistema no se refiere a una cosa, sino a un orden entre cosas. Todos los elementos de un sistema se encuentra interrelacionados, lo cual lleva a que si se presenta un cambio en uno de ellos todo el sistema lo sentirá.
- ✓ **Holismo o Sinergia:** Un sistema no es una agrupación de elementos o de sistemas yuxtapuestos, sino un conjunto de elementos coherentes, en donde cada elemento cumple una función, ocupa un lugar y se integra en un orden.
- ✓ **Estructura:** La estructura de un sistema posee un atributo que consiste en su relativa estabilidad, es decir que se basa en relaciones unas más estables que otras.
- ✓ **Entorno:** Es el medio ambiente del sistema, el cual está constituido por un conjunto de sistemas que se interrelacionan con él. Todo sistema forma parte de un sistema de mayor magnitud y complejidad, con el cual mantiene una relación dinámica. (GARCÍA, 1991, pp. 12, 13, 14)

Chiavenato al referirse a las organizaciones como sistemas las considera como un conjunto de elementos, relacionados de modo dinámico, que desarrollan una actividad para alcanzar determinado objetivo o propósito (CHIAVENATO, 2005, p 7.)

Dicho autor afirma que el enfoque de sistema abierto concibe el sistema como una relación dinámica con el ambiente, que recibe insumos, los transforma de diversos modos y elabora productos. Cabe anotar que este sistema no sólo es abierto en relación con su ambiente, sino también consigo mismo o internamente lo cual hace que las interacciones entre sus componentes afecten el sistema como un todo modificando la estructura y los procesos de sus componentes internos para adaptarse al ambiente.

La organización puede considerarse como un modelo genérico de sistema abierto. Éste, está en continua interacción con el ambiente y adquiere un estado estable o equilibrio dinámico en la medida en que mantiene su capacidad de transformación de trabajo.

De esta manera cuando una organización contiene esta característica fundamenta todos sus procesos, procedimientos y acciones en una perspectiva integral e innovadora que permite visualizar resultados de gestión en equipo y solidez en su desempeño, permitiendo que ante las dificultades o circunstancias se busque alternativas que permitan analizar aspectos como costo – beneficio, beneficios y perjuicios y de esta manera realizar una planificación adecuada y orientada en las implicaciones que conlleva referirse a la organización( SÁNCHEZ, 2009, P 16).

### **2.3.12 CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional es un espacio en el cual se encuentran inmersos los individuos el cual está determinado por la naturaleza de las organizaciones; este clima genera en los individuos cierto comportamiento ya que este no depende únicamente de sus características personales sino también de la forma en el que percibe su ambiente de trabajo y los componentes de la organización.

El clima organizacional juega un papel importante en el desarrollo de la organización, en su evolución y en su adaptación al medio exterior, el estudio de este permite diagnosticar y comprender como ven los empleados su organización y cuáles de los factores que lo componen influyen más en ellos.

Este constituye una configuración de las características de una organización así como las particulares de un individuo y puede constituir su personalidad; además puede descomponerse en términos de estructuras, tamaños y estilos de liderazgo que compone las organizaciones, generando por ende una sumatoria para formar un clima particular, en cierta medida la personalidad de una organización influyendo en el comportamiento de los individuos que la integran.

Dentro del proceso de estudio de clima organizacional surgen dos escuelas que pretende explicarlo y estimar la incidencia de este en el comportamiento de los individuos y su afectación en el desempeño laboral de ellos:

- ❖ **Escuela de la Gestalt:** Según esta escuela los individuos comprenden el mundo que los rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comporta en función de las formas en que ellos ven ese mundo, deduciendo de esto, que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en el comportamiento de un empleado adicionalmente que se adapta a su medio, porque no tiene otra opción.
- ❖ **Escuela Funcionalista:** Esta escuela contempla, que el pensamiento y el comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea, así como las diferencias individuales juega un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Estas dos escuelas se basan en el nivel de homeostasis que los individuos tratan de obtener con el mundo que los rodea, ya que tienen la necesidad de información proveniente de su medio de trabajo.

Para lograr determinar un clima organizacional es conveniente describir lo que se entiende por estructura y por procesos organizacionales, por ende hay que establecer la estructura de una organización ya que esta abarca diferentes elementos:

Como primero hay que conocer la envergadura del control administrativo, el tamaño de la organización, el número de niveles jerárquicos, la dimensión entre tamaño de una dependencia y su relación con la cantidad existente, el organigrama, el grado de centralización de la toma de decisiones, la especialización de funciones y tareas, el aspecto normativo, los procedimientos organizacionales y por último el grado de interdependencia de los subsistemas que componen la organización

Posteriormente se debe tomar en cuenta los procesos organizacionales y se en cuenta descrito en los siguientes elementos: liderazgo, estilos y niveles de comunicación, ejercicio del control, método de resolución de conflictos, tipo de coordinación entre los empleados y los diferentes niveles jerárquicos, los incentivos utilizados para motivar a los empleados, los mecanismo de selección de personal, las relaciones del poder al interior de la organización y por último el grado de autonomía de los funcionarios en los procesos que se construyen en la organización.

Adicionalmente de las escuelas que buscan una explicación al comportamiento de los individuos en torno al clima laboral, surgen teorías que intentan explicar la concepción de clima organizacional:

### **2.3.14 TEORÍA DE LOS SISTEMAS**

Rensis Likert expone que el comportamiento de los individuos es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales, que se perciben en parte por informaciones, esperanzas, sus capacidades y valores, el separa los factores que influye sobre la percepción individual del clima en cuatro:

1. Parámetros logados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional.



2. La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización así como la devengación salarial que recibe.
3. Los factores personales, como personalidad, actitud y nivel de satisfacción.
4. La percepción que tiene los empleados, colegas y superiores del clima de la organización.

Así mismo muestra tres variables que determinan las características de una organización:

**Variables Causales:** Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona así como los resultados que se obtienen de este proceso.

**Variables Intermediarias:** Estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa, como las motivaciones, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

**Variables Finales:** Estas resultan del efecto conjunto de las dos anteriores, además constituye la eficacia organizacional de una empresa.

La combinación de estas variables permite determinar dos tipos de clima organizacional y cada uno de ellos con dos subdivisiones:

Clima de Tipo Autoritario	<u><i>Sistema I (Autoritarismo Explotador):</i></u> Este tipo de sistema no permite generar confianza en sus empleados, las decisiones son tomadas en la cima de la organización y se distribuyen según forma descendente, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio, en el cual la comunicación que otorga la dirección a los empleados de la organización es mediante directrices e instrucciones específicas.
	<u><i>Sistema II (Autoritarios Paternalista):</i></u> Es aquella en la cual se tiene una confianza condescendiente en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. La recompensa y el castigo son los métodos para motivar a los empleados.

Clima de Tipo Participativo	<p><u><i>Sistema III ( Consultivo):</i></u></p> <p>Las políticas y decisiones se toman generalmente en la cima de la organización pero se permiten a los subordinados tomar decisiones específicas, la comunicación que se maneja en este tipo de clima organizacional es descendente, además presenta un ambiente bastante dinámico y el cual se estructura mediante objetivos a alcanzar de forma periódica.</p>
	<p><u><i>Sistema IV (Participación en Grupo):</i></u></p> <p>En este sistema la dirección tiene confianza en sus empleados la comunicación se da de forma ascendente y descendente y lateral, los empleados son motivados por medio de la participación.</p> <p>Existe sentimiento de amistad y confianza entre superiores y subordinados, todos los miembros de la organización trabajan como equipo, con el fin de lograr los objetivos establecidos previamente, bajo la planificación estratégica.</p>

**Tabla No 1 Tipos de Clima Organizacional**

### 2.3.15 MOTIVACIÓN

El proceso de motivación nos obliga a referirnos a las clasificaciones de las necesidades de Maslow, ya que una necesidad satisfecha deja de ser un motivador para darle lugar a otro, dentro de este proceso de crecimiento personal las motivaciones pasan a ser factores externos los cuales dan respuesta a unas necesidades sociales, que se agrupan dentro del proceso organizacional de remuneración.

La organización dentro de su proceso de desarrollo propicia un adecuado concepto de motivación, como todo factor que permita mejores procesos organizacionales y de rendimiento laboral por parte de sus empleados, las motivaciones pueden variar según remuneración monetarios o estimulación del ego o superación como nuevos puestos jerárquicos al interior de la organización, con el fin de que el individuo logre satisfacer su necesidad de realización, de ego y superación.

Para la organización es indispensable determinar las necesidades de los funcionarios ya que esto permite estructurar las motivaciones que apuntan a la satisfacción de las mismas.

### 2.3.16 SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral se encuentra relacionada con el comportamiento en el trabajo de la siguiente manera: agrado o desagrado respecto al empleo, a través de señales como accidentes, alegría, retardos, ausentismo, rotación del personal, entre otros.

La satisfacción laboral se encuentra relacionada con la frustración la cual adopta cuatro formas:

- Fijación: Se presenta cuando los empleados repiten los mismos argumentos o siguen tratando de resolver problemas mediante soluciones que ya se han visto que no sirven o que no son adecuadas
- Regresión: Aparece en comportamientos como el mal humor, rabietas y en general conducta inmadura, además puede presentarse como llanto o depresión.
- Repliegue: Este se refiere a los intentos que hace el individuo por retirarse de su punto de trabajo, esto se ve reflejado en el ausentismo, rotación de personal o extensión de periodos para retirarse de sus labores.
- Agresión: Esta adquiere la forma de sabotaje o daños tanto de equipos o de locaciones, toma una forma menos visible como chismes, o irrespeto a compañeros, subordinados y jefes.

La idea principal es convertir lo anterior en algo que contenga un aspecto más positivo y aprovecharlo para la organización y para el desarrollo y satisfacción laboral de los empleados

## 2.4 MARCO CONTEXTUAL.

Funza es un Municipio del departamento de Cundinamarca, ubicado en la Sabana del occidente y fundada en el año 1.600, a 24 Km. de Bogotá y tiene 5.180 habitantes.

Alcalde actual: Jorge Rey.

## 2.5 POBLACIÓN OBJETO

Individuos que se encuentran vinculados laboralmente en la Alcaldía de Funza, entendiéndose como hombre y mujeres, con cargo directivo, profesional, técnico, asistente, con los que se tenga un compromiso permanente de trabajo, de manera complementaria se realizan algunas actividades con las familias de dichos trabajadores por medio de espacios y canales de comunicación como se indica en el sistema operativo dispuesto en los avances de intervención. (ANEXO 2)

Resultado del proceso de modernización, la estructura de la Administración quedo conformada por 11 dependencias:

- ✓ Despacho del Alcalde
- ✓ Oficina de Control Interno
- ✓ Oficina Asesora Jurídica
- ✓ Oficina Asesora de Planeación
- ✓ Secretaría General y de Gobierno
- ✓ Secretaría de Tránsito y Transporte
- ✓ Secretaría de Hacienda
- ✓ Secretaría de Obras Públicas
- ✓ Secretaría de Educación
- ✓ Secretaría de Salud
- ✓ Secretaría de Desarrollo Económico Sostenible
- ✓ Secretaría de Desarrollo Social (ANEXO 3)

## 2.6 MARCO INSTITUCIONAL.

La Alcaldía Municipal de Funza dentro de su proceso de construcción de ciudadanía y participación Social, además mediante la aplicación del Plan de Desarrollo estructura su Misión y Visión de la siguiente forma:

### **Misión:**

Dentro de su proceso de construcción como un municipio en crecimiento, La Alcaldía Municipal de Funza busca puntos de equilibrio en el desarrollo social y urbano, así como lograr una estructura económica y participativa, donde se involucre a todos sus habitantes en este desarrollo logrando a *FUNZA CIUDAD EFICIENTE*.

### **Visión:**

El Plan de Desarrollo contempla que mediante acciones consolidadas se eleve la calidad de vida de nuestros ciudadanos, posicionando a Funza como ejemplo de reconocimiento de derechos, también como generador de oportunidades y siendo el eje central del desarrollo productivo de la región bajo unas normas ambientales, sociales y urbanas.

## 2.7 MARCO LEGAL.

- **Resolución 000438 de 2007**, Mediante la cual es aprobado el programa de bienestar social laboral, por el Alcalde en cargo de la alcaldía Municipal de Funza, el señor Hernando Vargas González.

### **Plan de Desarrollo de la Alcaldía Municipal de Funza,**

Mediante el Acuerdo 008, en su cuarto (4) Eje Estratégico Institucional, denominado *Una Gestión Pública de calidad para la construcción de una ciudad Eficiente* en su Programa número 4: Estrategias para el mejoramiento Institucional.

El cual tiene como objetivo desarrollar mediante estrategias institucionales que permitan el mejoramiento de la organización, con el fin de alcanzar los niveles requeridos para el cumplimiento de las metas corporativas.

En su segundo sub programa establece que se debe definir y divulgar las políticas y programas de Bienestar Laboral y el cual le da un soporte normativo a la estructuración y aplicación del programa de Bienestar Social Laboral.

Además de la normatividad municipal anteriormente descrita, las normas a nivel nacional, que enmarcan y tiene aplicabilidad a este proyecto se encuentran expresadas en la siguiente tabla:

<b>Decreto 2400 de 1968</b>	<b>Artículo 25</b> Mediante el cual se establece el retiro de los funcionarios de la administración Pública, en sus literales D y F por retiro con derecho a jubilación o por edad.
	<b>Artículo 29</b> Establece que todo funcionario que reúna las condiciones para disfrutar de una pensión de jubilación, cesara definitivamente en sus funciones y será retirado del servicio, dentro de los seis (6) meses.
	<b>Artículo 31</b> Este artículo establece que todo funcionario que ejerza funciones públicas y que cumpla la edad de 65 años, será retirado del servicio.
	Sobre este decreto se estructuro el programa de desvinculación laboral ya que el objetivo de este programa es brindarles un acompañamiento a los funcionarios que se encuentran en proceso de solicitud de su pensión ante el fondo de pensiones o por cumplimiento de edad.

<b>Constitución Política de Colombia</b>	<b>Artículo 54</b> Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes los requieran”
<b>Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005</b>	<b>Artículo 36 de la ley y Artículo 66 del decreto:</b> Establecen como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.
<b>Decreto 1567 de 1998</b>	<p><b>Artículo 3:</b> Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.</p> <p><b>Artículo 4:</b> Define la capacitación como el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.</p>
<b>Decreto 2539 de 2005</b>	<b>Artículo 2:</b> Define las competencias laborales “como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
<b>Decreto 4665 de 2007</b>	<p>Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. (Plan institucional y de Formación y Capacitación, 2007 p 15)</p> <p>Las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.</p>

Tabla No 2 de Marco legal

## 2.8 POLÍTICAS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.

A continuación las políticas de de Talento Humano, para el desarrollo del plan Bienestar Social Laboral en la Alcaldía Municipal de Funza.

