

**IMPLEMENTAR PROGRAMAS DEL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL
LABORAL EN LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE FUNZA, DIRIGIDOS A
LOS FUNCIONARIOS Y SUS FAMILIAS, A TRAVÉS DE LA INTERVENCIÓN
DE TRABAJO SOCIAL DESDE EL CONSULTORIO SOCIAL UNIMINUTO**

**LINEA DE INVESTIGACION
“LA PARTICIPACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE COMUNIDAD”**

**AUTORAS:
ANGIE CAROLINA AREVALO PULIDO
DIANA PILAR MONTENEGRO DIAZ
DIANA PATRICIA ZEA MELO**

**CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
BOGOTA
2007**

CONTENIDO

1. IDENTIFICACION DEL TRABAJO DE GRADO	
2 OBJETIVOS	4
2.1 OBJETIVO GENERAL	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO	4
3. COMPONENTE INVESTIGATIVO	5
3.1 DIAGNOSTICO	5
3.1.2 JUSTIFICACION	7
3.2 SUSTENTO TEORICO	8
3.2.1 Referentes Conceptuales	8
3.2.2 Antecedentes Históricos en Colombia	8
3.2.3 Concepciones de Bienestar Social	8
3.2.4 Objetivos de un Programa de Bienestar Social Laboral	9
3.2.5 Aspectos desencadenados por el programa de Bienestar Social Laboral	9
3.2.6 Trabajo Social en el área Laboral	11
3.2.7 Nuevas Tendencias	12
3.2.8 MODELOS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL	13
3.2.9 “Programa de Bienestar Social Laboral “Pesca Perú”	13
3.2.10 Modelo propuesto por el “CELATS”	16
3.2.11 Modelo propuesto por “Carlos Eduardo Torres Sánchez”	17
3.2.12 Modelo por Angélica Herrera Loyo	18
3.3 RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	20
3.3.1 Conclusiones del instrumento aplicado: conocimiento de los Programas de Bienestar Social Laboral.	34
4. COMPONENTE DE SITEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA	36
4.1 Identificación del grupo poblacional	36
4.2 Método de intervención	36
5. APRENDIZAJES TEORICOS Y PRACTICOS	38
5.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y DESCRIPTIVA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ELABORADO POR LAS PROFESIONALES EN FORMACION	38
5.1.1 Mision del programa de bienestar social laboral	38
5.1.2 Vision del programa de bienestar social laboral	38
5.1.3 Modelo consultorio social uniminuto	38
5.1.4 Programa: investigación socioeconómica	40
5.1.5 Programa: motivación	40
5.1.6 Programa: relaciones humanas	41
5.1.7 Programa: programas familiares	41
5.1.8 Programa: desvinculación laboral asistida	43
5.1.9 Programa: recreación y deporte	43
5.1.10 Política de bienestar social laboral	45
6. BIBLIOGRAFIA	46

7. ANEXOS	47
7.1 MARCO LEGAL	47
7.2 MARCO INSTITUCIONAL	55
7.2.1 Visión institucional	55
7.2.2 Misión institucional	55
7.2.3 Funciones de la oficina de talento humano	55
7.3 Ficha técnica de bienestar social	57
7.4 Conocimiento de los programas de bienestar social laboral	61

1. IDENTIFICACION DEL TRABAJO DE GRADO

CAMPO: MUNICIPIO DE FUNZA
FRENTE: DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO ALCALDIA MUNICIPAL

LINEA DE INVESTIGACION: LA PARTICIPACION Y CONSTRUCCION DE COMUNIDAD

TITULO: IMPLEMENTAR PROGRAMAS DEL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL EN LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE FUNZA, DIRIGIDOS A LOS FUNCIONARIOS Y SUS FAMILIAS, A TRAVÉS DE LA INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL DESDE EL CONSULTORIO SOCIAL UNIMINUTO

AUTORAS: ANGIE CAROLINA AREVALO PULIDO
DIANA PILAR MONTENEGRO DIAZ
DIANA PATRICIA ZEA MELO

TUTOR: EDNA VIRGINIA RODRIGUEZ ACOSTA

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Diseñar programas integrales de Bienestar Social Laboral que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, obteniendo como beneficio adicional el mejoramiento de las relaciones laborales al interior de la alcaldía del municipio de Funza.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Hacer un diagnóstico de las necesidades de los funcionarios de la alcaldía y de sus familias, para encaminar futuros programas del área de Bienestar Social Laboral orientados al mejoramiento de la calidad de vida.
- Diseñar un modelo de Bienestar Social Laboral que sirva como ejemplo de los futuros proyectos de la alcaldía del Municipio de Funza.
- Implementar los programas de Bienestar Social Laboral, según el modelo escogido para tal fin, brindando beneficios, que procuren proporcionar ventajas tanto a la alcaldía como al funcionario.

3. COMPONENTE INVESTIGATIVO

3.1 DIAGNOSTICO:

La población que se beneficiara con el presente proyecto es la comunidad de funcionarios de la ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE FUNZA, quienes son en su totalidad 98 empleados, ubicados en 16 dependencias que componen la Alcaldía, para el cumplimiento del desempeño de sus labores. La estructura organizacional se encuentra distribuida en las siguientes áreas: 10 Directivos, 16 Profesionales, 12 Técnicos, 47 Asistencial y 12 T. Oficiales. (al finalizar la descripción del problema se muestra la tabla grafica de la distribución del personal)

En la encuesta socioeconómica aplicada se observa que el nivel educativo de los funcionarios en su mayoría cuenta con la culminación del bachillerato y adicional algunos se encuentran en proceso ó ya finalizaron sus estudios superiores. Es importante mencionar que existe personal que aun no ha terminado la secundaria, por lo cual vale la pena indagar y establecer estrategias que permitan conocer y brindar alternativas para los que estén interesados en continuar con sus estudios académicos.

La composición familiar se caracteriza por formar familias unipersonales, monoparentales, nucleares y recompuestas con un promedio de uno a siete hijos, aproximadamente (lo anterior retomado de la ficha socioeconómica aplicada a los funcionarios de la Alcaldía en el mes de septiembre del 2005 elaborada por las Trabajadoras Sociales en formación Angie Arévalo, Diana Montenegro y Diana Zea.

También se pudo identificar con este estudio socioeconómico otras necesidades como la apertura de momentos de esparcimiento, espacios de resolución de conflicto, motivación e incentivos para que exista una productividad exitosa como resultado de los beneficios brindados a los funcionarios; uno de los conflictos de mayor presencia es la falta de tiempo para compartir con las familias por parte de cada uno de los funcionarios lo cual conlleva a conflictos intrafamiliares

Igual se identifica como carencia la falta de un espacio de atención y orientación en donde el funcionario pueda acercarse a comentar o indagar sobre aspectos personales y laborales.

Como aspectos a reforzar se encuentra los canales de comunicación ya que aunque existen no tienen un funcionamiento adecuado, esto evidenciado en la constante distorsión de información, dificultando la existencia de una comunicación asertiva entre la Alcaldía y sus funcionarios, lo que genera malestar de ambas partes y desinterés al establecer cualquier canal de comunicación.

Como fortaleza se identifica por parte de la Alcaldía el interés por brindarle a todos y cada uno de los funcionarios beneficios sociales, que genere un cálido

clima organizacional donde los funcionarios se encuentren satisfechos y de esta misma manera rindan en la producción con mayor entusiasmo.

En cuanto a los funcionarios demuestran interés por participar en los programas de bienestar que les quiere brindar la Alcaldía, y por tal motivo existe apertura al cambio convirtiéndose en personas que participan activamente creando y sugiriendo acciones a seguir ya sea para la realización de actividades o hasta la misma resolución de conflictos que se pueden presentar dentro de la Alcaldía.

NIVEL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	T. OFICIALES	TOTAL
DEPENDENCIA						
DEPACHO ALCALDE	1		2	2		5
OFICINA CONTROL INTERNO	1			1		2
OFICINA DE APOYO NORMATIVO		1		2		3
SECRETARIA DE GOBIERNO	1	2		9		12
COMISARIA DE FAMILIA		5		2		7
INSPECCIONES DE POLICIA			2	4		6
OFICINA DE TALENTO HUMANO			2	3		5
DIVISION DE ALMACEN			1	2		3
SECRETARIA DE HACIENDA	1	3		3		7
SECRETARIA DE PLANEACION	1	4		4		9
OFICINA DE SISBEN				3		3
SECRETARIA DE OBRAS PUBLICAS	1	1	1	5	12	20
SECRETARIA DE EDUCACION	1			2		3
SECRETARIA DE SALUD	1		1	1		3
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO	1			1		2
U.M.A.T.A. Y MEDIO AMBIENTE	1		3	4		8
TOTAL	10	16	12	47	12	98

3.1.2 JUSTIFICACION:

La importancia de la implementación del Programas de Bienestar Social Laboral ofrece ventajas tanto a la Alcaldía del Municipio de Funza como a los funcionarios; se podría señalar como ventajas hacia la Alcaldía que eleva la lealtad del funcionario, facilita la llegada y la permanencia del personal, reduce molestias y quejas, aumenta el estado de satisfacción de los funcionarios, promueve las relaciones publicas con la comunidad y demuestra las directrices y los propósitos de la Alcaldía hacia los funcionarios; como ventajas hacia funcionarios aumenta la satisfacción en el trabajo, contribuye al desarrollo personal y al bienestar individual, ofrece compensación extra, reduce los sentimientos de inseguridad y ofrece medios de relacionamiento social de los funcionarios.

La no existencia de dicho programa podría originar inconvenientes en cuanto el ambiente del clima laboral obstruyendo toda relación entre el funcionario y la Alcaldía lo que traería como consecuencia la insatisfacción de cada uno y llevándolos a dificultar el proceso de productividad.

El presente proyecto pretende diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar Laboral, estructurándolo en los diversos ejes que pueden integrar las dimensiones y necesidades de los funcionarios con el fin de generar cambios en las relaciones laborales y personales.

La intervención directa se llevará a cabo con todos y cada uno de los funcionarios de la Alcaldía del Municipio de FUNZA sin distinción de género ni cargos desempeñados, ya que no se presenta exclusión de las personas que reciben los beneficios del Programa de Bienestar Laboral; y la intervención de forma indirecta será realizada con los familiares de los funcionarios realizando una inclusión familiar para que el funcionario y su familia reconozcan el apoyo de la Alcaldía y por ende se sientan perteneciente a la misma.

Por lo anterior, es de gran importancia la aplicación de un instrumento en el cual se recolecte y se tenga en cuenta los intereses para formación, capacitación, recreación y deportes de los funcionarios.

3.2. SUSTENTO TEORICO:

3.2.1 Referentes Conceptuales:

Los referentes conceptuales permiten encaminar el proyecto a un nivel profesional y metodológico, relacionando la teoría con la práctica a la hora de diseñar y ejecutar el proyecto, para que se realice un que hacer profesional.