### **Políticas Bienestar Social y Estímulos**

La Administración Municipal fomentara y estimulara el bienestar del empleado y su familia como base de la calidad de vida.

- La oficina de Talento Humano en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales, aplicara cada dos años una herramienta que permita medir el Clima Organizacional y generar actividades de intervención para el Bienestar Laboral.
- La oficina de Talento Humano será responsable de elaborar partiendo de las iniciativas de los servidores públicos, el programa de Bienestar Social y Estímulos, dirigido a los empleados de la entidad y sus familias, el cual contara con un cronograma anual para el desarrollo de las diferentes actividades que se planteen.
- Los funcionarios participaran activamente en la identificación de necesidades, la planeación, ejecución y evaluación del Programa de Bienestar Social y Estímulos.
- Todo funcionario enviará la documentación requerida para mantener actualizada su hoja de vida en la base de datos (certificados de estudio, registros civiles de matrimonio, hijos y de defunción) y diligenciará La Declaración juramentada de bienes y rentas antes del 15 de febrero de cada año.
- La Oficina de Talento Humano motivará la asistencia de los empleados y su grupo familiar, a los programas de formación integral.
- La Oficina de Talento Humano elaborará y ejecutará programas de desvinculación especialmente para el personal próximo a jubilarse o en edad de retiro forzoso.
- La Oficina de Talento Humano, brindará la asesoría y el acompañamiento en el reconocimiento de cualquier prestación pensional a los funcionarios y garantizará



los pagos oportunos de las cuotas partes pensionales y bonos pensionales tendientes a financiar las pensiones de invalidez, vejez y sobrevivientes.

- El Comité de Incentivos y la Oficina de Talento Humano, serán los encargados de liderar y clasificar los diferentes incentivos pecuniarios y no pecuniarios, que se otorguen a los funcionarios de la administración.
- Los concursos se realizarán anualmente, en concordancia con las normas vigentes, reconociendo los desempeños del mejor empleado de carrera administrativa, los mejores empleados de cada nivel jerárquico y el mejor equipo de trabajo.
- Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento deseado entre los incentivos pecuniarios y no pecuniarios establecidos en el Programa de Bienestar Social y Estímulos.
- Todo reconocimiento se hará por escrito y reposará en la Hoja de Vida.

### **Políticas de Capacitación**

- Toda persona que ingrese a laborar a la Administración Municipal, pasará por el proceso de inducción diseñado por la Oficina de Talento Humano en Coordinación las demás áreas de la Alcaldía.
- La inducción se realiza dentro de los primeros quince días de la vinculación.
- Los funcionarios deberán revisar en su proceso de inducción: El Código de ética, el Código de Buen gobierno, las políticas de calidad MECI, el Manual de Procesos y Procedimientos, el Manual de Funciones, el Mapa de Riesgos y el Plan de Desarrollo.
- La oficina de Talento Humano evaluará los resultados del proceso de inducción y realizara los ajustes requeridos.
- El programa de re inducción se impartirá a todos los servidores mínimo cada año, o antes si las condiciones lo ameritan, e incluirá obligatoriamente un ciclo o programa de actualización normativa relacionada con los procesos que desarrolla la entidad.

- La Alcaldía desarrollará talleres semestrales, tendientes a que todos sus servidores públicos conozcan el contenido del Código de Buen Gobierno, el Código de Ética y el Sistema Integral de Gestión.
- La Oficina de Talento Humano será responsable de elaborar, divulgar y ejecutar anualmente, el plan institucional de formación y capacitación P.I.C., en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, con la colaboración de la Comisión de Personal y el Comité Coordinador del Sistema de Control Interno.
- La información que se encuentra en la evaluación de desempeño servirá de insumo para determinar las necesidades de capacitación que tengan los funcionarios.
- Toda solicitud de capacitación debe venir avalada por el jefe inmediato, para ser estudiada por la Oficina de Talento Humano en relación con el P.I.C., para la comprobación de la necesidad, el requerimiento del área de trabajo y la verificación de la disponibilidad presupuestal.
- Se dará aprobación a la capacitación una vez se haya analizado, y el funcionario cumpla con los mínimos requisitos, tales como: haber superado el período de prueba, tener una calificación igual o superior a los setenta (70) puntos en la calificación definitiva y llevar más de seis (6) meses en la entidad.
- Se aceptará la no asistencia a las diferentes capacitaciones, sólo por motivos de incapacidad, licencia de maternidad, vacaciones o fuerza mayor debidamente acreditada, y deberá quedar constancia escrita.
- Toda actividad realizada tendrá control de asistencia y evaluación de seguimiento; los funcionarios que asistan a capacitaciones fuera de la entidad deberán hacer entrega de la fotocopia del respectivo certificado para que obre en la hoja de vida.

- Los funcionarios beneficiados con actividades de capacitación deberán realizar los respectivos procesos de socialización en coordinación con la Oficina de Talento Humano.

### **3 COMPONENTE DE LA SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA.**

#### **3.1 IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO POBLACIONAL.**

La definición del grupo poblacional requiere mencionar que este proyecto desarrolla tres ejes cuyos objetivos, finalidades y direccionamientos están dados por características propias que involucran aspectos particulares para cada uno; los tres ejes del proyecto son: Eje de clima laboral, Eje de Capacitación y eje de Desvinculación Asistida

- El Eje de Clima Laboral está dirigido a todos los funcionarios de la entidad.
- El Eje de Capacitación/ inducción-Reinducción como su nombre lo indica busca direccionar sus propósitos a los funcionarios que ya han recibido previamente un proceso de inducción y/o capacitación en un tema específico, el cual es necesario actualizar.
- El Eje de Desvinculación Asistida está dirigido a los funcionarios que se encuentren en su etapa de jubilación u obtención de la pensión así como aquellos funcionarios que cumplan con la edad máxima de labor en la institución.

### 3.2 MÉTODO DE INTERVENCIÓN.

#### **Métodos de Trabajo social de Caso y Grupo:**

El campo del Bienestar Laboral, brinda al Trabajador Social un sin número de posibilidades de intervención, también hay un sin número de herramientas que permiten aplicabilidad en este campo y en las diversas situaciones, y es claro que la intervención se da directamente en los puntos de interacción con su entorno, y esa interacción se encuentra a nivel personal, familiar y laboral, es por eso que los métodos referenciados a continuación son herramientas determinantes en el proceso de intervención y aplicabilidad del proyecto:

**Trabajo Social de Caso:** Este modelo se estructuró con base al modelo clínico – normativo, el trabajo social de caso otorga una gran importancia a la capacidad de relación, ya que esta se realiza a través de una relación interpersonal entre el trabajador social y la persona que recurre a él.

El papel del Trabajador Social en este proceso metodológico permite que el individuo logre afianzar un mejor proceso con el individuo; para lograr esto es necesario que el Trabajador Social cuente con unas categorías de conductas propias del ambiente de ayuda:

1. Descripción
2. Orientación del problema.
3. Espontaneidad.
4. Empatía.
5. Igualdad.
6. Provisionalidad

De acuerdo a lo anterior, este método tuvo aplicabilidad en el eje de Desvinculación laboral Asistida.

Es también de gran importancia comentar que si bien el Trabajo Social tiene funciones que hace explícita referencia al campo laboral, también existen diversas metodologías de trabajo, que pueden ser utilizadas para el cumplimiento de es

### **Trabajo Social de grupos:**

María Teresa Gnneco define el Trabajo Social de Grupos como un método que fomenta el desempeño social de las personas, a través de experiencias grupales con objetivos específicos.

Cabe resaltar que el desarrollo, la mejoría y el cambio son objetivos del trabajo social con grupos y hacen parte del desarrollo del método, es decir, están involucrados directamente en términos de diagnóstico, desarrollo de estrategias de cambio y terminación

Ezequiel – Ander Egg retoma el método de grupo como una forma de acción social realizada en situaciones de grupo que puede perseguir propósitos muy diversos y cuya finalidad es el crecimiento de los individuos en el grupo y el desarrollo hacia tareas específicas y como medio para actuar sobre ámbitos sociales más amplios.

Dentro del proceso de intervención en grupos se puede establecer que existen dos ideas fundamentales:

- ✓ El crecimiento y desarrollo de los individuos mediante la experiencia de grupo.
- ✓ El empleo de grupo por sus miembros para propósitos sociales que ellos mismos consideran deseables.

Los grupos permiten ser utilizados para lograr varios aspectos en los individuos que lo conforman entre lo destacado se encuentra:

- ✓ Para solucionar problemas (grupos de tratamiento).
- ✓ Para realizar tareas (grupos de intervención, orientados hacia la acción).

El grupo es un medio y un contexto de ayuda, ya sea para los individuos que lo constituyen o para la consecución de determinados objetivos sociales.

De acuerdo a lo anterior, este método tuvo aplicabilidad en los ejes de Capacitación/Reinducción y Desvinculación laboral Asistida.

A continuación se muestran dos tablas que involucran desde la perspectiva de los autores Ander Egg- (1972); Casalet (1974); Du Ranquet (1996); Kisnerman (1969) la definición y el abordaje que se le ha dado a los métodos de Trabajo Social anteriormente descritos

Niveles de Abordaje	Modelo de Intervención grupal	Marco Teóricos predominantes	Paradigmas predominantes	Tipo de estudio	Técnicas e instrumentos principales	Tratamiento social	Tipo de Evaluación
<b>Caso Individual</b>	Clínico, Normativo, empático, Terapéutico	Psicología, Psicoanálisis, Antropología, psicopatología, filosofía	Idealismo, Organicismo, Positivismo	Cualitativo, Descriptivo, Diagnostico clínico	Entrevista, observación, Registros, informes	Basado en la relación interpersonal, apoyo del yo orientador	Contrato verbal, escrito, observación, opinión del cliente.
<b>Trabajo con grupos</b>	Socio-educativo, adaptivo, formativo, Recreativo	Psicoanálisis, Psicología social, dinámica de grupos. Pedagogía.	Positivismo, funcionalismo, Pragmatismo	Cualitativo, descriptivo, diagnostico psico - social	Técnicas lúdicas, Observación Dramatización, Crónicas, Informes.	Mejoramiento de las relaciones, desarrollo de la personalidad	Formularios de evaluación, observación, Informes

**Tabla No 3: Componentes de los métodos de Trabajo Social. Caso y Grupo**

### **3.3 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN.**

El proceso de intervención se realizó entre los años 2007 y 2009, en la Alcaldía Municipal de Funza, desde el área de Talento Humano.

#### **ANTECEDENTES**

En primera instancia se tomó como punto de partida el trabajo realizado por las trabajadoras sociales en formación Angie Carolina Arévalo Pulido, Diana Pilar Montenegro Díaz y Diana Patricia Zea Melo, quienes contribuyeron a la aprobación por parte del Alcalde de dicho periodo de la creación del Área de Bienestar Social Laboral para la entidad, expresada en la Resolución No 00438 del 26 de julio de 2007

Posteriormente Jennifer Andrea Cárdenas, profesional en formación delimita las áreas del Programa de Bienestar Laboral (ANEXO 4) y contribuye a la realización del diagnóstico de clima laboral elaborado por la ARP SURA (ANEXO 5).

Sin embargo, y de acuerdo a los cambios dados en la entidad, producto del proceso de modernización se ve la necesidad de realizar una segunda etapa de diagnóstico del clima laboral con el fin de identificar nuevos conceptos y necesidades actuales de los funcionarios de manera que existan parámetros claves en la planeación y ejecución de los programas.



## EJE DE CLIMA LABORAL

PROYECTO: ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

PLANTEAMIENTO Y EJECUCIÓN: 2009.

### ✓ PLAN OPERATIVO DEL PROYECTO

- **INDICADOR DE LOGRO**

- ✓ La Trabajadora Social en formación Identificarlos principales factores que inciden en el clima laboral de la Alcaldía de Funza con el fin de definir las necesidades reales, para su posterior intervención

- **PRODUCTOS RELACIONADOS MEDIANTE FASES**

- a. Presentación y Análisis de los Resultados obtenidos
- b. Diagnóstico
- c. Sugerencias y Recomendaciones

- **INSTRUMENTO:**

Con el propósito de dimensionar las condiciones de calidad de vida laboral, se utilizó un cuestionario para evaluar clima laboral, basado en indicadores de necesidades y factores potencialmente incidentes, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. (Anexo 6, 7)

- **GRUPO POBLACIONAL**

Para este proyecto se tomo un tamaño muestral de 98 funcionarios de forma aleatoria, de un total de 120 funcionarios.

#### ***Características del Grupo***

- ✓ Son funcionarios de diferentes dependencias y cargos.
- ✓ Es heterogéneo, ya que no poseen un objetivo común pero si un mismo fin.

- ✓ Su interacción es mínima y se basa en las labores que les concierne

Es importante mencionar que debido a la finalidad del proyecto y al direccionamiento del mismo, el grupo poblacional no cuenta con un esquema de desarrollo grupal determinado.

- **PRODUCTOS**

### **FASE I: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

Mediante la aplicación del instrumento diseñado por el Departamento de la Administración de la Función Pública (DAFP) fue posible conocer la percepción del grupo poblacional mencionado sobre diferentes factores del clima laboral existentes en la Alcaldía.

Con la aplicación del Instrumento de clima organizacional se examinaron factores como: Orientación Organizacional, Capacitación, redistribución de labores, comunicación entre las diferentes dependencias e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y ambiente Físico.

La siguiente tabla presenta las preguntas del cuestionario con el análisis realizado desde Trabajo Social y la representación gráfica de los resultados.