3.2.2 Antecedentes Históricos en Colombia:

En cuanto a los antecedentes “En Colombia las actividades relacionadas con la gestión del personal aparecen hacia finales del siglo XIX, cuando se inicia el movimiento industrial colombiano, establecido por las empresas de carácter textilero en Antioquia, cervecería en Cundinamarca, Bogotá y Bucaramanga, la agroindustria azucarera en el valle del Cauca, entre otros, presentándose condiciones laborales similares a las dadas en los países europeos a inicios de su industrialización”¹ Esta situación se ve como significativa apertura a la exigencia de los beneficios a nivel laboral de los trabajadores, generándole espacios de intervención al Trabajo Social en el área de gestión y recursos humanos.

3.2.3 Concepciones de Bienestar Social:

Para poder implementar cualquier tipo de programa se hace menester tener conocimiento y apropiación de algunos conceptos que guiaran el que hacer de manera estructurada y profesional por eso se debe partir a lo que hacen referencia los siguientes términos:

El Bienestar Social dentro de la concepción de Desarrollo a Escala Humana, “compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social. Resulta aquí importante tomar en conclusión la estrecha vinculación con la misión institucional de la organización como espacio para el desarrollo del hombre”², el brindar cualquier tipo de beneficio a un individuo aporta a su desarrollo porque al permitir que exista satisfacción de necesidades se está hablando de una emancipación que traerá como consecuencia el desarrollo, surgimiento y superación del ser humano.

Lo que se busca con el diseño y la ejecución del programa de bienestar laboral es lo anteriormente nombrado, teniendo en cuenta la integración de todas y cada una de las dimensiones del ser humano que en este caso hace enfocado a los empleados para que alcancen un nivel óptimo de clima laboral.

¹ TORRES SANCHEZ CARLOS EDUARDO Revista Colombiana de Trabajo Social N°19. Artículo Trabajo Social en organizaciones nueva alternativa y perspectiva profesional.

² ibid

Bienestar Social Laboral desde la Acción Social, que del Estado para satisfacer las necesidades que los individuos trabajadores no pueden resolver por sí mismos,

Es carácter asistencial en cuanto se concibe como una compensación adicional que se le ofrece al trabajador para satisfacer sus necesidades básicas y en general contra contingencias relacionadas con su estado de salud.

Bienestar Social Laboral desde el Enfoque Funcionalista, da respuesta a las necesidades concebidas en forma integral en sus aspectos biológico, psicosocial, espiritual y cultural para establecer la relación entre cada uno de ellos, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Bienestar Social Laboral, desde una mirada paternalista, caracterizado por brindar un bienestar personal de forma individualizada al empleado y en las que éste aparece como sujeto pasivo sin que se tenga en cuenta factores relacionados con el medio laboral; éste servicio asistencial está conformado, básicamente, por celebraciones, eventos deportivos y auxilios educativos o médicos.

3.2.4 Objetivos de un Programa de Bienestar Social Laboral:

- ❖ Satisfacción de las expectativas de corto y largo plazo; brindando beneficios, que procuran proporcionar ventajas tanto a la organización como al empleado, así como extenderse a la comunidad
- ❖ Mejoramiento del clima organizacional
- ❖ Facilidad en la atracción y el mantenimiento de recursos humanos
- ❖ Reducción de la rotación y del ausentismo
- ❖ Evaluación de la moral
- ❖ Refuerzo de la seguridad

3.2.5 Aspectos desencadenados por el programa de Bienestar Social Laboral:

Un programa de Bienestar Social Laboral conlleva al alcance de ciertos aspectos significativos para la empresa y el empleado y estos son los siguientes:

La Satisfacción laboral que se busca alcanzar es reconocida como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”³. Es importante que los trabajadores se sientan satisfechos en el trabajo con el fin de mejorar las relaciones con sus compañeros y superiores para que el ambiente no se torne pesado y puedan tener una relación de mayor empatía entre ellos; también aporta al rendimiento de la labor realizando una mayor productividad; pero lo más importante generando sentido de pertenencia en los empleados sintiéndose parte importante de la empresa y pensando que

³ ibid

ellos cuentan en cualquier tipo de decisión tomado por la empresa convirtiéndose como consecuencia de dicha situación, en personas prepositivas ante cualquier tipo de conflicto, ante sugerencias de mejoras y en la búsqueda de posibles beneficios.

El Sentido de Pertenencia que se quiere alcanzar es conocido como “El compromiso es confianza en si mismo, con los demás y con la organización; la satisfacción personal de cada individuo en la organización, su reconocimiento como ser humano, el respeto por su dignidad, la remuneración equitativa, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo y la evaluación justa, son componentes no solo del clima Organizacional, sino que representa elementos permanentes de la cultura Organizacional”⁴. Este es un aspecto bastante amplio que tan solo se construye a través del tiempo, solo y únicamente como resultado de los buenos tratos y los beneficios brindados por parte de la empresa; vale la pena dedicar tiempo a su construcción, porque en el presente y en el futuro, con su existencia serán beneficiados tanto la empresa como el empleado.

Una de las maneras que permite dar cuenta a la construcción de dicho sentido de pertenencia es por medio de la Motivación que es “lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía”⁵ Se podría plantear que maneras como se puede motivar al empleado es haciendo el trabajo interesante, proporcionando recompensas que sean valoradas, alentando la participación y la colaboración, mostrar interés por conocer las necesidades reales de los empleados, optar por el buen trato, construyendo espacios que permitan a los empleados formarse en liderazgo, entre otros.

Algo que también ayuda a fortalecer el sentido de pertenencia es capacitar a los trabajadores en distintos aspectos ya sean en el campo laboral, como personal o familiar, se entiende por Capacitación “conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro, del individuo, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes”⁶ Capacitar es una acción que le quiere dar a entender al empleado que la empresa se preocupa por su superación y aprendizaje, que es importante que conozca y se apropie de ciertos temas que le ayuden tanto a su vida laboral, como a su crecimiento personal; manejando de manera adecuada este aspecto se empieza a construir sentido de pertenencia ya que también por medio de una capacitación se le puede dar a conocer al empleado las directrices y la estructuración de la empresa; pues es difícil apreciar algo a lo que no se conoce.

Todo esto orientado a optar por alcanzar una mejor calidad de vida entendida como “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el

⁴ www.monografias.com/trabajos14/investigacion-mercado/investigacion-mercado.shtml#mar

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones Sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno"⁷. Que es en si lo que busca todo Trabajador Social al realizar una intervención desde cualquier área de actuación, por que uno de sus fines es brindar estrategias para alcanzar el mejoramiento de cualquier situación problema que se pueda presentar para llegar a obtener una verdadera calidad de vida; en este caso lo que se quiere es que los empleados desde su medio de trabajo alcancen un mejoramiento de calidad de vida.

El fin de mencionar los anteriores conceptos es el de tener bases a la hora del diseño y la ejecución del Programa de Bienestar Laboral, para orientar el éxito del presente proyecto y por ende del dicho Programa

3.2.6 Trabajo Social en el área Laboral:

En cuanto a la intervención de Trabajo Social en el área laboral se entiende como: "Conjunto de actividades organizadas y estructuras, que tratan de movilizar los esfuerzos del grupo empresarial (Empleados – Empleadores) en el sentido que este contribuya de manera efectiva a la adopción de condiciones de trabajo que permitan que el hombre tenga en ellas mayor participación y pueda realizarse a través de un trabajo"⁸, esta es una forma de garantizar a la empresa que sus acciones de benéficos le traerán recompensa al existir un alto nivel de satisfacción personal, familiar y laboral lo cual generara un grado de pertenencia de los empleados hacia la empresa.

Según la Revista de Trabajo Social N°19 los Objetivos del gerente de talento humano, anteriormente llamado recursos humanos son las siguientes:

- ❖ Innovación en la administración y el estilo de los procesos.
- ❖ Productividad
- ❖ Rentabilidad (rendimiento de beneficios)
- ❖ Conocimiento del individuo que actúa en a organización
- ❖ Interiorizar en los individuos la organización
- ❖ Promover las habilidades y actitudes de los individuos, para el logro de los objetivos individuales y Organizacionales
- ❖ Dinamizar los procesos que se desarrollan el la organización
- ❖ Consolidar un equipo humano capaz de enfrentar nuevos retos y mantener su organización firme.

⁷ es.wikipedia.org

⁸ KISNERMAN, Natalio. Servicio Social de Grupo. 1993. Pág. 277

3.2.7 Nuevas Tendencias:

En un principio cuando se hablaba de garantizar el Bienestar en una empresa se relacionaba con Recursos Humanos ya que era este el nombre que se acercaba a dicha función; ahora en la llamada Gerencia Moderna se maneja con transparencia la participación social orientada al cumplimiento de objetivo, a la calidad y excelencia; esta nueva gerencia denomina al área encargada de los beneficios de los empleados como Gerencia de Talento Humano.

El Trabajador Social en el área laboral desempeña el papel del Gerente de Talento Humano ya que dentro de su que hacer profesional le compete todo acto que tenga que ver con la comunicación y las relaciones, para garantizar una mejor calidad de vida

Como Funciones del gerente del talento humano están:

- ❖ Adelantar la gestión según el enfoque estratégico de desarrollo tendiente a la formación del talento humano, así como el manejo de los procesos típicos para formar recursos humanos de calidad superior
- ❖ Conocimiento de los roles, competencias y elementos propios en el individuo de gran eficacia y competitividad
- ❖ Diseñar los diferentes métodos y tendencias en la retribución individual y de equipo, que permita diseñar una política de compensación desde los planos interno y externo, con soporte en la equidad interna y en la competitividad externa
- ❖ Conocer los aspectos de gestión del desarrollo humano sostenible y de la seguridad industrial integral
- ❖ Mantener con el individuo perteneciente a la organización un intercambio de experiencias, como fuente de apoyo y colaboración mutua

En cuanto a las Funciones propias de Trabajo Social como gerente de talento humano Roberto Rodrigo propone⁹:

- ❖ Funciones técnicas: Investigación, Capacitación y Asesoría
- ❖ Funciones técnicas administrativas: Todas las acciones en las que respecta a informes, actividad de oficina, proyectos, programas, comunicación y coordinación.

El especificar objetivos y funciones permite que exista un mayor manejo de la intervención; los objetivos y funciones anteriormente planteados serán tenidos en cuenta en el diseño y ejecución del programa de Bienestar Social Laboral; la intervención también se proyectara a la contribución del fortalecimiento de las condiciones de vida de los empleados y sus familias, al interior y exterior de las instalaciones de la empresa.

⁹ RODRIGUEZ Roberto. Trabajo Social en el área Laboral. Lima. Humanitas 1978, Pág. 30

3.2.8 MODELOS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL:

Para orientar el diseño del Programa de Bienestar Social Laboral bajo la intervención de Trabajo Social como agente de recursos humanos es importante conocer modelos que se han propuesto para la estructuración de dichos Programas por eso se presentara un breve bosquejo de algunos de ellos:

3.2.9 “Programa de Bienestar Social Laboral “Pesca Perú””¹⁰, se encuentran conformados dos Programas dependiendo del personal que es para permanentes y temporales.

Programa para Permanentes		
PROGRAMAS	CARACTERISTICAS	ACTIVIDADES
fondo de ayuda mutua	Programa destinado a fortalecer los lazos de unión y solidaridad mediante el sistema propio de financiación y administración Cubre problemas de salud	*Coordinación interna: T.S coordina con jefe de unidad operativa y sindicato *Coordinación externa: Farmacias, médicos particulares, clínicas *Divulgación y motivación *Asamblea general donde se elige comisión para elaborar documento *Reunión para aprobación de estatutos e incorporación de socios *Nombramiento de junta directiva *Funcionamiento del fondo asesoramiento de T.S
Extensión Cultural	Programa educativo destinado al análisis, reflexión y orientación de las situaciones familiares, complementadas con acciones que traduzcan formas de superación del trabajador.	*Formación de comisiones responsables *Elaboración del periódico *Cronograma de ciclo de charlas *Sondeo para la clasificación de temas
Medicina Preventiva	Tiene por objetivo articular una estrategia de prevención en el área de la salud, Conlleva una	*Coordinaciones externas con instituciones de salud *Coordinación interna

¹⁰ Ibíd.

	labor educativa con la población participante. La cobertura del programa se centra en el trabajador y su familia	con jefes de unidad operaria para organizar la actividad *Campaña de motivación *Ejecución del Programa *Labor educativa
Investigación socioeconómica	Se trata de la aplicación de una ficha con el objetivo de identificar las principales carencias socioeconómicas, culturales y laborales del trabajador y su familia, suministrando así datos básicos para la programación de las tareas profesionales.	*Diseño del instrumento de recolección de datos, según las demandas pendientes. *Motivación a la población trabajadora y dependiente *Recolección de datos *Codificación y procesamiento de la información

Programas para Temporales		
PROGRAMAS	CARACTERISTICAS	ACTIVIDADES
Proyección a la comunidad	Formación de un grupo de la población trabajadora, según ubicación en realidad geográfica a través de programas con miras a la organización, capacitación y el logro de su autogestión	*Sectorización de la población trabajadora *Tareas infraestructurales *Coordinación con instituciones *Formación y asesoramiento de clubes de madres, juveniles. *Cursos: corte, confección y educación familiar
Vacaciones Útiles	Esta dirigido a los hijos de los trabajadores con el objetivo de lograr una acción educativa a través de acciones recreativas, dirigidas por personal técnico especializado.	*Coordinación con diversas instituciones de orden cultural o recreativo que puedan ofrecer sus instalaciones o recursos al grupo participante. *Conseguir el apoyo de funcionarios y trabajadores *Elaboración del programa, limitación de las etapas de su divulgación, inscripción y desarrollo *Ejecución del Programa
Escolaridad	Tiene por objeto proporcionar protección a la economía del trabajador, brindando recursos materiales a su alcance. Buscara también en un futuro convertirse en un mecanismo preventivo de ahorro, incorporando una toma de conciencia frente a las responsabilidades que le implica su condición de padre de familia	*Divulgación, informe e inscripción *Coordinación interna del departamento de finanzas y de personal para la obtención de cartas de presentación que la empresa proporciona con miras a la obtención de créditos o descuentos frente a los proveedores

También se plantea de una manera mas general los ejes en que se puede enfocar el Programa de Bienestar Social labora, “según Roberto Rodríguez”¹¹

¹¹ Ibíd.

- ❖ **Dirección Empresarial:** en termino de asesoría en los aspectos de la política social de la empresa, elaborando propuestas que sensibilice los objetivos empresariales
- ❖ **Atención a las necesidades básicas y sociales:** en cuanto al sector de trabajadores y al mismo tiempo orientando y elevando la capacitación crítica del contexto por parte del trabajador

3.2.10 Un Modelo propuesto por el “CELATS¹²” se encuentra estructurado de la siguiente manera:

PROGRAMA	DESARROLLO
Salud	Se realizan campañas de prevención, divulgación, orientación en salud, a su vez hace la promulgación de deberes y derechos de los trabajadores en su calidad de asegurados.
Vivienda	Se realiza la divulgación de programas de vivienda promovidos por el Estado. Como también el fomento a la auto descripción, mejoramiento de vivienda, reparación y ampliación de la misma
Educación y Cultura	Se realiza la motivación para la superación cultural de los trabajadores a través de acciones educativas para el trabajador y/o su familia; además pactos colectivos que establecen la obligatoriedad de la empresa para bonificaciones escolares, becas escolares, ayudas universitarias, prestamos escolares, campañas escolares, uniformes y útiles que resulta una ayuda inmediata para el trabajador
Recreación	Se realizan algunas actividades tradicional como son: promover actividades culturales, recreativas y deportivas; a través de programas de vacaciones navideñas dirigidas al personal y a su familia. A su vez la realización y apoyo de campeonatos deportivos

¹² CELATS. Seminario perfil profesional y diseño curricular de trabajo social. Lima Perú 1987

Administrativo	Atención directa de la oficina que se traduce en informes sociales, entrevistas con los trabajadores y/o familiares; como también visitas domiciliarias y hospitalarias, actualización de fichas sociales y archivos
-----------------------	--

3.2.11 El modelo es el propuesto por “**Carlos Eduardo Torres Sánchez**”¹³ en la revista de Trabajo Social y es el siguiente:

ESTRATEGIA	ACCIÓN ESTRATEGICA
Salud Ocupacional	*Medicina Preventiva *Higiene industrial *Seguridad Industrial *Capacitación *Disminución de riesgos Psicosociales
Capacitación y Desarrollo	*Capacitación técnica *Capacitación en crecimiento personal *Capacitación normativa *Mecanismos de rotación *Métodos eficientes de competencia
Motivación	*Gestión participativa: Espacios de innovación y creatividad *Comunicación organizacional *Ambiente laboral adecuado
Mejoramiento socio-laboral	*Prestaciones y servicios(educación, salud, vivienda y seguridad social) *Proceso de pensión *Fon de de ahorro *Orientación familiar

¹³ TORRES Carlos Eduardo Revista Colombiana de Trabajo Social N°19. Marzo 1550121-2818. Art. “Trabajo Social en Organizaciones: Nueva Alternativa y perspectiva Profesional”

3.2.12 El último modelo es presentado por Angélica Herrera Loyo en el **Manual de Trabajo Social** de Manuel Sánchez Rosado, y se encuentra estructurado de la siguiente manera:

PROGRAMA	ACCIONES
Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> *Identificar canales de comunicación a través de sociogramas y mapas de relaciones *Fomentar el respeto a las personalidades diversas y mejorar la comprensión entre los individuos *Evitar los rumores falsos *No crear ambientes de demasiada confianza que puede entorpecer las relaciones laborales *Manejar Valores que coadyuden a establecer las relaciones humanas
Salud y Seguridad en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> *Diagnosticar la relación entre los factores socio-culturales y la responsabilidad sobre la salud y la seguridad que el empleado tenga en su ámbito de trabajo
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> *Evaluar aspectos como las instalaciones, organización, maquinaria, perfil social del trabajador y prestaciones *Estudio situacional de la motivación, en este se analizan las acciones que la empresa ha emprendido para motivar al empleado
Programas Familiares	<ul style="list-style-type: none"> *Observar las relaciones familiares de los empleados *Elaborar estudios familiares para la empresa *Llevar un caso con la familia que lo necesite *Promoción de programas a la familia del empleado
La Capacitación (Educación Social)	<ul style="list-style-type: none"> *Dirigir la organización del proceso de capacitación e intervención en el desarrollo de todas y cada una de las fases * Detectar la necesidades de capacitación para establecer una evaluación diagnóstica de la situación de la empresa. *Programar las actividades tendientes a satisfacer las necesidades *Diseñar y organizar programas de capacitación

	<p>y adiestramiento industrial</p> <p>*Coordinar todos los eventos que en materia de capacitación se establezcan</p> <p>*Promover la participación de los trabajadores en los programas</p> <p>*Proponer cursos de actualización y adiestramiento</p>
Relación Empresa-Comunidad	<p>*Propiciar de forma corresponsable en el desarrollo social y territorial de las colinas</p>

3.3 RESULTADOS DE LA INVESTIGACION:

RESULTADOS ENCUESTA SOBRE INFLUENCIA Y EXPECTATIVAS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE FUNZA

OBJETIVO:

Conocer la opinión de los funcionarios de la Alcaldía de Funza en relación a los programas de Bienestar Social laboral ofrecidos por el departamento de talento humano, con el fin de conocer y analizar la importancia e influencia que tienen en las relaciones personales, comunicación (descendente y entre funcionarios) y liderazgo, adicionalmente conocer las expectativas y sugerencias, para brindar diferentes alternativas a los aspectos más relevantes observados en la encuesta aplicada dado que estos influyen en la funcionalidad y eficacia.

METODOLOGIA

Se creó 1 encuesta para aplicar a los 94 Funcionarios de la Alcaldía de Funza de las cuales se procesaron 62, de este total un 41.93 % son mujeres y el 54.83 % son hombres.

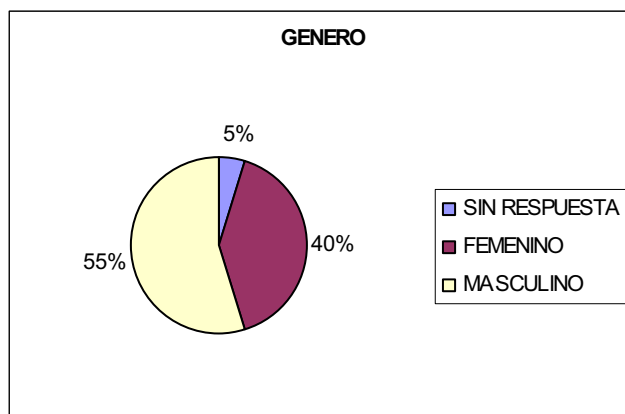
JUSTIFICACION:

Esta encuesta es para nosotras importante en la medida que hace parte de un proceso investigativo, de aquí sacamos bases sólidas que permitan sustentar y comprobar el ¿Por qué?, ¿para que? y ¿para quienes? La creación de un programa de bienestar social.

Conocer las relaciones que se dan al interior de la organización, los pro y los contra son necesarios y permiten generar estrategias, para que los programas de bienestar social tengan acogida entre los funcionarios y lo mas importante que contribuyan de manera integral tanto en su vida personal como la laboral.