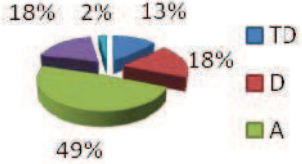
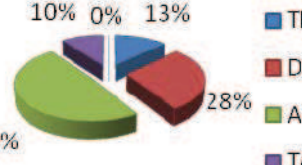
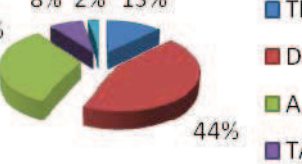
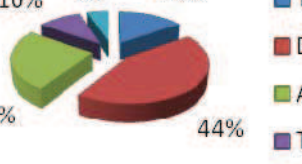
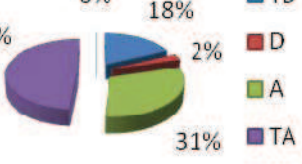
Dentro de las opciones de respuesta dadas para cada pregunta se encuentran:

<b>TD</b>	Totalmente en desacuerdo
<b>D</b>	Desacuerdo
<b>A</b>	De acuerdo
<b>TA</b>	Totalmente de acuerdo
<b>NO</b>	No respondió

<b>PREGUNTA DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL</b>	<b>ANÁLISIS</b>	<b>GRAFICO</b>												
<b>Pregunta 1 Conozco la misión y la visión de la entidad</b>	El conocimiento de los funcionarios en cuanto a la Misión y la Visión de la Administración de la Alcaldía de Funza de Acuerdo a la información brindada se deduce que se encuentra en un alto porcentaje, pero que sin embargo hay que reforzar en ello ya que hay un 28% que afirmaron no conocerla o no conocerla	<table border="1"> <caption>Datos del Gráfico de Pregunta 1</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>NC</td> <td>28%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	TD	8%	D	13%	A	5%	TA	46%	NC	28%
Respuesta	Porcentaje													
TD	8%													
D	13%													
A	5%													
TA	46%													
NC	28%													

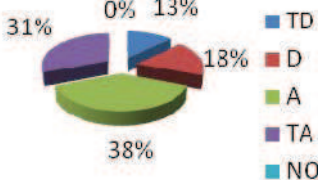
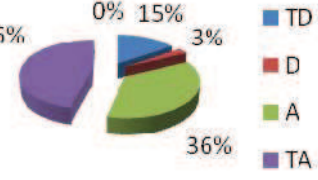
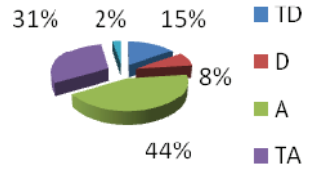
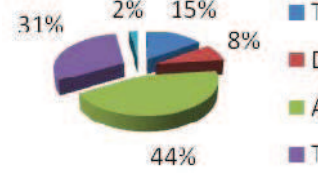
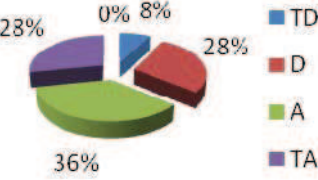
	totalmente.													
<b>Pregunta 2 Los objetivos de mi entidad son claros</b>	La mayoría de los funcionarios del muestreo afirmaron conocer los objetivos de la Administración de la Alcaldía de Funza aunque el ideal es alcanzar el 100% de los funcionarios.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ID</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>36%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	ID	15%	D	3%	A	46%	TA	36%		
Respuesta	Porcentaje													
ID	15%													
D	3%													
A	46%													
TA	36%													
<b>Pregunta 3 Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales</b>	Este grafico nos permite ver que hay una gran dificultad en como son percibidos los funcionarios por sus compañeros, ya que hay un 56% que afirma que se ve la práctica de valores, contra un 36% que se encuentra en desacuerdo, siendo esta una cifra muy alta para un concepto tan importante.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>56%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>ID</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	A	56%	D	36%	TA	3%	ID	5%		
Respuesta	Porcentaje													
A	56%													
D	36%													
TA	3%													
ID	5%													
<b>Pregunta 4 La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades</b>	El muestreo arrojó una información muy importante sobre las actividades planteadas y ejecutadas por la alcaldía, ya que el 49% de los funcionarios expresaron que la Alcaldía no los tenía en cuenta y las necesidades expresadas con anterioridad.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	D	26%	A	26%	TA	23%	TD	23%	NO	2%
Respuesta	Porcentaje													
D	26%													
A	26%													
TA	23%													
TD	23%													
NO	2%													
<b>Pregunta 5 Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente:</b>	El muestreo nos permitió ver el inconformismo de algunos funcionarios frente a los recursos con los que cuentan en la alcaldía, y sobre la disponibilidad de ellos para ser utilizados por las diferentes dependencias.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>37%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	A	31%	D	22%	TA	37%	TD	10%	NO	0%
Respuesta	Porcentaje													
A	31%													
D	22%													
TA	37%													
TD	10%													
NO	0%													
<b>Pregunta 6 En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo</b>	El muestreo de la información arrojó que en la alcaldía existe prioridad para el desarrollo de la labor de cada dependencia ya que los porcentajes son altos de los funcionarios que afirmaron esto con un 72%.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	A	36%	D	15%	TA	36%	TD	8%	NO	3%
Respuesta	Porcentaje													
A	36%													
D	15%													
TA	36%													
TD	8%													
NO	3%													

<p><b>Pregunta 7 Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan</b></p>	<p>Aunque hay un alto índice en la aceptación de los procedimientos, hay que analizar el los procedimientos que se manejan al interior de aquellas dependencias a las cuales pertenecen ese 20% de los funcionarios que expresaron encontrarse en desacuerdo frente a este literal.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>51%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Other</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	8%	A	51%	TA	21%	Other	20%
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	8%													
A	51%													
TA	21%													
Other	20%													
<p><b>Pregunta 8 Considero que mis funciones están claramente determinadas</b></p>	<p>Debido a los cambios a los que se han visto los funcionarios en cuenta a cambios de funciones y de dependencias, algunos han expresado que se pierde claridad en las funciones que les corresponden.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>Other</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	13%	D	15%	A	41%	TA	28%	Other	3%
Categoría	Porcentaje													
TD	13%													
D	15%													
A	41%													
TA	28%													
Other	3%													
<p><b>Pregunta 9 Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco.</b></p>	<p>En este literal los funcionarios expresaron conocer y aplicar correctamente su papel dentro de la institución, aunque un 20% expresaron no estar de acuerdo ya que por los cambio sus roles han sido modificados.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>Other</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	15%	D	5%	A	31%	TA	49%	Other	0%
Categoría	Porcentaje													
TD	15%													
D	5%													
A	31%													
TA	49%													
Other	0%													
<p><b>Pregunta 10 Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades.</b></p>	<p>En este literal se puede observar que hay una gran cantidad de funcionarios que se encuentran de acuerdo con esto, aunque hay un 25 por ciento de funcionarios que no se sienten conformes con el papel que desempeñan en la Alcaldía, ya que creen que pos sus capacidades y/o conocimientos podrían desempeñar un mejor papel o estar en otra labor diferente a la que desempeñan actualmente.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>NC</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	15%	D	10%	A	31%	TA	44%	NC	0%
Categoría	Porcentaje													
TD	15%													
D	10%													
A	31%													
TA	44%													
NC	0%													
<p><b>Pregunta 11 Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo</b></p>	<p>Es de vital importancia resaltar este literal ya que esta información permitió deducir que los funcionarios requieren de una capacitación inicial en el momento de ingresar ya que el 62% de los funcionarios expresaron que tenían esta necesidad.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Other</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	13%	D	49%	A	28%	TA	10%	Other	0%
Categoría	Porcentaje													
TD	13%													
D	49%													
A	28%													
TA	10%													
Other	0%													

<p><b>Pregunta 12 La capacitación es una prioridad en la entidad</b></p>	<p>Aunque la capacitación inicial es una necesidad expresada por los funcionarios, expresaron que al contrario se han venido realizando capacitaciones de manera permanente, buscando dar un mejor servicio a la comunidad.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>2%</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	A	49%	D	18%	TD	13%	2%	2%				
Categoría	Porcentaje															
A	49%															
D	18%															
TD	13%															
2%	2%															
<p><b>Pregunta 13 Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad.</b></p>	<p>Se puede observar en este literal que los funcionarios muestran algún punto de inconformismo referente a las actividades planteadas y desarrolladas por Talento Humano, ya que expresan que no son diferentes a las que se han venido realizando hace algún tiempo.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	A	49%	D	28%	TD	13%	TA	10%	0%	0%		
Categoría	Porcentaje															
A	49%															
D	28%															
TD	13%															
TA	10%															
0%	0%															
<p><b>Pregunta 14 La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas.</b></p>	<p>Es importante resaltar este literal debido a la gran cifra de inconformismo en cuanto a incentivos debido a que se observa que los funcionarios no se encuentran de acuerdo con el manejo que se le da a los incentivos otorgados por la alcaldía, ya que son muy pocos casi nulos.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>2%</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	D	44%	A	33%	TD	13%	TA	8%	2%	2%		
Categoría	Porcentaje															
D	44%															
A	33%															
TD	13%															
TA	8%															
2%	2%															
<p><b>Pregunta 15 La entidad concede los encargos a las personas que lo merecen.</b></p>	<p>En la información adquirida se puede analizar el inconformismo de los funcionarios debido a la priorización de asensos que son entregados mas por colaboración de otros funcionarios o delegados que por merito sobre desempeño</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>5%</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	D	44%	A	26%	TD	15%	TA	10%	5%	5%		
Categoría	Porcentaje															
D	44%															
A	26%															
TD	15%															
TA	10%															
5%	5%															
<p><b>Pregunta 16 Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.</b></p>	<p>En este literal se puede observar que la alcaldía en el momento de delegar funciones como jefes de oficina si vincula personal calificado para tales funciones y esto se demuestra mediante el muestreo realizado a los funcionarios de la alcaldía ya que en su gran mayoría están de</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	A	49%	TA	31%	TD	18%	D	2%	0%	0%	NO	0%
Categoría	Porcentaje															
A	49%															
TA	31%															
TD	18%															
D	2%															
0%	0%															
NO	0%															

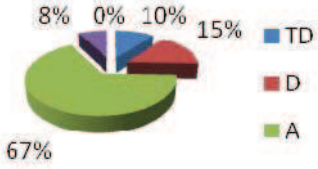
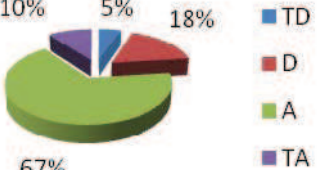
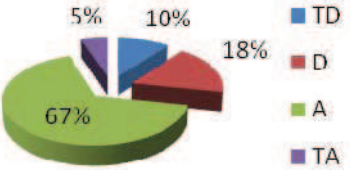
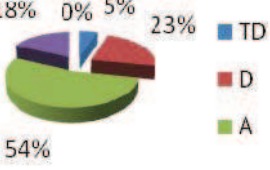
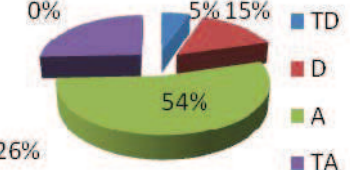
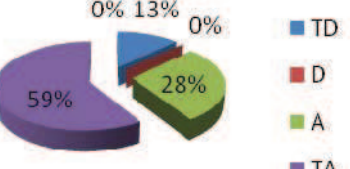
	acuerdo con los jefes de oficina con los que cuentan.													
<b>Pregunta 17 Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos</b>	Se puede percibir que los jefes de oficina son personas que se encuentran en constante proceso de aprendizaje y desarrollo ya que el rol que desempeñan es aceptado por sus subalternos ya que los conceptos y el manejo que les dan a estos al interior de las dependencias son claro y adecuado.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>39%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>38%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	10%	A	39%	TA	38%		
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	10%													
A	39%													
TA	38%													
<b>Pregunta 18 En mi área, el jefe asigna las cargas de forma equitativa</b>	Aunque existe una aceptación en la forma como se designan las responsabilidades al interior de las dependencias, pero hay un 34% que no se siente satisfecho con el manejo que se le ha venido realizando a este proceso.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>33%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	21%	A	33%	TA	33%		
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	21%													
A	33%													
TA	33%													
<b>Pregunta 19 Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.</b>	En este literal se puede observar que a diferencia del manejo que se le da a las funciones, el que se da al interior de las dependencias por el jefe de oficina es adecuado.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>39%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	10%	A	36%	TA	39%		
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	10%													
A	36%													
TA	39%													
<b>Pregunta 20 El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.</b>	Aquí se observa y como es corroborado en los anteriores literales, que los jefes de oficina son funcionarios respetuosos, capacitados y con excelente relación laboral entre compañeros y subordinados.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>62%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>18%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	15%	A	5%	TA	62%	NO	18%
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	15%													
A	5%													
TA	62%													
NO	18%													
<b>Pregunta 21 Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo</b>	Esta literal muestra que el sentir de los funcionarios es que los jefes de dependencia no tienen del todo en cuenta las ideas o planteamientos formulados por los funcionarios ya que el 23% del total de la muestra nos arroja esta información.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>36%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	15%	A	8%	TA	41%	NO	36%
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	15%													
A	8%													
TA	41%													
NO	36%													



<p><b>Pregunta 22 Recibo de mi jefe retroalimentación tanto de aspectos positivos, como de aspectos negativos de mi trabajo.</b></p>	<p>Este literal nos muestra que no existe mucha aceptación sobre el manejo que se le da a la retroalimentación que se hace entre los jefes y funcionarios ya que la cifra que lo muestra es muy alta con un 41% de la muestra.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	TD	13%	D	18%	A	38%	TA	31%	NO	0%
Respuesta	Porcentaje													
TD	13%													
D	18%													
A	38%													
TA	31%													
NO	0%													
<p><b>Pregunta 23 Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes</b></p>	<p>La tabulación de la información nos permitió analizar que los funcionarios se encuentran augusto con la designación de trabajos, pero hay un 15% de los funcionarios que sienten que este proceso no se realiza de la manera apropiada.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	TD	15%	D	3%	A	36%	TA	46%	NO	0%
Respuesta	Porcentaje													
TD	15%													
D	3%													
A	36%													
TA	46%													
NO	0%													
<p><b>Pregunta 24 No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realidad de trabajo.</b></p>	<p>En la tabulación de la información obtenida por los funcionarios se pudo determinar que ellos aunque tiene autonomía sobre el desempeño de sus labores, se debe tener en cuenta los parámetros establecidos por los diferentes jefes de oficina, además que para la toma de decisiones deben ser aprobadas por el jefe, siguiendo el conducto regular</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ID</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	ID	15%	D	8%	A	44%	TA	31%	NO	2%
Respuesta	Porcentaje													
ID	15%													
D	8%													
A	44%													
TA	31%													
NO	2%													
<p><b>Pregunta 25 Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo</b></p>	<p>Dentro de los parámetros establecidos para las funciones hay que resaltar que en su mayoría los funcionarios están de acuerdo con la manera como se les reconoce su trabajo y su adecuada gestión.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	TD	15%	D	8%	A	44%	TA	31%	NO	2%
Respuesta	Porcentaje													
TD	15%													
D	8%													
A	44%													
TA	31%													
NO	2%													
<p><b>Pregunta 26 En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados.</b></p>	<p>La información nos permite ver que se debe trabajar frente a las relación laboral entre funcionarios, ya que la cifra que arrojó el muestreo es bastante alta frente a este literal, ya que el 36% de los funcionarios afirma que al interior de los grupos de trabajo la relación laboral no siempre es la</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	TD	8%	D	28%	A	36%	TA	28%	NO	0%
Respuesta	Porcentaje													
TD	8%													
D	28%													
A	36%													
TA	28%													
NO	0%													

	mejor.													
<b>Pregunta 27 Me entero de lo que ocurre en mi entidad, mas por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales</b>	Es importante que toda información que se entregue a los funcionarios se realice de la manera adecuada ya que esto propicia malos entendidos y que la información no sea clara y que el objetivo de esta no se cumpla, debido a la forma en que se le da a la información y la divulgación que se le da a esta.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	10%	D	44%	A	33%	TA	0%		
Categoría	Porcentaje													
TD	10%													
D	44%													
A	33%													
TA	0%													
<b>Pregunta 28 Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.</b>	Dentro del cuestionario de Clima Laboral, es importante resaltar este literal ya que es de vital importancia establecer el sentir de los funcionarios en cuanto a relaciones laborales, 54% de los funcionarios afirman que no existe una buena relación entre funcionarios de diferente dependencia, ya que esto no genera un adecuado clima laboral.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	5%	D	46%	A	41%	TA	8%		
Categoría	Porcentaje													
TD	5%													
D	46%													
A	41%													
TA	8%													
<b>Pregunta 29 En mi área compartimos información útil para el trabajo.</b>	Esta información estableció que hay un adecuado manejo de la información entre compañeros de la misma dependencia, permitiendo que ellos desarrollen sus labores de una mejor manera.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>18%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	10%	A	67%	TA	18%		
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	10%													
A	67%													
TA	18%													
<b>Pregunta 30 Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.</b>	Dentro de la información especificada anteriormente el manejo de la comunicación que se ha venido realizando en la Alcaldía en parte es bueno referente a los compañeros de dependencia, pero cuando son entre dependencias se presenta dificultad	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	2%	D	18%	A	49%	TA	23%	NO	8%
Categoría	Porcentaje													
TD	2%													
D	18%													
A	49%													
TA	23%													
NO	8%													
<b>Pregunta 31 Cuando surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo</b>	Dentro del proceso que se debe frente a asesoría y colaboración es importante ya que el 67% de los funcionarios establecieron que en caso de necesitar asesoría y colaboración se encuentren satisfechos.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	10%	D	15%	A	67%	TA	8%		
Categoría	Porcentaje													
TD	10%													
D	15%													
A	67%													
TA	8%													



<p><b>Pregunta 32</b> En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo.</p>	<p>Debido al manejo que se le da al trabajo e información entre compañeros de grupo es adecuado como lo ha venido corroborando los ítems anteriores.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>Other</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	A	67%	D	15%	TD	8%	Other	0%		
Categoría	Porcentaje													
A	67%													
D	15%													
TD	8%													
Other	0%													
<p><b>Pregunta 33</b> Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes.</p>	<p>Como se observa en los procesos que se realizan en los grupos de trabajo, como información, responsabilidad por supuesto los objetivos de los mismos son planteados, desarrollados y equitativos para todos sus integrantes.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	A	67%	D	18%	TD	10%	TA	5%		
Categoría	Porcentaje													
A	67%													
D	18%													
TD	10%													
TA	5%													
<p><b>Pregunta 34</b> Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas</p>	<p>Este literal reafirma la información totalizada en el muestreo sobre el manejo que se le da al trabajo en grupo al interior de las dependencias.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	A	67%	D	18%	TD	10%	TA	5%	NO	0%
Categoría	Porcentaje													
A	67%													
D	18%													
TD	10%													
TA	5%													
NO	0%													
<p><b>Pregunta 35</b> Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos</p>	<p>El proceso que se lleva en la Alcaldía de Funza frente a trabajo de grupo es adecuado, sin embargo la autonomía de los mismos no siempre es la deseada como permite analizar la grafica ya que el 28% de los funcionarios no se encuentran augusto con la autonomía de estos frente a su gestión.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Other</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	A	54%	D	23%	TD	5%	Other	0%		
Categoría	Porcentaje													
A	54%													
D	23%													
TD	5%													
Other	0%													
<p><b>Grafico 36</b> Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe.</p>	<p>Este grafico permite afianzar la información del anterior frente a la autonomía de los grupos de trabajo, ya que se puede ver la autonomía que otorga el jefe a cada uno de los grupos.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>Other</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	A	54%	D	15%	TD	5%	TA	26%	Other	0%
Categoría	Porcentaje													
A	54%													
D	15%													
TD	5%													
TA	26%													
Other	0%													
<p><b>Pregunta 37</b> Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo</p>	<p>Es claro que los funcionarios se sienten capacitados frente a las funciones establecidas para cada trabajo.</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>TD</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>59%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	A	28%	D	0%	TD	13%	TA	59%		
Categoría	Porcentaje													
A	28%													
D	0%													
TD	13%													
TA	59%													

<p><b>Pregunta 38 En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos</b></p>	<p>Los funcionarios expresan su satisfacción frente a trabajo habilidades y conocimientos que son desarrollados en sus labores y de cómo pueden realizarlo en sus puestos de trabajo con el fin de lograr las metas establecidas previamente.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>56%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	10%	A	31%	TA	56%		
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	10%													
A	31%													
TA	56%													
<p><b>Pregunta 39 Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo.</b></p>	<p>Ellos demuestran que conocen alternativas y formas de mitigar su carga laboral ya que un 23% de los funcionarios expresan no poseer herramientas para evitar este factor.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>13%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	10%	A	41%	TA	36%	NO	13%
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	10%													
A	41%													
TA	36%													
NO	13%													
<p><b>Pregunta 40 Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño.</b></p>	<p>Este ítem permite ver que los funcionarios se sienten seguros frente al desarrollo de sus labores con base a los objetivos planteados por cada dependencia.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>59%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>28%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	10%	A	59%	TA	28%		
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	10%													
A	59%													
TA	28%													
<p><b>Pregunta 41 Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.</b></p>	<p>Además permite ver este grafico que adicionalmente están dispuestos a realizar acciones u actividades adicionales a las establecidas para su cargo con el fin de logara los objetivos de la dependencia donde desarrollan sus labores.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>56%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	15%	A	26%	TA	56%		
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	15%													
A	26%													
TA	56%													
<p><b>Pregunta 42 Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los proceso de trabajo.</b></p>	<p>Como lo ha mostrado los dos anteriores ítems frente a labor y esfuerzo además se sienten motivados para la realización de sus funciones.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>56%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	15%	A	26%	TA	56%		
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	15%													
A	26%													
TA	56%													
<p><b>Pregunta 43 Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos</b></p>	<p>Dentro de la recolección de la información es importante resaltar que los funcionarios tengan claro el porqué realizan sus funciones, el 87% de los funcionarios expresaron sentir claridad frente a este factor.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>49%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	13%	A	38%	TA	49%		
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	13%													
A	38%													
TA	49%													
<p><b>Pregunta 44 Me encuentro satisfecho con el trabajo que se realizo.</b></p>	<p>Además que se sienten augusto con sus funciones, y con el manejo que se le ha dado en funciones, objetivos y compromiso</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>39%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	TD	0%	D	10%	A	46%	TA	39%	NO	5%
Categoría	Porcentaje													
TD	0%													
D	10%													
A	46%													
TA	39%													
NO	5%													

	frente a las funciones de cada cual.													
<b>Pregunta 45</b> Mi área de trabajo tiene un ambiente físico de trabajo (ergonomía)	Aunque la mayoría se siente inconforme frente al espacio actual que tiene para desarrollar sus funciones, hay una gran mayoría que expresaron sentirse frente al ambiente físico que hay al interior de la dependencia.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>39%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	TD	10%	D	5%	A	46%	TA	39%	NO	0%
Respuesta	Porcentaje													
TD	10%													
D	5%													
A	46%													
TA	39%													
NO	0%													
<b>Pregunta 46</b> Mi área de trabajo permanece organizada	El 23% de los funcionarios expresaron no sentirse satisfecho con el nivel de organización que hay en las dependencias, esto tiene que ver mucho con la construcción que se está realizando actualmente en la Alcaldía que genera desorden y polvo.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	TD	18%	D	15%	A	54%	TA	13%	NO	0%
Respuesta	Porcentaje													
TD	18%													
D	15%													
A	54%													
TA	13%													
NO	0%													
<b>Pregunta 47</b> Mi área de trabajo permanece limpia	Muchos funcionarios expresaron que la remodelación que se está realizando en la Alcaldía genera desconcierto, debido al ruido, desorden y polvo que genera y que impide el desarrollo laboral de los funcionarios.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ID</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	ID	13%	D	31%	A	41%	TA	15%	NO	0%
Respuesta	Porcentaje													
ID	13%													
D	31%													
A	41%													
TA	15%													
NO	0%													
<b>Pregunta 48</b> En mi área de trabajo se efectúa oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias	Aunque se está generando una remodelación en la estructura de la Alcaldía el mantenimiento que se realiza al interior de las dependencias no es adecuado ya que no es preventivo sino correctivo.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	TD	10%	D	44%	A	31%	TA	15%	NO	0%
Respuesta	Porcentaje													
TD	10%													
D	44%													
A	31%													
TA	15%													
NO	0%													
<b>Pregunta 49</b> En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido).	Con la construcción actual los funcionarios expresaron que si se está presentando contaminación ya que el 41% de los funcionarios así lo expresan.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	TD	15%	D	26%	A	33%	TA	26%	NO	0%
Respuesta	Porcentaje													
TD	15%													
D	26%													
A	33%													
TA	26%													
NO	0%													
<b>Pregunta 50</b> En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada	Los funcionarios expresaron que si hay una adecuada iluminación tanto natural como artificial.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	TD	13%	D	18%	A	41%	TA	28%	NO	0%
Respuesta	Porcentaje													
TD	13%													
D	18%													
A	41%													
TA	28%													
NO	0%													
<b>Pregunta 51</b> Mi área de trabajo tiene ventilación suficiente.	Aunque la iluminación es adecuada la ventilación no es la mejor ya que las oficinas son muy pequeñas para tantos funcionarios que laboran por dependencia generando inconformismo frente al espacio/ versus/ ventilación.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TD</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>TA</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	TD	15%	D	31%	A	31%	TA	23%	NO	0%
Respuesta	Porcentaje													
TD	15%													
D	31%													
A	31%													
TA	23%													
NO	0%													

TABLA No 4 Resultados cuestionario de Clima Laboral

**FASE II DIAGNOSTICO**

Mediante la aplicación del instrumento a los funcionarios de la organización fue posible establecer las necesidades e intereses de ellos, así como las principales debilidades en los procesos hasta el momento realizados por Talento Humano desde la perspectiva de Bienestar Social Laboral y se pudo establecer posibles estrategias desde Trabajo Social.

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>	<b>ESTRATEGIA TRABAJO SOCIAL</b>
<p>Con la tabulación y posterior análisis de los 51 ÍTEMS que componen el cuestionario de clima laboral, se puede deducir varios factores que permiten el desarrollo y ejecución de los proyectos que integran el área, ya que se presenta varias observaciones frente al aspecto de capacitación, debido a que en el momento del ingreso de los funcionarios no se realiza un proceso de inducción y por tanto se presentan deficiencias en la prestación adecuada de los servicios, por parte de los funcionarios a la ciudadanía, además se puede ver la necesidad que tiene los funcionarios de generar un mayor acercamiento del área de Talento Humano desde el</p>	<p>Frente a la información recolectada y su posterior análisis, se puede deducir que hay un gran inconveniente en las relaciones laborales que se dan al interior de la alcaldía, ya que la tabulación arrojó grandes porcentajes frente a las pocas relaciones laborales que se dan entre las diferentes dependencias, esto permite ver que la única relación que se da es la generada por las obligaciones laborales que unen una dependencia con las otras.</p> <p>Otro factor a resaltar es el desconcierto de los funcionarios que le dan al manejo y posterior entrega de beneficios por desempeño y bonificaciones.</p>	<p>Es importante mencionar la implementación del proceso de Inducción por parte del área de Bienestar Social Laboral, con el fin de que los funcionarios tengan un adecuado ingreso e información de procesos y desempeños con el fin de generar una adecuada prestación del servicio.</p> <p>Esta necesidad en la alcaldía permite la intervención de Trabajo Social en la aplicación del proyecto de Capacitación y Reinducción.</p> <p>Dentro de la necesidad de generar un mayor acercamiento entre los funcionarios de las diferentes dependencias, permite que la intervención que se haga en los diferentes procesos se realice de una manera más dinámica con el fin de lograr una mayor integración por parte de los funcionarios.</p>

factor Social Laboral.		
------------------------	--	--

**TABLA No 5. DIAGNOSTICO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL 2009**

### **FASE III SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES**

- ✓ Partiendo de los resultados obtenidos en el diagnostico y la medición de clima organizacional, se determinó que se requiere diseñar e implementar actividades que fomenten y mejoren las relaciones interpersonales, con el fin de renovar los procesos comunicativos entre las diferentes dependencias.
  
- ✓ Contribuir al desarrollo humano y la promoción social de los empleados y de sus familias, mediante un acompañamiento permanente a los funcionarios que lo requieran desde el programa de Bienestar Social Laboral.
  
- ✓ Darle continuidad al eje de clima laboral con el fin de desarrollar procesos grupales por medio de sus diferentes fases, ya que los cambios a los que apunta este eje se logran con el transcurso del tiempo.
  
- ✓ Es necesario que cualquier proceso que se emprenda en esta área debe desarrollarse de manera continua e innovadora orientados bajo los mismos fines, buscando mayores avances y niveles de insatisfacción más bajos, lo que implica que se caractericen por ser lógicos, consecuentes y transformadores.

### **APRENDIZAJES**

- ✓ Con respecto al proceso realizado fue posible adquirir conocimiento sobre clima organizacional y qué factores han incidido en que se presente un inadecuado clima laboral.
  
- ✓ Se pudo establecer en cuales aspectos es imperioso realizar una atención desde el programa de Bienestar Social Laboral con el fin de generar un adecuado ambiente de desarrollo profesional y personal de los funcionarios.

- ✓ Los procesos de estudio y análisis del clima laboral requieren de un manejo integral y cuidadoso de los factores que allí intervienen ya que involucran aspectos de carácter personal, familiar y laboral que influyen directamente en la integridad del ser humano.
- ✓ El contexto propio de las entidades gubernamentales, genera un ambiente más denso y de poca aceptación alrededor de este tipo de estudios debido a la misma dinámica de las relaciones en la que se encuentra inmersa, aspecto que puede convertirse en obstáculo para el cumplimiento de los objetivos trazados.

## **CONCLUSIONES**

- ✓ Es necesario que el trabajo que se realice al interior de la alcaldía por parte de Trabajo social este enmarcado en técnicas grupales, con el objetivo de lograr productividad y gratificación en los procesos que se estable en pro de un mejor clima organizacional.
- ✓ Cualquier intervención realizada desde Trabajo Social debe estar basada en se base en los principios de la profesión y a su vez del método que enmarca la acción, de un modo creativo y práctico como lo argumenta la autora Gisela Konopka donde es necesario establecer una individualidad entre el grupo y los integrantes del mismo, mediante estímulos, capacitaciones, posibilitando una aceptación de cada individuo, ofreciendo oportunidades para experiencias nuevas que propicien en los funcionarios procesos participativos con el fin de mejorar las relaciones laborales y se dé un desarrollo organizacional.
- ✓ Lograr un cambio en el clima organizacional, abarca aspectos culturales, sociales y de carácter estructural que requieren continuidad en los mismos y replanteamientos de acuerdo a los resultados. No obstante deben estar guiados en un mismo marco para que a mediano y largo plazo se evidencien cambios positivos.