**TABLA 1.
GENERO**

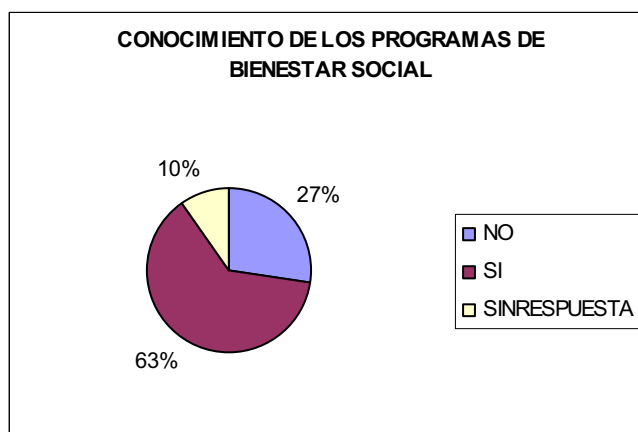
GENERO	FRECUENCIA	%
SIN RESPUESTA	3	4,84
FEMENINO	25	40,32
MASCULINO	34	54,84
TOTAL	62	100,00



Se observa que el 54.84% de las personas encuestadas pertenecientes a la Alcaldía Municipal de Funza son de genero masculino y un 40.32% son de genero femenino, contando con un restante de 4.84 que no respondieron.

**TABLA 2.
Conoce los programas de Bienestar Social que tiene el departamento de Talento Humano para sus funcionarios?**

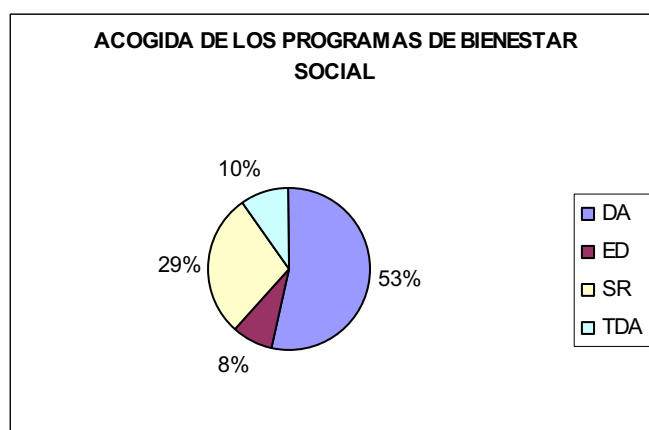
CONOCIMIENTO	FRECUENCIA	%
NO	17	27,42
SI	39	62,90
SINRESPUESTA	6	9,68
TOTAL	62	100,00



Funza tienen conocimiento de los programas de los programas de bienestar Social que promueve el departamento de Talento Humano, frente a un 27.42% de funcionarios quienes refieren no tener ningún conocimiento acerca de estos.

TABLA 3.
Tienen acogida estos programas entre los funcionarios?

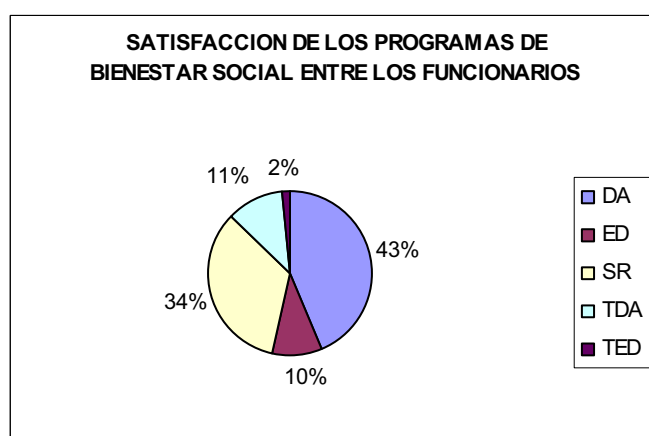
ACOGIDA	FRECUENCIA	%
DA	33	53,23
ED	5	8,06
SR	18	29,03
TDA	6	9,68
TOTAL	62	100,00



Se observa que el 53.23% de los funcionarios se encuentran de acuerdo (DA), con los programas de bienestar social frente a un 29.03% que refieren no responder siendo estos los porcentajes mas relevantes en la tabulación. Esto permite ver que los programas de Bienestar Social tienen acogida por parte de los funcionarios. Al parecer por falta de información de estos programas...

TABLA 4.
Los programas de Bienestar Social Le satisfacen sus necesidades como trabajador?

SATISFACCION	FRECUENCIA	%
DA	27	43,55
ED	6	9,68
SR	21	33,87
TDA	7	11,29
TED	1	1,61
TOTAL	62	100,00

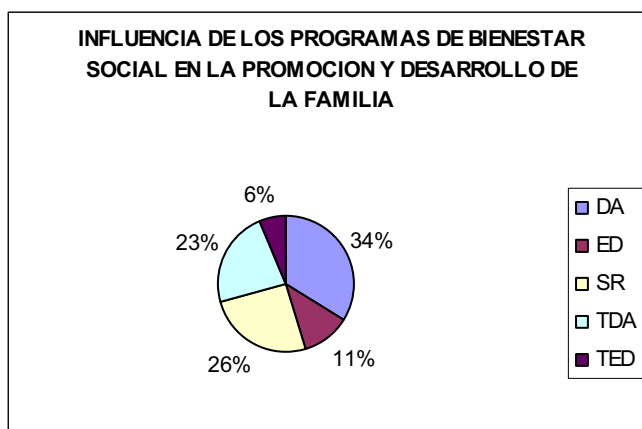


El 43.55% de los funcionarios están de acuerdo (DA) en que los programas de bienestar social satisfacen sus necesidades como trabajadores, frente a un 33.87% que no responden (SR), esto permite ampliar e implementar nuevos programas encaminados a la satisfacción de las necesidades de los funcionarios.

TABLA 5

Los programas de Bienestar Social influyen en la promoción y desarrollo de su familia?

INFLUENCIA.....	FRECUENCIA	%
DA	21	33,87
ED	7	11,29
SR	16	25,81
TDA	14	22,58
TED	4	6,45
TOTAL	62	100,00

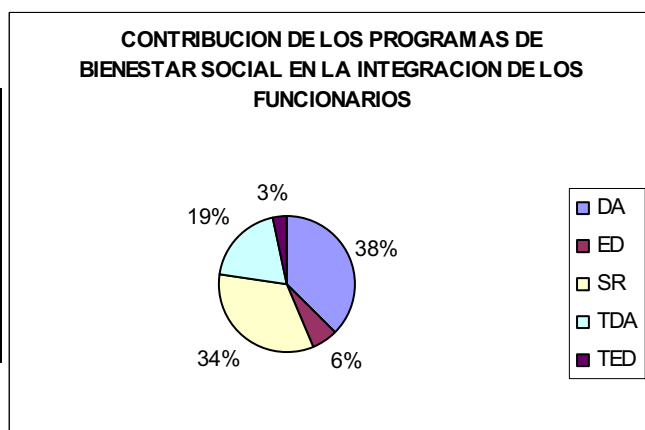


El 33.87% de los funcionarios están de acuerdo (DA) en que los programas de bienestar social tienen una influencia en la promoción y desarrollo de la familia, dejando ver que esta es un factor importante al cual hay que apuntarle en el momento de la elaboración de los programas.

TABLA 6.

Los programas de Bienestar Social contribuyen a la integración de los funcionarios?

CONTRUBUCION	FRECUENCIA	%
DA	23	37,10
ED	4	6,45
SR	21	33,87
TDA	12	19,35
TED	2	3,23
TOTAL	62	100,00

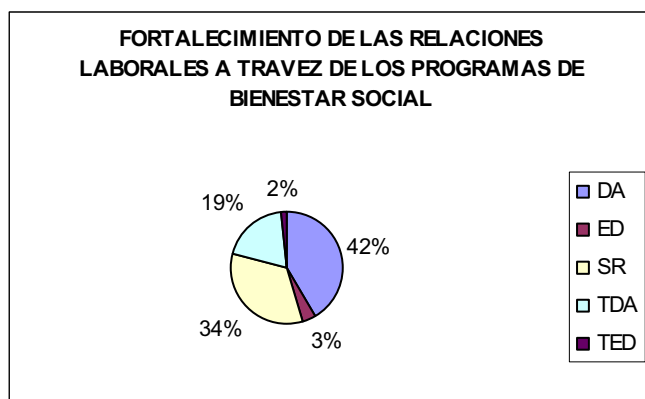


El 37.10% de los funcionarios se encuentran de acuerdo (DA) en que los programas de bienestar social contribuyen a la integración de los de los funcionarios, frente a un 33.87% sin respuesta (SR).

TABLA 7.

Los programas de Bienestar Social permiten fortalecer las relaciones laborales?

FORTALECER	FRECUENCIA	%
DA	26	41,94
ED	2	3,23
SR	21	33,87
TDA	12	19,35
TED	1	1,61
TOTAL	62	100,00

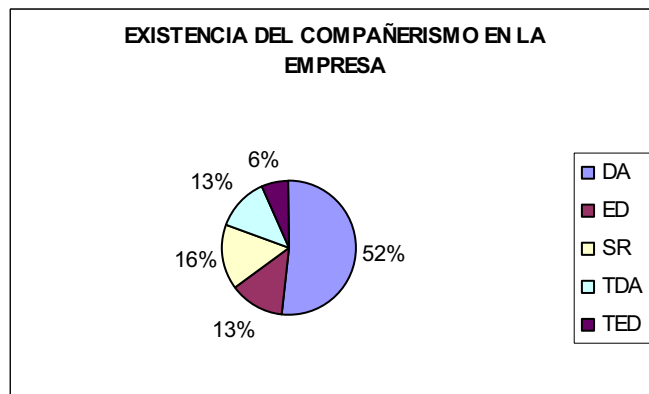


El 41.94% de los funcionarios están de acuerdo (DA) en que los programas de bienestar social fortalecen las relaciones laborales, frente a un 33.87% sin respuesta.

TABLA 8.

7. Es agradable trabajar en la empresa por el compañerismo que existe?

COMPAÑERISMO	FRECUENCIA	%
DA	32	51,61
ED	8	12,90
SR	10	16,13
TDA	8	12,90
TED	4	6,45
TOTAL	62	100,00

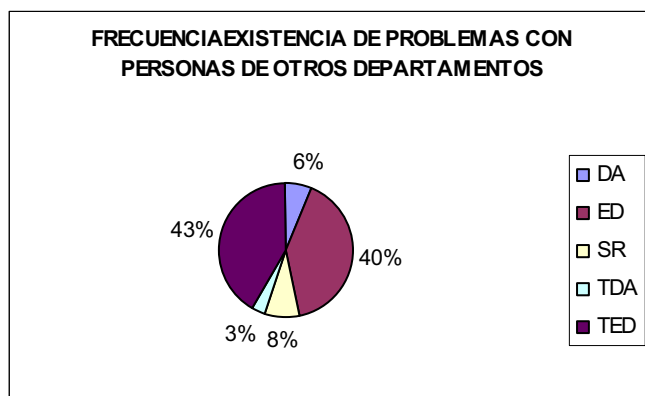


El 51.61% de los funcionarios se encuentran de acuerdo (DA) con la existencia de compañerismo en la institución frente a un 16.13% sin respuesta (SR).