## **EJE DE CAPACITACIÓN**

### **PROYECTO: REALIZACIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**

**PLANTEAMIENTO Y EJECUCIÓN:** 2008 – 2009.

#### **✓ PLAN OPERATIVO DEL PROYECTO**

##### **• INDICADORES DE LOGRO**

- La Trabajadora Social en fortalece el programa de capacitación frente a los procesos de inducción y re inducción con el fin de lograr un mayor conocimiento acerca de la estructura de la organización, y a su vez despertar el sentido de participación y pertenencia en las acciones que se emprendan en torno al mismo.
  
- La Trabajadora Social en Formación realiza la Reinducción a los funcionarios de la entidad con el fin de lograr recordación y un mayor conocimiento acerca de la estructura de la organización, los objetivos propuestos en la actual administración, los cambios originados con el proceso de modernización y a su vez despertar el sentido de participación y pertenencia en las acciones que se emprendan.

#### **PRODUCTOS RELACIONADOS MEDIANTE FASES**

- a. Documento guía de Políticas de Talento Humano – Política de Capacitación
- b. Evaluación Contenido Capacitación - Sondeo metodología capacitación
- c. Sugerencias y recomendaciones

#### **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS**

SALDARRIAGA, 2009

- ✓ Se buscó un espacio al aire libre distinto al laboral que permitiera momentos de integración, motivación y esparcimiento.
- ✓ Dinámicas de acuerdo a las temáticas
- ✓ Actividades físicas y deportivas
- ✓ Resolución grupal de conflictos
- ✓ Actividades lúdicas y artísticas

### **GRUPO POBLACIONAL**

Para la realización de este proyecto se contó con la participación de 150 personas, 120 funcionarios vinculados directamente y 30 vinculados por medio de prestación de servicios correspondientes a los funcionarios de la Alcaldía del Municipio de Funza

#### ***Características del grupo***

- ✓ El grupo se clasifica dentro de las tipologías de socialización y crecimiento debido a que la finalidad de este proyecto está enfocada al mejoramiento de habilidades y procesos en las labores de los funcionarios
- ✓ Los integrantes del grupo son funcionarios de las diferentes dependencias, cuyos cargos son diversos.
- ✓ En el transcurso de las actividades realizadas se formaron subgrupos por afinidad, es decir se formaron grupos pequeños correspondientes a los compañeros de trabajo por dependencia lo que dificultó el proceso de integración entre todos los funcionarios.
- ✓ Así mismo los jefes de cada dependencia formaron otros grupos entre ellos afectando la integración con los miembros de su dependencia y los demás funcionarios de la entidad

### **PRODUCTOS**

#### **FASE I: DOCUMENTO GUÍA DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO – POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN**



El documento guía de las políticas de Talento Humano se evidencia en el marco legal aquí abordado; sin embargo, a continuación se hace mención de las modificaciones realizadas a la política de capacitación:

- ✓ La información que se encuentra en la evaluación de desempeño servirá de insumo para determinar las necesidades de capacitación que tengan los funcionarios
- ✓ Los funcionarios beneficiados con actividades de capacitación deberán realizar los respectivos procesos de socialización en coordinación con la Oficina de Talento Humano.

De igual manera se realizó el Manual de Bienestar Social laboral como documento guía para la realización de las actividades en esta área, incluyendo dentro de las políticas de la misma el eje de capacitación.

## **FASE II: EVALUACIÓN DEL CONTENIDO DE CAPACITACIÓN**

Esta evaluación se realizó mediante la aplicación de un formato (VER ANEXO 8) que incluye diferentes tipos de preguntas que buscaban determinar el nivel de aprendizaje y apropiación de los conceptos dados en la capacitación. En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos de la tabulación de la evaluación.

<b>RESULTADOS EVALUACIÓN CONTENIDO CAPACITACIÓN</b>
---

PREGUNTA No	RESPUESTA CORRECTA	RESPUESTA INCORRECTA
1	60%	40%
2	72%	28%
3	43%	57%
4	85%	15%
5	92%	8%
6	33%	77%
7	76%	24%

**Tabla No. 6 Resultados Evaluación Contenido Capacitación**

De acuerdo a los resultados presentados anteriormente y de acuerdo a la información de base que se tenía acerca de los conocimientos de las temáticas tratadas en la capacitación, a nivel general se interiorizaron y comprendieron los conceptos abordados en la capacitación y teniendo en cuenta que es un primer ejercicio que se hace, los resultados fueron muy favorables. No obstante, existen algunos temas que es necesario reforzar, lo que requiere un proceso continuo y se mantenga la documentación correspondiente a estas actividades de manera que se logren realizar análisis comparativos y actividades novedosas y productivas.

### ***SONDEO METODOLOGÍA CAPACITACIÓN***

Al terminar el proceso de capacitación se llevó a cabo un sondeo en el cual se realizaron preguntas abiertas acerca de la satisfacción de los funcionarios sobre la metodología utilizada para la capacitación, tomando nota de las respuestas dadas de manera inmediata.

Como resultado de este proceso podemos concluir que la metodología permitió que se diera un espacio diferente de integración, las actividades estuvieron acordes al espacio físico seleccionado; fue un proceso innovador que tuvo gran acogida y se resalta la organización del evento así como las herramientas utilizadas.

### **FASE III: SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES**

- ✓ Es pertinente evaluar oportunamente los procesos de capacitación que la entidad realice, ya que los resultados de los mismos son aspectos determinantes en la continuidad o el replanteamiento de las actividades a ejecutar.
- ✓ Es necesario orientar la cultura organizacional hacia el trabajo en equipo y el compromiso de cada jefe de despacho en la obtención de los resultados deseados en cada uno de los proyectos de capacitación.
- ✓ La planeación y ejecución de los procesos de capacitación se hace más enriquecedora y se obtienen mejores resultados de la misma si se parte de revisar y analizar la metodología y los resultados de previas capacitaciones.

### **APRENDIZAJES:**

Los procesos de capacitación para los funcionarios de las entidades gubernamentales son una herramienta que además de involucrar aspectos de carácter formativo y de conocimiento en temas específicos, se convierte en un espacio de integración y socialización que da origen a nuevas percepciones frente a los compañeros de trabajo, crea vínculos en búsqueda de un mejor desempeño laboral y logra satisfacer necesidades sociales y de superación personal.

### **CONCLUSIONES**

- ✓ Los procesos de capacitación deben darse de manera continua y progresiva partiendo de las necesidades de la administración y de los funcionarios de manera que se logren resultados integrales y se realice un trabajo consecuente.
- ✓ Las actividades que se pretendan realizar en el área de capacitación de una entidad gubernamental están permeadas por los límites que se dan por los parámetros legales bajo los que se rigen, propios de su carácter dual.
- ✓ Dentro de la aplicación de esta actividad se pudo observar que los grupos que se establecían en su mayoría eran entre los mismos compañeros de dependencias, demostrando la poca capacidad de integrarse los funcionarios entre ellos, ya que al

pedir que los grupos fueran integrados por diferentes funcionarios se molestaban en realizarlo.

- ✓ Otro factor a resaltar es la facilidad de aprendizaje que generan actividades dinámicas ya que permiten que mediante actividades recreativas se aprendan y comprendan conocimientos puestos en práctica en las actividades y como problemas y alternativas de solución.
- ✓ Es importante que el proceso que se realice mediante el programa de Bienestar Social Laboral se enfoque en la integración de las diferentes dependencias.

## **EJE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA.**

### **PROYECTO: ORIENTACIÓN PROCESO DESVINCULACIÓN LABORAL**

#### **PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN: 2009**

##### **✓ PLAN OPERATIVO DEL PROYECTO**

##### **• INDICADOR DE LOGRO**

La Trabajadora Social en Formación establece procesos de desvinculación asistida desde Bienestar Social Laboral a funcionarios próximos a pensionarse o retirarse por cumplimiento de edad, con el fin de generar factores que permitan adaptarse positivamente al cambio generado por el retiro laboral.

##### **PRODUCTOS RELACIONADOS MEDIANTE FASES**

- a. Estado del arte del proceso de jubilación
- b. Orientación permanente a los funcionarios
- c. Sugerencias y recomendaciones

#### **INSTRUMENTOS**

- ✓ Formato de visita domiciliaria (VER ANEXO 9)
- ✓ Presentación de diapositivas - apoyo visual a talleres de pre retiro laboral. Cabe resaltar que estas diapositivas se encuentran en los productos específicos de la intervención aquí mencionados.

SALDARRIAGA, 2009

## **GRUPO POBLACIONAL**

En la realización de este proyecto participaron 6 funcionarios de la Alcaldía Municipal

### ***Características del grupo***

- ✓ El grupo se clasifica dentro de las tipologías de socialización y orientación ya que su objetivo principal es preparar a los individuos para asumir nuevos roles debido a cambios importantes en su vida y su entorno.
- ✓ Las edades de los integrantes del grupo oscilan entre los 55 y 65 años.
- ✓ Es un grupo heterogéneo ya que cada uno de sus integrantes poseen características particulares en cuanto a su núcleo familiar, actividades económicas complementarias y cargo dentro de la entidad.

## **PRODUCTOS**

### **FASE I: ESTADO DEL ARTE DEL PROCESO DE JUBILACIÓN**

Como producto de esta fase, se ha aportado a la entidad una base de datos con información de cada funcionario correspondiente a las semanas cotizadas, certificados de cada entidad pensional, formato de visita domiciliaria, formato complementario de información personal.

La obtención de dicha información se logro mediante un proceso de intervención apoyado en las entrevistas semiestructuradas a cada funcionario y los resultados de las visitas domiciliarias

### **FASE II: ORIENTACIÓN PERMANENTE A LOS FUNCIONARIOS**

La orientación permanente se llevo a cabo por medio de reuniones programadas con los funcionarios y sus familias, buscando identificar y dar a conocer la situación actual del proceso de jubilación, las consecuencias del mismo y de igual manera buscar de manera conjunta alternativas de solución.

A su vez, estos encuentros permitieron una asesoría y preparación para esta nueva etapa; este proceso estuvo enmarcado en aspectos como productividad y estabilidad económica, emocional y social.

Como evidencia de lo anterior, dentro de las bases de datos mencionadas quedó consignado un compromiso de los funcionarios en cuanto al conocimiento su estado actual del proceso, un compromiso familiar en el que se consignan responsabilidades de cada miembro; igualmente se hace notoria una nueva perspectiva en sus proyectos de vida que han manifestado expresamente allí.

### **FASE III: SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES**

- ✓ Es necesario que el programa tenga una continuidad permanente y se aplique el proceso metodológico diseñado para el mismo, con el fin de que el proceso se haga de forma clara y específica y así logara una conservación de los procesos y una mayor cobertura y documentar el proceso para que sirva como ayuda para la consecución de este.
- ✓ Se requiere que se tome como referente la cartilla elaborada para la orientación de los funcionarios, ya que esta permite desarrollar el proceso de una manera más clara y organizada obtenido mejores resultados del proceso.
- ✓ Lograr una mayor cobertura en los procesos por medio de una vinculación o de creación de micro empresa para aquellos funcionarios que no cumplan con los requisitos para obtener su pensión, pero que por edad no pueden permanecer laborando en la entidad; para que ellos puedan continuar cotizando ante el fondo de pensiones y de esta forma lograr cumplir con los requisitos necesarios para su jubilación

### **APRENDIZAJES**

Se logro establecer un direccionamiento concreto referente a los procesos de desvinculación laboral, además de conocer las expectativas individuales y frente a sus roles como personas, y integrantes de diferentes grupos para con esto formalizar un desarrollo que les permitiera generar destrezas y afianzar conocimientos referentes a la desvinculación y a el rol o postura que deben de establecer frente a este cambio.

Permitió aplicar diferentes aspectos de la metodología de grupo y caso con el fin de establecer procesos de desarrollo y participación constante por parte de los funcionarios, así como lograr un papel conjunto en entre el quehacer profesional del trabajador social y los conocimientos así como vivencias de los funcionarios, para crear procesos a partir de sus experiencias.

## CONCLUSIONES

- ✓ Estas entrevistas permitieron determinar algunas necesidades de asesoría, ya que presentan algunas inconsistencias en su proceso, algunas por desconocimiento y otras por que al momento de comenzar su proceso no tomaron en cuenta el fondo toda la información de sus cotizaciones.
- ✓ Además se pudo ver la poca preocupación por un funcionario en este proceso, además que no cumple con los requisitos para su pensión, no ha visto alternativas a realizar posteriores a su retiro laboral.
- ✓ Con la aplicación de los talleres se logra una mayor participación de los funcionarios en el proceso, ya que se logro que diseñaran su proyecto de vida, además lograron despejar dudas frente a el proceso de jubilación y su responsabilidad en este, los talleres permitieron que los funcionarios concibieran este proceso como algo que merecía atención y cuidado, con el fin de evitar problemas económicos, emocionales y familiares.

En la siguiente tabla lo que se quiere mostrar es una evaluación de las actividades por medio de la matriz MEFI, la que pretende evaluar los factores internos en la organización, los cuales pueden generar que no se logren los indicadores de cada

proyecto, para ello se evaluó las fortalezas y debilidades de este proceso mediante un peso entre 0.0 (no importante) hasta 1.0 (muy importante); además se le asignó una calificación entre 1 y 4 en orden de importancia (1 irrelevante) y (4 muy importante) por consiguiente se realiza la sumatoria de los valores que da una calificación ponderada de cada aspecto y por último se realiza la sumatoria para lograr una calificación total y así lograr determinar el nivel de afectación o satisfacción de las actividades.

VARIABLE	DESCRIPCION	PESO	CALIFICACION	CALIFICACION PONDERADA
<b>DEBILIDADES</b>	En la fase de motivación y concertación, se percibió la poca apropiación del área por parte de los funcionarios, debido al desconocimiento del mismo.	1,0	1	1,1
<b>FORTALEZA</b>	Con la observación del trabajo realizado con anterioridad dentro del área se pudo establecer la necesidad de estructurar el área en tres ejes fundamentales, ya que no se había estructurados los programas que determinarían el área de Bienestar Social Laboral.	1,0	4	4,0
	Con la ejecución del programa de clima laboral mediante la aplicación del instrumento de clima laboral, se determinó varias necesidades entre estas, la importancia de realizar de forma permanente capacitaciones a los funcionarios de la Alcaldía de Funza.	1,0	4	4,0
	Con la ejecución del programa de Capacitación se pudo observar la importancia de realizar estos programas de forma dinámica, ya que esto permitía la disponibilidad y aprendizaje de los contenidos de los funcionarios	1,0	4	4,0
<b>DEBILIDADES</b>	En el proceso de ejecución del programa de desvinculación laboral, y con el proceso de acercamiento a los funcionarios se pudo observar la poca disponibilidad de los funcionarios frente al programa, debido al poco interés que generaban, y a las actividades laborales que les impedía cumplir con la asistencia requerida para las actividades establecidas	1,0	1	1,1
<b>DEBILIDADES</b>	Con la ejecución de los talleres de desvinculación laboral se pudo deducir la poca importancia que representaba este programa para ellos, ya que su único interés es recibir la pensión, pero no eran conscientes de lo que representaría este proceso para sus vidas.	1,0	1	1,1

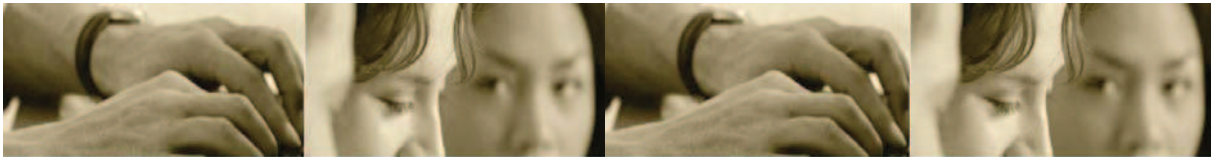


TOTAL	15,3
-------	------

**TABLA No 7, MATRIZ DE EVALUACIÓN FACTORES INTERNOS (MEFI)**

### 3.4 PRODUCTOS ESPECÍFICOS DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

#### ✓ PRESENTACIÓN DIAPOSITIVAS TALLER 1: DESVINCULACIÓN LABORAL



#### PREPARACION RETIRO LABORAL

- MISIÓN Y VISION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL
- POR QUE PREPARARME PARA EL RETIRO LABORAL
- **PASOS PARA EL TRAMITE DE SU PENSIÓN**
- **RELACIÓN HOMBRE/ TRABAJO**
- CAMBIOS QUE SE DAN EN LA ETAPA DE LA VIDA (ADULTO MAYOR)
- OPORTUNIDAD Y CAMBIO



#### MISIÓN Y VISION DEL PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL LABORAL

##### MISIÓN

- Garantizar a la Alcaldía Municipal de Funza y a sus funcionarios una óptima calidad de vida laboral, un buen manejo de los recursos humanos y una constante preocupación por los funcionarios no solo a nivel laboral, si no también personal y familiar.

##### VISION

- Lograr un alto nivel de eficiencia, eficacia, efectividad en el desempeño laboral, apuntando siempre al desarrollo personal, laboral y familiar de los funcionarios y buen servicio al ciudadano.



#### POR QUE PREPARARME PARA EL RETIRO LABORAL

##### OBJETIVO

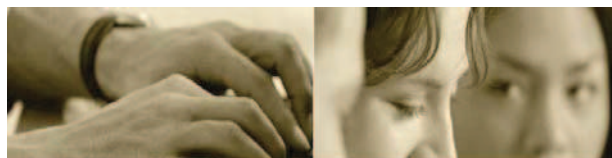
- Dar a conocer la importancia y el trabajo que requiere prepararse para el cambio que genera pasar de la actividad laboral a la jubilación.
- Además es necesario contemplar factores que determinan la calidad de vida del individuo en su jubilación.

RRI.



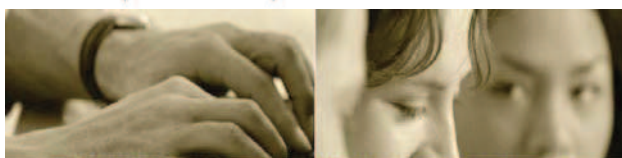
### PASOS PARA EL TRAMITE DE SU PENSIÓN

- El trámite debe hacerse de manera personal o apoderado (Abogado)
- El trámite se debe realizar en cualquier centro de pensiones CAP, o sede seccional de Instituto de Seguros Sociales.
- Certificación expedida por la EPS a la cual se encuentra vinculado, si el asegurado tiene cotizaciones para pensión posteriores al mes de marzo de 2003, en la que conste que está o estuvo afiliado a la misma como cotizante por lo menos durante el periodo en que realizó aportes para pensión, especificando la fecha desde la cual se vinculó y el Ingreso Base de Cotización sobre el cual se efectuaron los aportes al Sistema General de Salud (Decreto 510 de 2003).



### RELACIÓN HOMBRE/ TRABAJO

- Es necesario determinar la forma como se perciben a sí mismos.
- El ánimo con el que luchas para vencer sus limitaciones y por aceptar sus posibilidades de desarrollo y todo aquello acorde con sus motivos personales, le dan sentido a la existencia.
- El humano, a diferencia del animal, es un ser -en tanto que consciente- previsor o providente. No sólo vive en el puro presente como los demás seres vivos, sino que es capaz de traer el pasado a este presente, gracias a la memoria, y, mediante la previsión, el futuro.



### CAMBIOS QUE SE DAN EN LA ETAPA DE LA VIDA (ADULTO MAYOR)

- En la edad adulta se dan varios cambios en la personalidad:
- Vive en la incertidumbre del futuro y tiende a repliegarse así mismo.
- Viven una transformación en sus capacidades físicas e intelectuales de su modo de vida.
- Crisis de identidad.
- Temores.
- Miedo a la dependencia.



### OPORTUNIDAD Y CAMBIO

- CONSIDERAR ESTAS PREGUNTAS:
  - ¿Qué arreglos de subsistencia y de estilos de vida son buenos para mí?
  - ¿Qué tipo de comodidad o bienestar, independencia y compañía espero?
  - ¿Cuál va a ser mi pensión?
  - ¿Qué puedo hacer para estar mental y físicamente bien?
- La realización de actividades permite desestresarse y conocer nuevos ambientes y personas con las cuales compartir .

## ✓ PRESENTACIÓN DIAPOSITIVAS TALLER 2: DESVINCULACIÓN LABORAL

Contenido temático

- Aspectos sociales.
- Identidad y Cambio frente a la etapa de jubilación y el retiro por edad.



ASPECTOS SOCIALES



ALEGRÍA O PENA



- El trabajo como organizador de vida cotidiana, del placer, el ocio, el tiempo libre.
- Causa impacto emocional, causante de estrés.
- Despierta variedad de respuestas (actividad cultural, recreativa, social, deportiva, etc).
- Motivo de ansiedad, angustia.

CÓMO ME VEO





## ✓ PRESENTACIÓN DIAPOSITIVAS TALLER 3: DESVINCULACIÓN LABORAL

**TALLER PRETÉRITO LABORAL**

PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL LABORAL

TALLER No 3

POR LINDA DAYANA SILDARRIAGA

**PROYECTO DE VIDA**

**OBJETIVO:** ANALIZAR SOBRE LOS OBJETIVOS Y METAS QUE TIENE EL INDIVIDUO FRENTE A ESTA NUEVA ETAPA DE LA VIDA Y LAS PROYECCIONES QUE TIENE SOBRE SU NUEVO ROL

PUNTO DE PARTIDA

PREGUNTAS RELEVANTES

FORTALEZAS

ATO BIOGRAFÍA

DEBILIDADES

**AUTOBIOGRAFÍA**

¿Quiénes han sido las personas que han tenido mayor influencia en mi vida y de qué manera?

¿Cuales han sido mis intereses desde la edad temprana?


¿Cuáles han sido en mi vida los principales éxitos y fracasos?  
¿Cuáles han sido mis decisiones más significativas?

¿Cuáles han sido los acontecimientos que han influido en forma decisiva en lo que soy ahora?


## PUNTOS EN CUENTA

- Cómo eres.
- Rasgos típicos de tu temperamento: cualidades y defectos.
- ¿Hay elementos de tu persona, físicos o psíquicos, que vives "resignadamente" o incluso con disgusto? ¿Cuáles? ¿Por qué?
- ¿Te gustaría ser de otra forma, "sueñas" con esa otra forma, o más bien te aceptas como eres y tratas de aprovechar tus posibilidades? \*
- Dificultades con que te encuentras en la vida de cada día.
- Tus miedos y tus ilusiones. Qué es lo que te hace sufrir y lo que te hace sentirte feliz.
- ¿Qué experiencias de tu vida te cuesta más asumir, es decir, te producen desasosiego cada vez que las recuerdas?

- La elaboración de un proyecto de vida, debe considerar aspectos tales como:
- El entorno y **conocimiento** de la persona;
- La búsqueda de **información** para satisfacer las inquietudes y posibilidades que nos rodean para alcanzar las metas propuestas;
- La flexibilidad, que no debe faltar, pues los seres humanos poseen múltiples intereses, habilidades y la capacidad de rectificar, además los resultados no dependen sólo de la persona.




## PERSONALIDAD



**¿Cómo puedo superar los impedimentos que la realidad me plantea para realizar mis sueños? ¿Cómo puedo potenciar o enriquecer mis condiciones facilitadoras? ¿Cómo puedo enfrentar las condiciones obstaculizadoras?**

**¿Cómo sé que logré realizar lo que quería? ¿Cuáles serán las soluciones? ¿Cuáles serán las acciones derivadas a seguir?**



**ANALIZO MI REALIDAD**  
 ¿Cuál es mi realidad?  
 ¿Qué tengo?  
 ¿Qué necesito?  
 ¿Que puedo hacer?  
 ¿Que voy hacer?

**EL PROPÓSITO**

**MI PROGRAMA DE VIDA**

De igual manera, como productos específicos del proceso de intervención se encuentran anexos:

- ✓ Formato de visita domiciliaria
- ✓ Formato de evaluación de capacitación
- ✓ Formato cuestionario de clima laboral
- ✓ Manual de bienestar laboral
- ✓ Base de datos funcionarios en proceso de jubilación

#### **4 APRENDIZAJES TEÓRICOS Y PRÁCTICOS**

Mediante el proceso de aprendizaje que se realizó en la Alcaldía de Funza, por medio de la práctica profesional se logró adquirir conocimientos laborales y organizacionales, desde el concepto de clima laboral y su aplicación en la organización, así como de motivaciones y los procesos de desvinculación laboral en entidades gubernamentales.

También se pudo aplicar todas las diferentes herramientas de conocimiento adquiridos a lo largo del proceso educativo de Uniminuto en el programa de Trabajo Social desde el conocimiento praxeológico y los conceptos teóricos que fundamenta el proceso la sistematización.

Desde la intervención de Trabajo Social en la alternativa de práctica profesional, la sistematización como herramienta nos dotó de diferentes herramientas que permiten estructurar y ejecutar procesos claros, la cual permite ver la realidad con lo que se ve y no lo que se cree, mediante un entrenamiento metodológico; además este proceso propicia realizar una reflexión y crítica de la realidad con fines de transformarla para mejorarla.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Max-Neff, M., Alizalde, A., Hopenhagn, M., (1996) Desarrollo a escala humana. (pp. 10,11, 20) Bogotá, Colombia: Editorial Editores.
- Arenas, G. (1993) El Bienestar Laboral en el Marco de la Legislación de Trabajo y Seguridad Social en Colombia. (p. 1) Bogotá, Colombia: Seminario de Bienestar y Desarrollo Humano en la Empresa.
- Calderón, G. (2003) La cultura Organizacional y Bienestar Laboral cuadernos de administración (p. 11) Bogotá, Colombia: Editorial MC Graw Gill.
- Engler, B. (1996) Introducción a las teorías de la personalidad. (pp. 354, 355, 356) Ciudad de México, México: MC Graw Gil.
- Papalia, D., Wend, R. (1997) Desarrollo Humano. (p. 37) Bogotá, Colombia: Mc Graw Gil.
- Briones, G. (1998) Métodos y Teorías de Investigación (Tomo 4) Bogotá, Colombia: Editorial Educar.
- Moreno, L., Escobar, V. (1999) Bienestar Social en las Entidades del Estado, Estudio Descriptivo. Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Arenas, G. (1993) El Bienestar Laboral en el marco de la legislación de trabajo y seguridad social en Colombia (p. 1) Bogotá, Colombia: Seminario de bienestar y desarrollo humano en la empresa.
- Chiavenato, A. (1997) Administración de Recursos Humanos en el Trabajo (Decima Edición) Ciudad de México, México: Mc Graw Gil.
- La calidad de Vida Laboral para una cultura de lo Público: Instrumentos para Gestión (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA “DAFP”, 2004).



Ander - Egg. (1996) *La Sistematización de la Práctica de Trabajo Social* (p. 32) Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen, Humanitas.

Cárdenas, M. (2009) *Responsabilidad Social Corporativa: LA Última Innovación en management* (p. 45) Ciudad de México, México: Universia Business Review.

Sandoval, A. (2001) *Propuesta Metodológica para sistematizar la práctica profesional del Trabajo Social* (pp. 9, 10, 11) Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio.

Ander Egg, E (1996) *Introducción al Trabajo Social* (pp. 117 – 187) Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen Humanitas.

Programa de Bienestar Social Laboral aprobado por el alcalde en cargo, Hernando Vargas González donde se aprueba el programa de bienestar social laboral (Resolución 000438 de 2007, 2007).

Artículo 25. El nuevo texto es el siguiente: La creación definitiva de funciones se produce en los siguientes casos:

- Por edad
- Por retiro con derecho a jubilación. (Decreto 2400 de 1968, 1968).

Artículo 31. Este artículo establece que todo empleado que cumpla la edad de sesenta y cinco (65) años será retirado del servicio y no será reintegrado. Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión por vejez, de acuerdo a lo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos. (Decreto 2400 de 1968, 1968).

Artículo 33, Parágrafo 3 No obstante el requisito establecido en el numeral dos (2) de este artículo, cuando el trabajador lo estime conveniente, podrá seguir trabajando y cotizando durante 5 años más, ya sea para aumentar el monto de

la pensión o para completar los requisitos si fuere el caso. (Decreto 2400 de 1968, 1968).

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes los requieran (Constitución Política de Colombia).

Establecen como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”. (Ley 909 de 2004, Artículo 36) y Decreto 1227 de 2005, Artículo 66).

Artículo 3. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. (Decreto 1567 de 1998. 1998).

Artículo 4. Define la capacitación como el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Decreto 1567 de 1998. 1998).

Artículo 2. Define las competencias laborales “como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los

conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto 2539 de 2005, 2005).

Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. (Decreto 4665 de 2007, 2007).