TABLA 9.

8. Tengo problemas con personas de otras secciones.

PROBLEMAS	FRECUENCIA	%
DA	4	6,45
ED	25	40,32
SR	5	8,06
TDA	2	3,23
TED	26	41,94
TOTAL	62	100,00

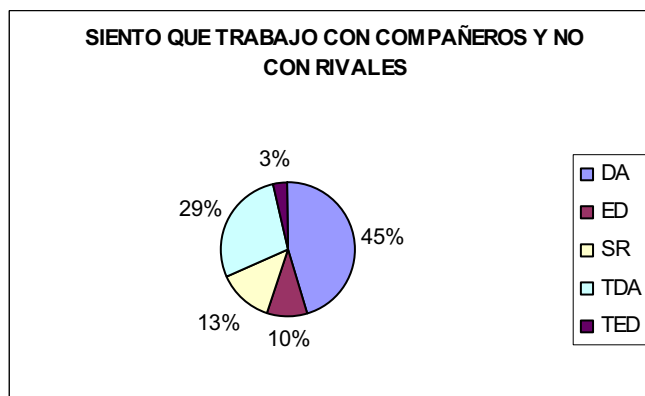


El 41.94% de los funcionarios se encuentran en total desacuerdo (TED) en cuanto a la existencia de problemas con personas de otros departamentos, frente a un 40.32% que también se encuentra en desacuerdo (ED) con la existencia de problemas. Lo que refleja que las relaciones sociales y de comunicación entre los trabajadores son óptima y así mismo este se refleja en el rendimiento laboral.

TABLA 10.

Siento que trabajo con compañeros y no con rivales.

RIVALIDAD	FRECUENCIA	%
DA	28	45,16
ED	6	9,68
SR	8	12,90
TDA	18	29,03
TED	2	3,23
TOTAL	62	100,00



El 45.16% de los funcionarios se encuentran de acuerdo (DA) con la presencia de compañerismo y no de rivalidad, 29.03% que también se encuentran totalmente de acuerdo (TDA) con el compañerismo. Esto permite observar que las relaciones entre compañeros son buenas reflejándose en el trabajo en equipo.

TABLA 11.

Entre compañeros de trabajo se vive un ambiente de fraternidad y amistad.

AMBIENTE	FRECUENCIA	%
DA	26	41,94
ED	9	14,52
SR	7	11,29
TDA	17	27,42
TED	3	4,84
TOTAL	62	100,00

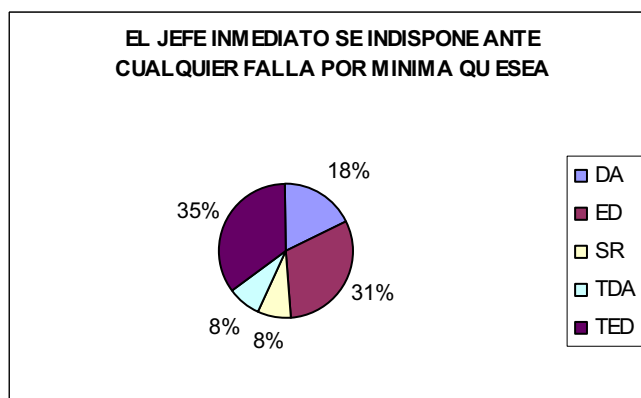


El 41.94% de los funcionarios se encuentra de acuerdo (DA) que entre compañeros de trabajo se vive un ambiente de fraternidad y amistad, 27.42% que se encuentra totalmente de acuerdo (TDA) con la existencia de fraternidad y amistad.

TABLA 12.

El jefe inmediato se indispone ante cualquier falla en el trabajo, por mínima que sea.

DISPOSICION	FRECUENCIA	%
DA	11	17,74
ED	19	30,65
SR	5	8,06
TDA	5	8,06
TED	22	35,48
TOTAL	62	100,00

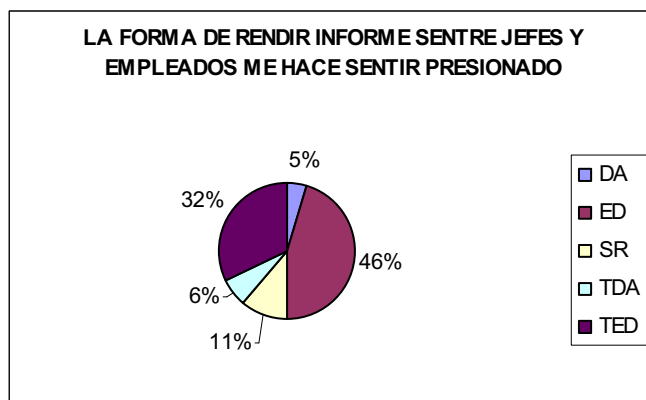


El 35.48% de los funcionarios se encuentra totalmente en desacuerdo (TED), que el jefe inmediato no se indispone ante cualquier falla por mínima que sea. Esto permite observar que los funcionarios cuentan con el respaldo de su jefe inmediato para superar cualquier falla por mínima que sea.

TABLA 13.

La forma de rendir informes entre jefes y empleados me hace sentir presionado.

PRESION	FRECUENCIA	%
DA	3	4,84
ED	28	45,16
SR	7	11,29
TDA	4	6,45
TED	20	32,26
TOTAL	62	100,00



El 45.16% de los funcionarios esta en desacuerdo (ED) en que la forma de presentar informes entre jefes y empleados no los hace sentir presionados. Esto permite observar que la relación jefe – empleado es abierta y cordial permitiendo así llevar un proceso no solo laboral sino también de amistad.

TABLA 14.

Los jefes inmediatos no se preocupan por motivar a los colaboradores para que realicen un trabajo productivo.

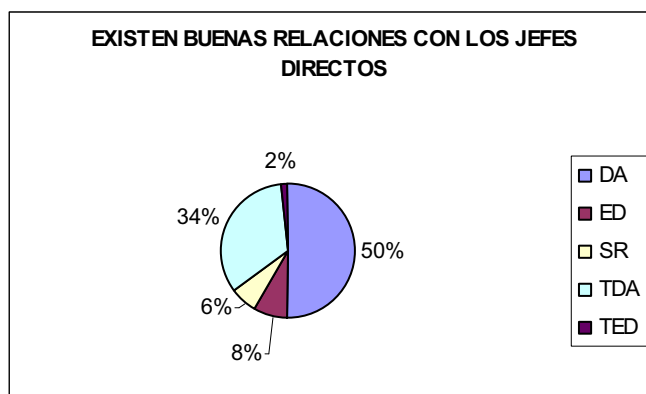
MOTIVACION	FRECUENCIA	%
DA	14	22,58
ED	25	40,32
SR	2	3,23
TDA	7	11,29
TED	14	22,58
TOTAL	62	100,00



Inmediatos no se preocupan por motivar a los colaboradores para que realicen un trabajo productivo, frente a un 22.58% (TED) que afirman contar con un jefe que se preocupa por motivar a sus colaboradores. Esto permite ver que existen dos clases de jefes con los que valdría la pena tener contacto para establecer un solo tipo de jefe.

TABLA 15.
Existen buenas relaciones con los jefes directos.

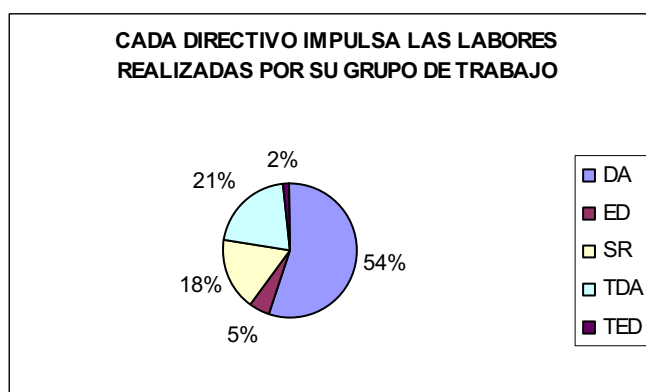
RELACIONES	FRECUENCIA	%
DA	31	50,00
ED	5	8,06
SR	4	6,45
TDA	21	33,87
TED	1	1,61
TOTAL	62	100,00



El 50.00% (DA) y el 33.87% (TDA) de los funcionarios se encuentra de acuerdo con la existencia de buenas relaciones con los jefes directos, siendo este un factor clave para un buen rendimiento laboral.

TABLA 16.
Cada directivo impulsa las labores realizadas por su grupo de trabajo.

IMPULSA	FRECUENCIA	%
DA	34	54,84
ED	3	4,84
SR	11	17,74
TDA	13	20,97
TED	1	1,61
TOTAL	62	100,00

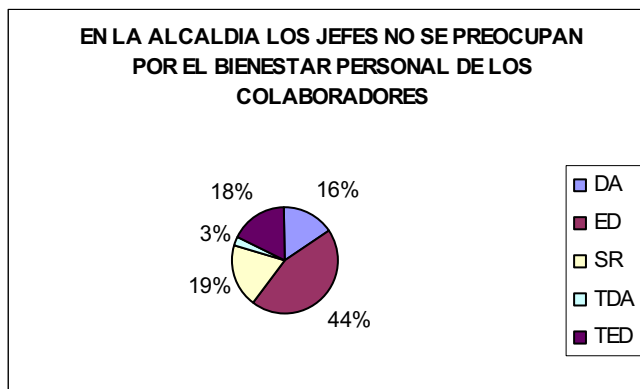


El 54.84% (DA) y el 20.97 (TDA) se encuentran de acuerdo en que cada directivo impulsa las labores realizadas por su grupo de trabajo, permitiendo fortalecer el trabajo en equipo mediante el estímulo a las labores realizadas.

TABLA 17.

En la Alcaldía los jefes no se preocupan por el bienestar personal de los colaboradores.