Políticas del Plan Bienestar Social Laboral de la Alcaldía Municipal de Funza, Talento Humano (Plan Bienestar Social Laboral, Alcaldía de Funza de 2008, 2008)

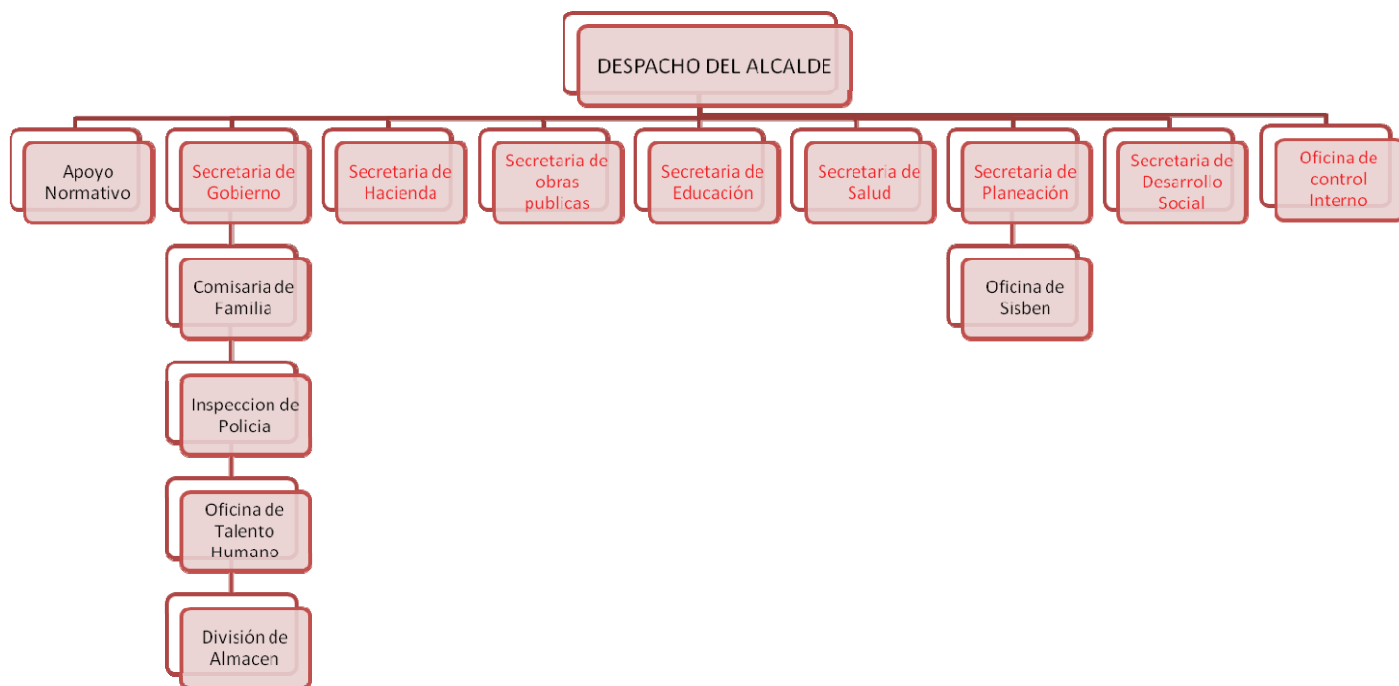
## ANEXOS

Necesidades según categorías sociológicas		SER	TENER	HACER	ESTAR
Subsistencia	Salud Física Salud mental/equilibrio Solidaridad, Humor Aceptabilidad	Alimentación, trabajo y salud.	Alimentar, trabajar y salud.	Alimentar, procrear, descansar, trabajar	Bienestar físico Bienestar social
Protección	Cuidado/aceptación Autonomía, equilibrio Solidaridad	Sistemas de seguros. Alta seguridad social Sistemas de salud, regulaciones Derecho, familia, trabajo	Alimentar, cuidar Curar, defender	Copertar, prevenir Proteger, cuidar	Entorno vital Entorno social No nada
Afecto	Autoestima, Solidaridad Respeto, Tolerancia Generosidad, reactividad, Pasión, voluntad, humor, Sexualidad	Amistades, Parejas Familia, Amigos o amistades. Fuerzas, jerarquías	Hacer el amor Acariciar, expresar emociones. Compartir, educar, cuidar. Apreciar.	Hacer el amor Acariciar, expresar emociones. Compartir, educar, cuidar. Apreciar.	Privacidad, intimidad Hogar, espacios de encuentro
Entrenamiento	Conciencia crítica Receptividad, curiosidad Autonomía, disciplina Intuición, racionalidad	Libertad, Necesitas, métodos. Políticas educativas Políticas comunicacionales	Investigar, estudiar, experimentar. Educar, analizar, meditar. Interpretar.	Investigar, estudiar, experimentar. Educar, analizar, meditar. Interpretar.	Análisis de información formalista, escuela, universidades académicas. comunidades, familia
Participación	Aceptabilidad, reactividad, solidaridad. Disposición, Comunicación, entrega Respeto, pasión, humor	Derechos, responsabilidades Dedicaciones, ambiciones, trabajo	Affiliarse, cooperar, proporcionar, compartir, discrepar, actuar, dialogar, acordar, opinar.	Affiliarse, cooperar, proporcionar, compartir, discrepar, actuar, dialogar, acordar, opinar.	Privacidad, intimidad, espacio de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
Fin	Conciencia reactividad, imaginación. Autodisciplina, autonomía. Inventiva, curiosidad	Logros, experimentación, fuerza Calma	Trabajar, entrenarse, vivir, aprender, superar, fantasear, relajarse, divertirse, jugar.	Trabajar, entrenarse, vivir, aprender, superar, fantasear, relajarse, divertirse, jugar.	Ámbitos de producción y comercialización, talentos, talentos, agrupaciones, audiencias, espacios de expresión, libertad temporal.
Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación. Autodisciplina, autonomía Inventiva, curiosidad	Habilidades, destrezas, método, trabajo	Trabajar, inventar, contar, leer, componer, diseñar, interpretar.	Trabajar, inventar, contar, leer, componer, diseñar, interpretar.	Sicorritmo, entornos de la cotidianeidad, ámbitos de pertenencia, etapas medioritmicas.
Identidad	Pertinencia, coherencia y diferenciación Autodisciplina, actividad	Simbología, lenguaje, habitos Costumbre, grupos de referencia. Sexualidad, valores, normas, roles Memoria histórica, trabajo.	Comprometidos, integrarse, confrontarse, definirse, conocer, reconocerse, actualizarse, valorar.	Comprometidos, integrarse, confrontarse, definirse, conocer, reconocerse, actualizarse, valorar.	Participación, espacio temporal
Libertad	Autonomía, autodisciplina, voluntad Pasión, actividad, apertura Determinación, audacia, rebeldía Tolerancia	Querer, hacer Querer, hacer	Trabajar, optar, relacionarse, investigar, conocer, asumir, desobedecer, medir.	Trabajar, optar, relacionarse, investigar, conocer, asumir, desobedecer, medir.	

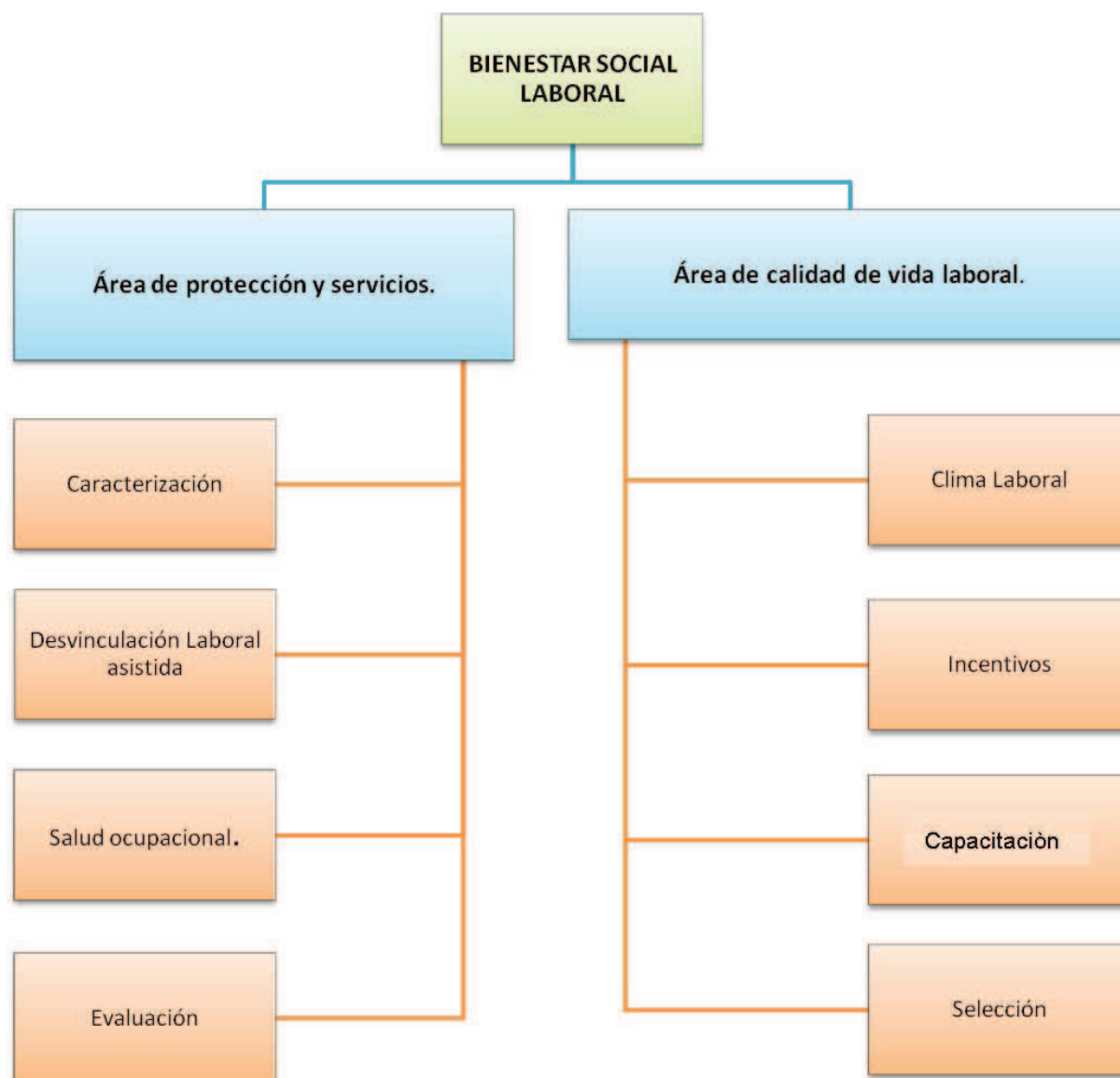
Anexo 1 Matriz de Necesidades y Satisfactores

DEPENDENCIA	NIVEL	DIRECTIVO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	T. OFICIAL	TOTAL
DESPACHO DEL ALCALDE		1	1	1	2	4	-	9
OFICINA DE CONTROL INTERNO		1	-	-	-	1	-	2
OFICINA ASESORA JURIDICA		-	1	1	1	1	-	4
OFICINA ASESORA DE PLANEACION		-	1	6	2	8	-	17
SEC. GENERAL Y DE GOBIERNO		1	-	9	5	21	-	36
SEC. DE TRANSITO Y TRANSPORTE		1	-	1	-	1	-	3
SEC. DE HACIENDA		1	-	3	-	5	-	9
SEC. DE OBRAS PUBLICAS		1	-	2	1	-	14	18
SEC. DE EDUCACION		1	-	1	-	3	-	5
SEC. DE SALUD		1	-	1	-	4	-	6
SEC. DE DESARROLLO ECONOMICO SOSTENIBLE		1	-	1	1	2	-	5
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL		1	-	1	1	2	-	5
TOTAL		10	3	27	13	52	14	119

## Anexo 2 No Distribución por dependencia



**Anexo 3. Organigrama Interno Alcaldía Municipal de Funza**



#### Anexo 4. PROGRAMA AREA BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Temática	Fortalezas	Debilidades
Inducción y re inducción.	Existe claridad en los contenidos de inducción y re inducción para la Alcaldía.	No existe cumplimiento periódico de los procesos de inducción y re inducción en la Alcaldía.
Capacitación y progreso profesional.	La Alcaldía cuenta con programas de apoyo educativo para los funcionarios.	Los funcionarios no tienen conocimiento de las opciones de acceso educativos en la Alcaldía, es necesario un proceso de divulgación.
Condiciones de seguridad ambiental.	Interés por parte de la Alcaldía en mejorar las condiciones que afecten la seguridad de los funcionarios.	Falta de implementos de seguridad en espacios abiertos y bajo nivel de hacinamiento en infraestructura de espacios cerrados.
Condiciones sociales de desempeño.	Interés por parte de la Alcaldía por estimular el buen desempeño laboral.	No existe una herramienta óptima de evaluación de desempeño, ni promoción del trabajo en equipo.
Relaciones interpersonales.	Existen buenas relaciones entre los miembros de un mismo departamento u oficina.	Procurar desarrollar niveles de integración, de manera más global, no solo entre funcionarios cercanos laboralmente.
Estilo de vida.	Los funcionarios sienten satisfacción con el estilo de vida que llevan.	Hace falta de promoción de espacios que permitan descansos y distensión en el horario laboral.
Bienestar familiar.	Los funcionarios se sienten satisfechos con el nivel de vida económico, social y cultural que tiene con sus familias.	Es importante obtener información más precisa sobre la vida familiar de los funcionarios.

### Anexo 5 Diagnostico Encuesta Clima Laboral, Alcaldía de Funza, 2008



## CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA LABORAL

A continuación encontrará una serie de preguntas para conocer su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la entidad y de los cuales es importante tener conocimiento. Para esto debe responder a cada ítem, marcando con una equis (X) la opción que considere más adecuada según su percepción.

Es necesario que recuerde diligenciar los campos que se refieren a datos generales, ya que ellos facilitan una adecuada tabulación de la encuesta.

La encuesta es anónima y sus resultados son de carácter confidencial, le agradecemos responderla de manera totalmente honesta y desprevenida.

**AREA DE TRABAJO:**

### NIVEL DEL ENCARGO

DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL

**TIEMPO DE SERVICIO:**

**GÉNERO:** F  M

**Se debe responder de acuerdo con los siguientes criterios:**

**TA:** Totalmente de Acuerdo

**A:** De Acuerdo

**D:** En Desacuerdo

**TD:** Totalmente en Desacuerdo

**IMPORTANTE:**

- No hay respuestas correctas o incorrectas.
- Es necesario que responda a la totalidad de los ítems.

**AGRADECEMOS DE ANTEMANO SU COLABORACIÓN Y SINCERIDAD**

**Anexo 6 No HOJA ORIENTACION CUESTIONARIO CLIMA LABORAL**

SALDARRIAGA, 2009

ITEM	TD	D	A	TA
1. Conozco la misión y la visión de mi entidad				
2. Los objetivos de mi entidad son claros				
3. Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales.				
4. La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades.				
5. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente.				
6. En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo.				
7. Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan.				
8. Considero que mis funciones están claramente determinadas.				
9. Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco.				
10. Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con con mis conocimientos y habilidades.				
11. Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo.				
12. La capacitación es una prioridad en la entidad.				
13. Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad				
14. La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas.				
15. La entidad concede los encargos a las personas que los merecen.				
16. Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.				
17. Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos.				
18. En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa.				
19. Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.				
20. El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.				
21. Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo.				
22. Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo.				
23. Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes.				
24. No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo.				
25. Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo.				
26. En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados.				
27. Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales.				