BIENESTAR PERSONAL	FRECUENCIA	%
DA	10	16,13
ED	27	43,55
SR	12	19,35
TDA	2	3,23
TED	11	17,74
TOTAL	62	100,00

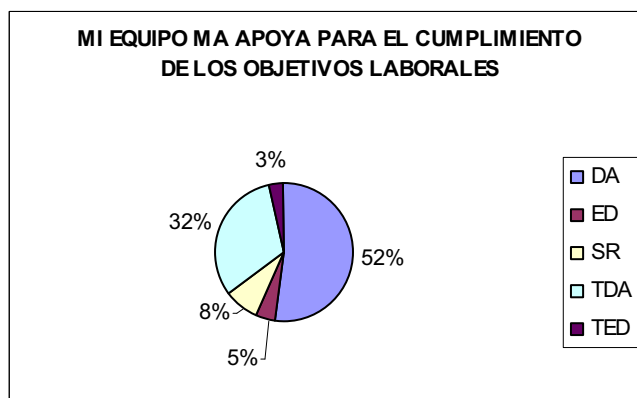


El 43.55% (ED) de los funcionarios muestra que los jefes se preocupan por el bienestar de sus colaboradores frente a un 16.13% (DA) de los funcionarios dice que los jefes no se preocupan por su bienestar personal.

TABLA 18

Mi equipo me apoya para el cumplimiento de mis objetivos laborales.

DISPOSICION	FRECUENCIA	%
DA	32	51,61
ED	3	4,84
SR	5	8,06
TDA	20	32,26
TED	2	3,23
TOTAL	62	100,00



El 51.61% (DA) y el 32.26% (TDA) de los funcionarios muestran contar con un equipo que los apoya para el cumplimiento de sus objetivos laborales.

TABLA 19

No se recibe colaboración profesional cuando es solicitada.

COLABORACION PROFESIONAL	FRECUENCIA	%
DA	5	8,06
ED	36	58,06
SR	7	11,29
TDA	3	4,84
TED	11	17,74
TOTAL	62	100,00

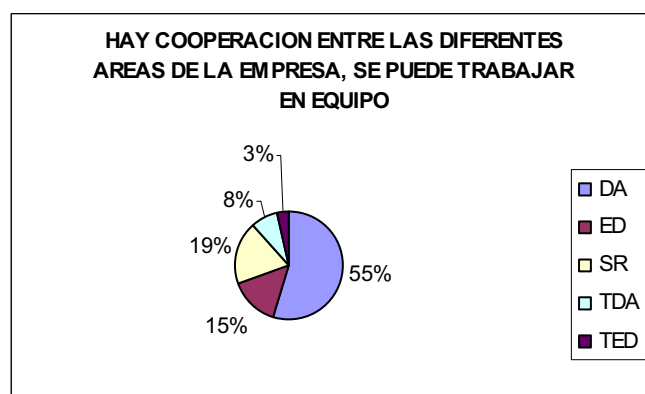


El 58.06% (ED) y el 17.74% (TED) de los funcionarios afirman que reciben colaboración profesional cuando es solicitada, esto refleja que el departamento de Talento Humano esta prestando un buen servicio a los funcionarios.

TABLA 20

Hay cooperación entre las diferentes áreas de la empresa, se puede trabajar en equipo.

TRBAJO EN EQUIPO	FRECUENCIA	%
DA	34	54,84
ED	9	14,52
SR	12	19,35
TDA	5	8,06
TED	2	3,23
TOTAL	62	100,00

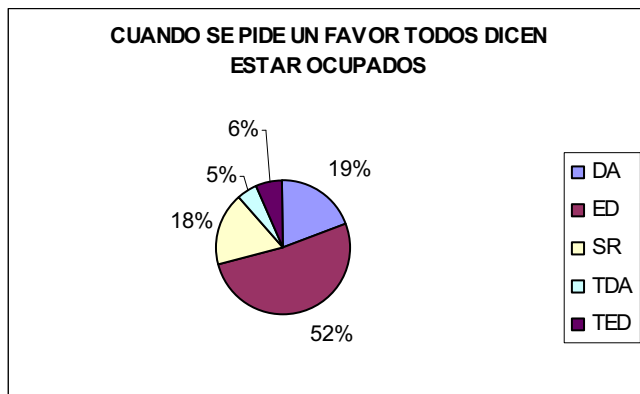


El 54.84% (DA) de los funcionarios se encuentra de acuerdo en que existe colaboración entre las diferentes áreas de la empresa, permitiendo observar que el personal esta capacitado para desempeñarse en cualquier área de la institución.

TABLA 21

Cuando se pide un favor todos dicen estar ocupados.

COLABORACION	FRECUENCIA	%
DA	12	19,35
ED	32	51,61
SR	11	17,74
TDA	3	4,84
TED	4	6,45
TOTAL	62	100,00

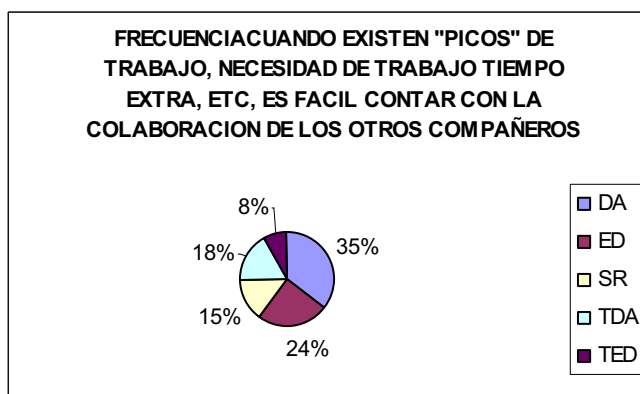


El 51.61% (ED) de los funcionarios están en desacuerdo con la afirmación ya que ellos siempre cuentan con el apoyo de compañeros de otras áreas.

TABLA 22

Cuando existen “picos” de trabajo, necesidad de trabajo tiempo extra, etc., es fácil contar con la colaboración de los otros compañeros.

COLABORACION ENTRE COMPAÑEROS	FRECUENCIA	%
DA	22	35,48
ED	15	24,19
SR	9	14,52
TDA	11	17,74
TED	5	8,06
TOTAL	62	100,00

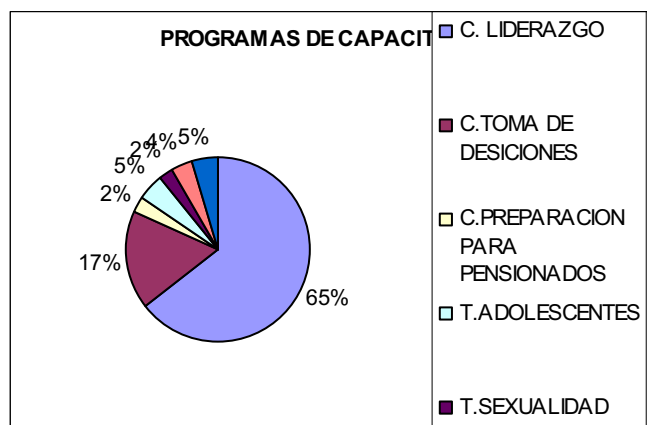


El 35.48% (DA) de los funcionarios afirman recibir colaboración de sus compañeros frente a un 24.19% (ED) que se encuentra en desacuerdo diciendo que no se recibe colaboración por parte de sus compañeros.

PREGUNTAS DE SELECCIÓN MULTIPLE

TABLA 23

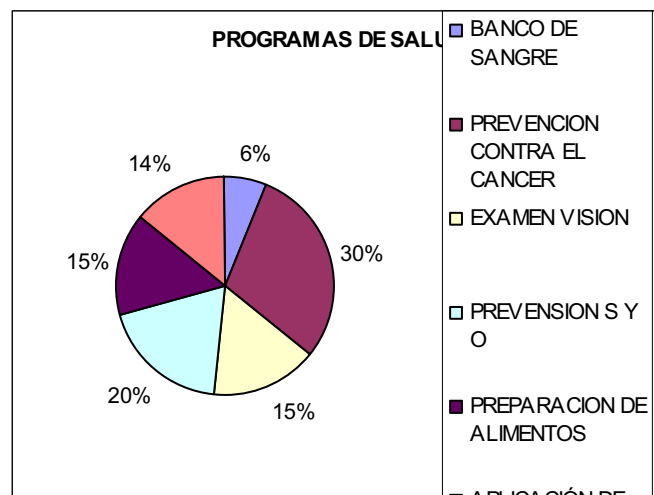
CAPACITACION	FRECUENCIA
C. LIDERAZGO	107
C.TOMA DE DESICIONES	29
C.PREPARACION PARA PENSIONADOS	4
T.ADOLESCENTES	8
T.SEXUALIDAD	4
T. PAREJA	6
TODOS	8



En el área de capacitación los funcionarios en una mayor elección se inclinan por los programas de liderazgo y por consiguiente capacitación de toma de dediciones.

TABLA 24
PROGRAMAS DEL AREA DE LA SALUD

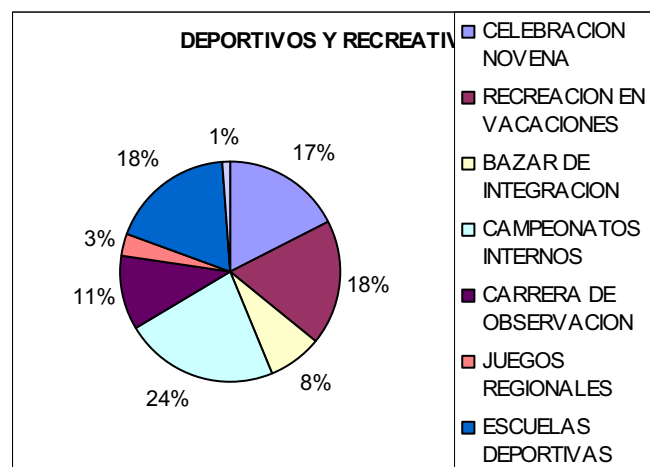
SALUD	FRECUENCIA
BANCO DE SANGRE	5
PREVENCION CONTRA EL CANCER	23
EXAMEN VISION	12
PREVENSION S Y O	15
PREPARACION DE ALIMENTOS	12
APLICACIÓN DE VACUNAS	11



En el área de la salud las expectativas apuntan a la prevención en especial contra el cáncer.

TABLA 25
PROGRAMAS PARA EL AREA DE RECREACION Y DEPORTE

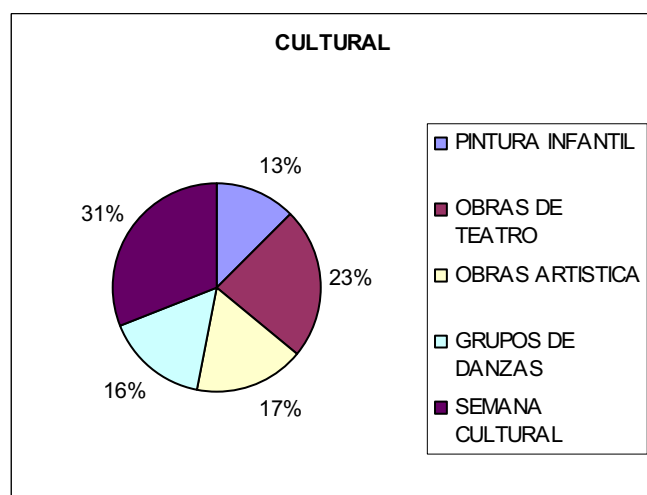
DEPORTIVOS Y RECREATIVOS	FRECUENCIA
CELEBRACION NOVENA	16
RECREACION EN VACACIONES	17
BAZAR DE INTEGRACION	7
CAMPEONATOS INTERNOS	21
CARRERA DE OBSERVACION	10
JUEGOS REGIONALES	3
ESCUELAS DEPORTIVAS	17
COMETAS	1



En el área de recreación y deporte los funcionarios se inclinan en un mayor número, en actividades como campeonatos internos seguido de vacaciones recreativas y escuelas deportivas.