ITEM	TD	D	A	TA
28. Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.				
29. En mi área compartimos información útil para el trabajo.				
30. Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.				
31. Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo.				
32. En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo.				
33. Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes.				
34. Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas.				
35. Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos.				
36. Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe.				
37. Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.				
38. En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos.				
39. Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo.				
40. Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño.				
41. Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.				
42. Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo.				
43. Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos.				
44. Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.				
45. Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía).				
46. Mi área de trabajo permanece ordenada.				
47. Mi área de trabajo permanece limpia.				
48. En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias				
49. En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido).				
50. En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada.				
51. Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación.				

### Anexo 7 No CUESTIONARIO CLIMA LABORAL

SALDARRIAGA, 2009

## HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN PARA FUNCIONARIOS

2009

NOMBRE: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

Responda las siguientes preguntas

1. Cuáles son las tres directrices que componen la política de calidad:
  - a. Política Social Transformadora, Política de Planeación de crecimiento Urbano y Política de Estructura Económica
  - b. Política de Planeación de Crecimiento Social, Política de Participación desconcentrada y Política Social urbana
  - c. Política Social Transformadora, Política de Planeación de Crecimiento Urbano y Política de Estructura Económica, Progresiva, Participativa y Desconcentrada.
  
2. Según el siguiente texto, seleccione a que corresponde

*“Funza Ciudad Eficiente, establecida como una gerencia participativa, promueve el desarrollo social, económico y de infraestructura, y se constituye como un generador de oportunidades para la comunidad; el compromiso de la Alta Dirección asegura eficacia y efectividad de los procesos, el control político y social, la mejora permanente del Sistema Integrado de Calidad y el cumplimiento a los objetivos del Plan de Desarrollo, en la realización de los fines esenciales del estado”*

- a. Política de Calidad
  - b. Eje Social del Plan de Desarrollo
  - c. Eje Económico del Plan de Desarrollo
  
3. Marque con una **X** los procesos que componen el apoyo normativo y jurídico
  - a. Gestión de Talento Humano, Recursos financieros, Gestión documental, Gestión de recursos físicos, Gestión de calidad y Gestión de comunicación
  - b. Gestión de Talento Humano, Gestión documental y Gestión de documentación
  - c. Gestión de recursos financieros, Gestión de recursos físicos y Gestión de Calidad.
  
4. Bienestar de Calidad de Vida hace parte de:
  - a. La entrada del mapa de procesos
  - b. La salida del mapa de procesos
  
5. Según el Plan de Desarrollo del Municipio de Funza, los once principios que rigen dicho plan son:
  - a. Participación Ciudadana, equidad, rectitud, tolerancia, eficiencia, eficacia, sostenibilidad, diversidad, respeto, convicción, ambiente sano.

- b. Diversidad, imparcialidad, sostenibilidad, ambiente sano, eficiencia, corresponsabilidad, convivencia, divulgación y transparencia, rectitud, equidad, participación ciudadana.
6. Enuncie los nueve megaproyectos que apunta a realizar la Alcaldía, los cuales se encuentran enunciados en el Plan de Desarrollo vigente

---



---



---



---



---



---



---



---



---

## 7. RELACIONE

- a- Garantizar la construcción de un proceso político social transformador que tenga como prioridades la búsqueda de los puntos de equilibrio en el desarrollo social y de crecimiento urbano de la mano de la creación de una estructura económica más progresista, participativa y desconcentrada.

\_\_\_ MISIÓN

- b- Lograr bajo los preceptos de organización funcional del territorio, acciones consolidadas que eleven la calidad de vida de los ciudadanos, posicionando la ciudad como ejemplo de reconocimiento de derechos, así como generador de oportunidades buscando ser el eje del desarrollo productivo más importante de la región.

\_\_\_ OBJETIVO

- c- Crear una política de gestión y de gerencia pública que transforme colectivamente al municipio, a través de acciones consolidadas y articuladas coherentemente, que permitan un desarrollo armónico y sostenible en una ciudad eficiente.

\_\_\_ VISIÓN

## Anexo 8 EVALUACION DE CAPACITACIÓN

**ANEXO 9: GUÍA DE OBSERVACIÓN, FORMATO VISITA DOMICILIARIA, PARA DETERMINAR SITUACIÓN DEL NÚCLEO FAMILIAR****I. IDENTIFICACIÓN:  
INFORMACIÓN DEL FUNCIONARIO:**

NOMBRE Y APELLIDO:

DOCUMENTO:

CARGO:

BARRIO DONDE VIVEN:

LOCALIDAD:

ESTRATO SOCIAL:

**II. ESTRUCTURA FAMILIAR:****TIPO DE FAMILIA**

PADRE, MADRE, HIJOS \_\_\_\_\_ MADRE E HIJOS \_\_\_\_\_ PADRE E HIJOS \_\_\_\_\_ PARIENTES

OTROS \_\_\_\_\_

**COMPOSICIÓN FAMILIAR:**

NOMBRES Y APELLIDOS	Y	PARENTESCO	EDAD	SEXO	EDUCACION	ESTADO CIVIL

### III. SALUD

NOMBRES Y APELLIDOS	ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	TRATAMIENTO EN CURSO	OBSERVACIONES

### IV. TIPO DE OCUPACIÓN LABORAL

TRABAJO	INTEGRANTE DE LA FAMILIA	ACTIVIDAD QUE HACE	ENTIDAD	HORARIO DE TRABAJO
EMPLEO FIJO EN				
TRABAJO OCASIONAL EN:				
REBUSQUE EN:				
COMERCIO EN:				
INDEPENDIENTE EN:				
PENSIONADO POR:				
OTRO				
NINGUNO				

**NIVEL DE INGRESOS DE LA FAMILIA:**

Menos del Mínimo  Mas del Mínimo  Dos Mínimos

Más de Tres Mininos  Sin Salario

**OTROS INGRESOS:**

Por Arriendos  Por Herencia  Por Ganancia Ocasional

Otros

**OTROS INGRESOS DE OTROS APORTES:**

Padre  Madre  Hijos



Otros  quienes \_\_\_\_\_

**v. HABITAD:**

Tipo de vivienda donde habita:

Casa  Casa Lote  Apartamento

Pieza  Otros

Cual \_\_\_\_\_

**Su Vivienda esta:**

Completamente Terminada  En Obra Gris  En Obra Negra

**La Tenencia de la vivienda es:**

Propia  En Arriendo  Bajo Contrato

Por Ocupación de terreno  Bajo Condiciones de  Bajo Cuidado   
Sucesión

Vivienda Informal

**PERSONAS POR HABITACIÓN:**

DE 1 – 2 \_\_\_\_\_ DE 2 – 3 \_\_\_\_\_ 3 – 4 \_\_\_\_\_

4 O MÁS \_\_\_\_\_

**SERVICIOS DE VIVIENDA:**

**Cuáles de los servicios posee su casa:**

Luz Eléctrica  Agua  Teléfono  Gas Domiciliario

Otro  cual \_\_\_\_\_

**Equipamiento de la vivienda:**

Electrodomésticos que posee la casa

Televisión	<input type="checkbox"/>	Nevera	<input type="checkbox"/>	Grabadora	<input type="checkbox"/>	Estufa	<input type="checkbox"/>
Plancha	<input type="checkbox"/>	Licuadaora	<input type="checkbox"/>	Equipo de Sonido	<input type="checkbox"/>		

**Observaciones:**

---

---

---

---

**MOTIVO POR EL CUAL SE REALIZA LA VISITA DOMICILIARIA:**

---

---

**PERSONA QUIEN REALIZA LA VISITA**

---

**FIRMA**

**NOMBRE**

**CARGO**

**MISIÓN**

Garantizar la construcción de un proceso político social transformador que tenga como prioridades la búsqueda de puntos de equilibrio en el desarrollo social y de infraestructura al interior de la ciudad aplicando principios de crecimiento urbano mesurado y organizado de mano de la creación de una estructura económica más progresiva, participativa y desconcentrada

**VISIÓN**

Lograr bajo los preceptos de organización funcional del territorio, acciones consolidadas que eleven la calidad de vida de nuestros ciudadanos, posicionando nuestra ciudad en el mediano plazo como ejemplo de reconocimiento de derechos, así como generador de oportunidades con la firme pretensión de ser el eje del desarrollo productivo más importante de la región, bajo normas de equilibrio ambiental, urbano y social

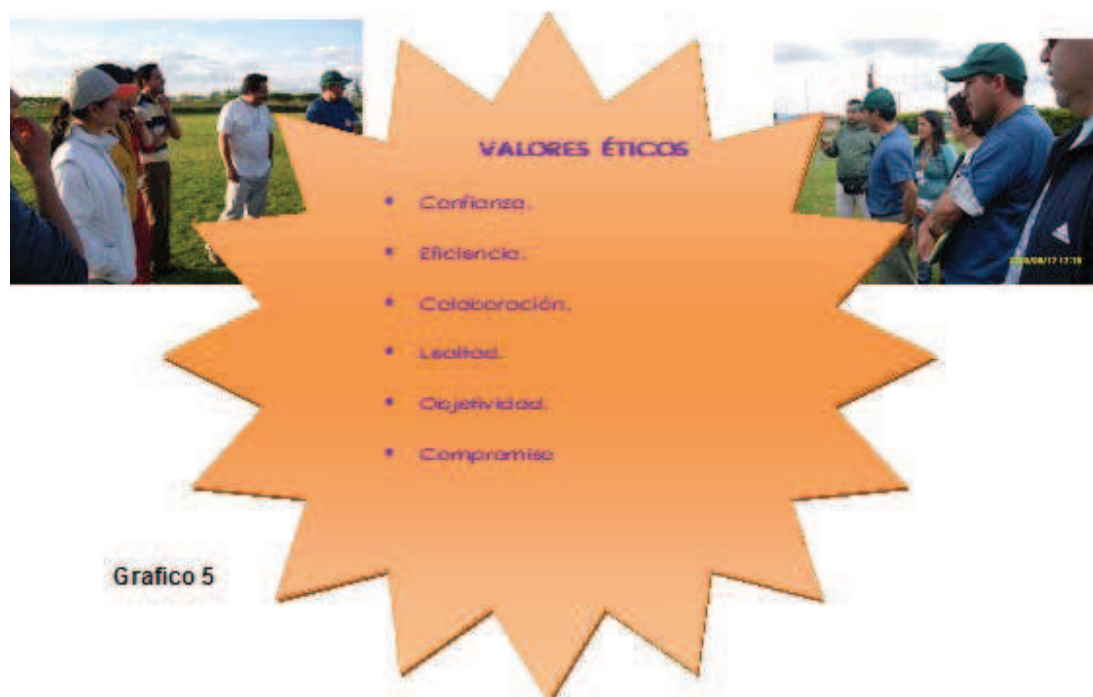




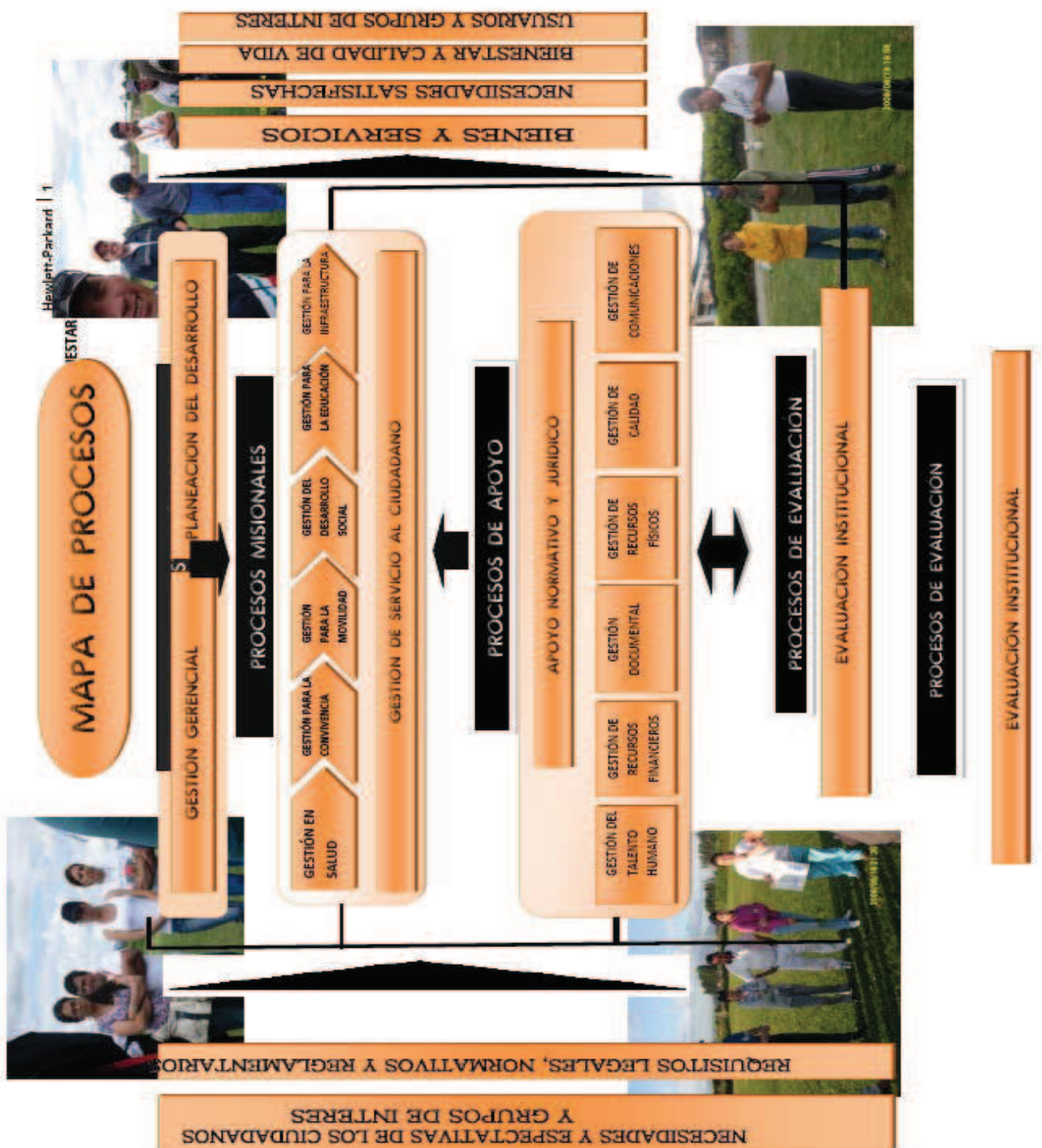
Grafico 54 Actividad capacitación M.E.C.I.

Grafico 55 Actividad capacitación M.E.C.I.









Anexo 10 FOTOS CAPACITACION MECI