TABLA 26
PROGRAMAS PARA EL AREA CULTURAL

CULTURAL	FRECUENCIA
PINTURA INFANTIL	8
OBRAS DE TEATRO	15
OBRAS ARTISTICA	11
GRUPOS DE DANZAS	10
SEMANA CULTURAL	20



En el área cultural en un número de 20 sugieren semana cultural, seguido de obras de teatro.

3.3.1 CONCLUSIONES INSTRUMENTO APLICADO: CONOCIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.

Por medio de la encuesta conocimos que la mayoría de los funcionarios conocen los programas de bienestar social prestados por el departamento de talento humano, de igual manera en un alto porcentaje se muestra que hay una gran acogida de estos entre los trabajadores, a demás cumplen con las expectativas y contribuyen con el desarrollo integral de sus familias (sumatoria de respuestas DA de acuerdo, TDA totalmente de acuerdo. tablas 2, 3,4 y 5).

El trabajo en equipo es uno de los aspectos importantes, pues de este depende gran parte de los procesos que se ejecuten al interior de la organización, la encuesta nos muestra que en este sentido la contribución de los programas es objetiva, contribuye a la integración y fortalece las relaciones laborales; un 56 % afirma que efectivamente contribuyen en la integración y un 61 % afirma que fortalece las relaciones laborales (tabla 6 y 7), esto significa que se debe seguir trabajando para fortalecer y aportar no solo a la vida personal si no adicionalmente a las otros espacios en los cuales se desenvuelve el funcionario.

Los datos estadísticos demuestran que el aporte del departamento de talento humano por medio de los programas y actividades realizadas es favorable puesto que se manifiesta en:

- la existencia del compañerismo; según un 64 % (tabla 8) de la población que esta de acuerdo (sumatoria DA y TDA).
- El trabajo en equipo es favorable en el sentido que el 82 % de los funcionarios no tienen problemas con personas de otras áreas (tabla 9).
- El 74% (tabla 10) afirma trabajar con compañeros y no con rivales.
- El 69 % trabajan en un ambiente de fraternidad y amistad.

Cifras que son positivas y que aportan a la gestión del desempeño especialmente con la viabilidad de trabajo en equipo pues el 84 % (tabla 18) dice que este apoya para el cumplimiento de los objetivos laborales, el 63 % (tabla 20) obtiene cooperación de otras áreas y se trabaja en equipo.

Es este aspecto se sugiere analizar dos puntos en donde la estadística nos muestra que el 56 % (tabla 21) en el momento de solicitar un favor a sus compañeros dicen estar ocupados y el 53 % en el momento de acumulo de trabajo y solicitar tiempo extra de uno de sus compañeros sea fácil contar con ellos, pero que por lo general y a grandes rasgos se puede concluir que uno de sus fuertes es el trabajo en equipo.

El manejo del liderazgo en la organización es satisfactorio en términos de relación jefes-funcionarios; según los datos que se presentan a continuación el 66 % (tabla 12) afirma que no se indispone el jefe ante cualquier falla en el trabajo, el 77 % (tabla 13) dice que no hay presión en el momento de rendir informes entre jefe-trabajador, el 62 % (tabla 14) niega la falta de motivación por parte de los jefes para que el trabajo sea productivo, existen buenas relaciones con los jefes directos según el 84 % (tabla 15), el 76% (tabla 16) opinan que sus jefes impulsan las labores realizadas por su grupo de trabajo y

el 61 % (tabla 17) esta en desacuerdo con la falta de preocupación por parte de los jefes en relación con la vida personal de los funcionarios.

En esta área de liderazgo, aunque los valores arrojados en la encuesta en un gran parte sean positivos vale la pena dar también importancia a esa minoría que se siente inconforme de alguna manera con algunas de las preguntas formuladas en lo concerniente a relaciones entre jefe-trabajador.

En la segunda parte de la encuesta, las expectativas en cuanto a programas de bienestar social, los funcionarios en un gran porcentaje apuntan a programas de capacitación, recreación y deporte. Vale la pena aclarar que muchos de los programas se han venido trabajando y suena contradictorio en comparación con los datos estadísticos, pero se debe cuestionar la participación de los funcionarios en el sentido que son mínimas las inscripciones que se realizan para cada una de las actividades.

Es evidente que hace falta motivación para que los funcionarios participen en cada una de las actividades realizadas por el departamento de bienestar social, pues en la encuesta programada para un total de 94 funcionarios solo fue posible la realización a una muestra de 62.

Es importante analizar cada uno de los puntos referidos, pues nuestro producto a corto plazo es implementar un programa integral que cumpla con las expectativas de los funcionarios y que tenga una gran acogida, adicionalmente que los resultados se reflejen en su vida personal y productiva.

4. COMPONENTE DE SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA

4.1 IDENTIFICACION DEL GRUPO POBLACIONAL:

El proyecto esta orientado a desarrollar el método de grupo mediante el diseño y la ejecución del programa de Bienestar Social Laboral que beneficiara a los empleados de la Alcaldía del Municipio de Funza, por parte de las Trabajadoras Sociales en formación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

El proyecto va dirigido de manera directa a los 98 funcionarios que hacen parte de las distintas áreas en las que se encuentra distribuida la entidad, y de manera indirecta a sus familias. Lo que se busca con dicho proyecto es la intervención directa de Trabajo Social en la búsqueda de la proporción de beneficios y satisfacción de necesidades reales identificadas en el grupo de trabajadores.

4.2 METODO DE INTERVENCIÓN:

La elaboración de dicho Proyecto e intervención se realiza desde el nivel específico de *Trabajo Social de Grupo* que es entendido como el “método para ayudar a las personas, proporcionando experiencias de grupo, siendo como fines: el desarrolla de las personas hacia su potencialidad individual, el mejoramiento de las relaciones y las aptitudes de la función social y de la acción social”¹⁴; de acuerdo a la anterior definición se puede observar que mediante este método se puede plantear la intervención a realizar con el fin de identificar y avanzar en un proceso de grupo mediante el diseño e implementación de Programas de Bienestar Social Laboral buscando la satisfacción de necesidades de los funcionarios orientado a obtener la mejora de las relaciones y aptitudes nombradas en el concepto.

Como objetivo de dicho método tenemos que es “responder a dos tipos de necesidades: a las de los propios participantes del grupo, por cuanto las necesidades de grupo atienden a las necesidades individuales tales como pertenencia y autoafirmación y a las necesidades de la sociedad en la cual el grupo desarrolla el espíritu de cooperación y ayuda mutua”¹⁵ Con el grupo de funcionarios de la ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE FUNZA se busca cubrir las necesidades de tipo individual con el fin que exista una conformidad y satisfacción a nivel colectivo y así mismo funcionen como equipo.

Todo este trabajo debe estar orientado bajo el parámetro de unos principios propios de este método que son “El reconocimiento del problema de grupo, las relaciones y diferenciación propia de cada individuo; aceptación plena de cada individuo con virtudes, defectos y traumas; La interrelación entre el grupo y el profesional debe darse mutuamente; Estimular la relación interpersonal, la ayuda y cooperación entre los miembros; Incrementar la participación individual dentro del grupo y la búsqueda de soluciones colectivas; Desarrollar periódicas

¹⁴ KONOPKA Gisela

¹⁵ Documento de Araxa

programaciones y evaluaciones; Posibilitar el desarrollo del grupo a partir de sus propias condiciones y motivaciones”¹⁶. Todo actuar profesional debe estar conectado a unos principios éticos mínimos que le permitan realizar una labor sana donde tanto él como el grupo sientan confianza y tranquilidad en el momento de interactuar, trayendo como consecuencia buenos resultados a corto y largo plazo.

¹⁶ KISNERMAN, Natalio. Servicio Social de Grupo. 1993 Pág. 277

5. APRENDIZAJES TEORICOS Y PRACTICOS

5.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y DESCRIPTIVA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ELABORADA POR LAS PROFESIONALES EN FORMACION.

5.1.1 MISION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Somos un área de servicio humano orientada al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador, mediante el fortalecimiento de sus dimensiones personal, familiar, laboral y social.

5.1.2 VISION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Los programas de Bienestar Social harán de la Alcaldía de FUNZA una organización líder en la promoción integral de los funcionarios y sus familias.

5.1.3 MODELO CONSULTORIO SOCIAL UNIMINUTO

Este modelo es diseñado con el fin de formular proyectos que puedan dar solución a los problemas detectados y al cumplimiento de los objetivos identificados en los análisis realizados anteriormente.

PROGRAMAS	CARACTERISTICAS	ACTIVIDADES
Investigación socioeconómica	Se trata de la aplicación de una ficha con el objetivo de identificar las principales carencias socioeconómicas, culturales y laborales del trabajador y su familia, suministrando así datos básicos para la programación de las tareas profesionales.	*Diseño del instrumento de recolección de datos, según las demandas pendientes. *Motivación a la población trabajadora y dependiente *Recolección de datos *Codificación y procesamiento de la información

Motivación	*Estudio situacional de la motivación, en este se analizan las acciones que la empresa ha emprendido para motivar al empleado.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de Instrumento • Distensión Laboral
Relaciones Humanas	<p>*Fomentar el respeto a las personalidades diversas y mejorar la comprensión entre los individuos.</p> <p>*Evitar los rumores falsos</p> <p>*No crear ambientes de demasiada confianza que puede entorpecer las relaciones laborales</p>	<p>*Manejar Valores que coadyuden a establecer las relaciones humanas a través de talleres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dale Valor a tu Valor
Programas Familiares	<p>*Elaborar estudios familiares para la entidad</p> <p>*Llevar un caso con la familia que lo necesite</p> <p>*Promoción de programas a la familia del empleado.</p>	<p>Calidad de vida familiar desde el consultorio social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría en Trabajo Social • Talleres de formación para pareja • Ocupación del tiempo libre para los hijos de los funcionarios
Desvinculación laboral asistida	* Tener previo conocimiento de las personas que están próximas a pensionarse (seis meses antes a la pensión).	<p>*Promover programas que permitan la asimilación de la nueva situación.</p> <p>*Brindar una información honesta a cerca de la situación real al momento de la desvinculación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el Retiro Laboral

Recreación y Deporte	* Conocer las expectativas que tienen los funcionarios frente a este programa.	* Crear espacios para el desarrollo de las actividades propuestas. <ul style="list-style-type: none"> • uso del tiempo libre • Semana Deportiva
-----------------------------	--	---

A continuación se describirán los proyectos sujetos a los programas propuestos en el *Modelo Consultorio Social Uniminuto*, los cuales no solo beneficiaran al funcionarios y sus familias, si no también fortalecerán las relación laborales al interior de la entidad

5.1.4 PROGRAMA: INVESTIGACION SOCIOECONOMICA:

JUSTIFICACION

Para nosotras es importante el aspecto socioeconómico de los funcionarios y sus familias, para determinar las condiciones económicas en las cuales se encuentran los trabajadores, pues de estas dependen en gran parte el desarrollo emocional, personal y social.

Proyecto: Aplicación de Instrumento Socioeconómico (ver anexo instrumento 7.3)

OBJETIVO

Realizar un instrumento de investigación social el cual será aplicado a los funcionarios de la alcaldía del Municipio de Funza, con el fin de conocer la situación socioeconómica de los mismos.

5.1.5 PROGRAMA: MOTIVACION:

JUSTIFICACION

La motivación es uno de los aspectos más importantes en términos de eficiencia y eficacia, esta promueve el buen desarrollo de las actividades y el sentido de pertenencia con la entidad.

Proyecto 1: Aplicación de Instrumento (ver anexo instrumento 7.4)

OBJETIVO

Aplicar una encuesta con el fin establecer las expectativas de los funcionarios acerca de los programas existentes frente a los que el trabajador espera.

PROYECTO 2: Distensión Laboral

OBJETIVO

Ofrecer durante la jornada laboral espacios de distensión no mayores a cinco minutos, con el fin de relajar el cuerpo y la mente del stress laboral

Descripción: Este se realizara cada 15 días a partir del 19 de junio y estará a cargo de la Secretaria de Salud; se manejaran ejercicios corporales (estiramientos, gritos, brincos etc.). Estos ejercicios deben ser estratégicos es decir acompañados de música ambiental y disposición del grupo en general para el logro del objetivo.

5.1.6 PROGRAMA: RELACIONES HUMANAS:

JUSTIFICACION

La comunicación es el medio por el cual interactuamos a diario en los diferentes escenarios y espacios sociales, depende del uso adecuado que se le de a este que no existan filtros que distorsionen las relaciones humanas.

PROYECTO 1: Dale Valor a tu Valor

OBJETIVO

Promover el buen uso de los valores existentes en los funcionarios, y reforzar los que se han olvidado.

Descripción: Asignar a cada área un valor el cual deberá ser expuesto de forma creativa (carteleros, volantes, colages, póster etc.), con el fin de que los funcionarios los apropien y los pongan en practica. Se llevara a cavo del 20 de junio al 6 de julio, por día se realizara la exposición de los valores asignados, al finalizar las exposiciones se premiara el primer y segundo lugar.

5.1.7 PROGRAMA: PROGRAMAS FAMILIARES:

JUSTIFICACION

La familia es el núcleo fundamental de la sociedad, en esta las personas empiezan su formación, por lo cual para los funcionarios es importante el bienestar de la misma para que esto no repercuta en su desempeño laboral.

PROYECTO: CALIDAD DE VIDA FAMILIAR DESDE EL CONSULTORIO SOCIAL

OBJETIVO

Promover la unidad familiar a través de espacios formativos y recreativos con el fin de que el empleado logre un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

Descripción: esta actividad se llevará a cabo mediante la divulgación que se hace al interior de la entidad por parte de las estudiantes en formación.

➤ **Asesoría en Trabajo Social:**

Creado para que el empleado y/o algún integrante de su familia pueda recibir orientación profesional frente a situaciones de dificultad como: crisis personales, conflictos con la pareja, duelos, pautas para la orientación de los hijos, entre otros.

➤ **Talleres de formación para pareja:**

Partiendo del principio de que *la Pareja es la base de la familia*, se llevan a cabo talleres de comunicación, expresión del afecto y organización familiar con el fin de contribuir al fortalecimiento de la vida en pareja.

- 14 de julio Organización Familiar
- 28 de julio Comunicación Familiar
- 11 de agosto Expresión del Afecto

➤ **Ocupación del tiempo libre para los hijos de los funcionarios**

Trabajar el área recreativa, lúdica y artística de los niños se ha convertido en una prioridad, por esto se llevarán a cabo diversas actividades durante el año que facilitan su desarrollo y su acercamiento con nuestra entidad como:

- Concurso de pintura (5 a 12 años)
- Vacaciones recreativas (6 a 12 años)
- Actividad Lúdica de Fin de Año (0 a 12 años)
- Escuela de fútbol (7 a 15 años)
- Inteligencia Emocional (5 a 7 años)
- Jóvenes Exitosos (grados 10 y 11)

Estas se ejecutarán del 16 de noviembre a diciembre a excepción de inteligencia emocional que se realizará el viernes 22 ó 29 de junio y jóvenes exitosos el viernes 6 de julio.

5.1.8 PROGRAMA: DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA:

JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta que las personas que están próximas a pensionarse han estado laborando por un lazo prolongado de tiempo, en el momento de desvincularse laboralmente empiezan a surgir una serie de cambios radicales que no solo afectan su vida personal, si no que también influyen mucho en el momento de tomar decisiones en cuanto al tiempo libre que les queda.

PROYECTO: Preparación para el Retiro Laboral

OBJETIVO

Fundamentar la orientación psicológica, financiera y familiar para asumir el cambio.

Descripción: Consiste en brindar preparación al empleado próximo a pensionarse para que asuma efectivamente su nueva condición laboral con el fin de brindar las herramientas necesarias con las cuales pueda asimilar y lograr una adaptación favorable en esta nueva etapa de su vida se realizara con la solicitud de listados previa citación al funcionario permiso del jefe.

5.1.9 PROGRAMA: RECREACION Y DEPORTE:

JUSTIFICACION

La realización de programas formativos, sociales, culturales, deportivos y recreativos, son acciones del área de Bienestar Social para mejorar la calidad de vida de los funcionarios, por esta razón, la entidad apunta al uso sano del tiempo libre y a la creación de espacios formativos y recreativos.

PROYECTO 1: USO DEL TIEMPO LIBRE

OBJETIVO

Optimizar al máximo el tiempo libre en actividades lúdico – recreativo en los funcionarios de la entidad.

Descripción: Dentro de este proyecto se encuentra la siguiente actividad

Proyecto 2: Semana Deportiva del 21 al 24 de agosto

OBJETIVOS

1. Estimular el desarrollo de los funcionarios, para el logro de una actividad sana y saludable para su vida.
2. Incentivar el derecho al movimiento como posibilidad de expresión individual.
3. Orientar trabajos interdisciplinarios e interinstitucionales para el fomento educativo, desarrollo investigativo, fortalecimiento de procesos técnicos y deportivos, que mejoren de la salud física y mental de las personas.
4. Propiciar la práctica y la construcción de una cultura física.

Descripción: “Las Escuelas Deportivas son organizaciones con proyecto pedagógico, deportivo, implementado como estrategia extra laboral para la orientación, aprendizaje y práctica de las actividades físicas, recreativas y enseñanza del deporte, buscando en el funcionario su desarrollo físico y socio-afectivo, desarrollando habilidades, experiencias motrices, perfeccionamiento del deporte participativo, especializándose en el deporte competitivo y de rendimiento”¹⁷.

¹⁷ LOMBO Luís Eduardo, Instituto Colombiano de Deportes Coldeportes, www.coldeportes.gov.co, consultado 15 de marzo a las 3:00pm

5.1.10 POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

ALCALDIA DE FUNZA

La encargada del departamento de Talento Humano de la Alcaldía del Municipio de Funza, Cundinamarca y las Trabajadoras Sociales en Formación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios han establecido como una de las prioridades la implementación y el desarrollo permanente e integral de sus funcionarios dentro del programa de Bienestar Social Laboral.

Los parámetros incluidos dentro de esta filosofía son:

Cumplir con todas las normas legales vigentes en Colombia, sobre Bienestar Social Laboral.

Garantizar que las relaciones humanas se establezcan dentro de los parámetros de Honestidad profesional, en el cual no se utilice ni instrumentalice a otros para lograr fines personales o de otros que vayan en contra de los intereses generales y del desarrollo colectivo.

Apuntar al equilibrio de la redistribución de bienes y servicios y al reconocimiento de los individuos y colectividades en sus diferencias y derechos por medio de la justicia social.

Promover el Respeto e igualdad de todas las personas en términos de dignidad sea cual fuere su raza, edad, condición social, opción social, y procedencia; esto se expresará en la no discriminación y en el establecimiento de relaciones de equidad.

Fomentar criterios de libertad y de responsabilidad permitiendo que los funcionarios tomen decisiones acordes respetando la normatividad de la Alcaldía, a la vez la autonomía y la autodeterminación de las personas con las que interactúan en el ejercicio profesional para el desarrollo de sus potencialidades en términos de una mejor calidad de vida.

6. BIBLIOGRAFIA

1. Revista Colombiana de Trabajo Social N°19. Artículo Trabajo Social en organizaciones nueva alternativa y perspectiva profesional. TORRES SANCHEZ CARLOS EDUARDO
2. www.monografias.com
3. es.wikipedia.org
4. www.southlink.com
5. KISNERMAN, Natalio. Servicio Social de Grupo. 1993. Pág. 277
6. RODRIGUEZ Roberto. Trabajo Social en el área Laboral. Lima. Humanitas 1978, Pág. 30
7. CELATS. Seminario perfil profesional y diseño curricular de trabajo social. Lima Perú 1987
8. REPUBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia
9. REPUBLICA DE COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo

7. ANEXOS

7.1 MARCO LEGAL

Para focalizar la orientación del proyecto se debe partir de unos referentes legales dependiendo del área en que se realice la intervención que en este caso es el área laboral.

En primer lugar partimos de la Constitución Política de Colombia que plantea en el Artículo 54 como Derecho Fundamental “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”¹⁸, que en posición de Profesional en Trabajo Social se debe enfocar la intervención en asegurar las condiciones dignas y justas en que desempeñan sus labores los empleados.

Otro Artículo que hace referencia al trabajo en la Constitución Política de Colombia es el 48 en donde se menciona como derecho irrenunciable la seguridad social, siendo obligación de cada empresa y el Estado brindar dicho derecho.

El Artículo 52 de la Constitución Política de Colombia aporta también al marco legal de dicho programa diciendo “se reconoce el derecho a todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará las organizaciones deportivas, cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas”¹⁹.

Y por último de la Constitución Política el Artículo 57 hace referencia a los estímulos para que los empleados participen en la gestión de las empresas. Retomando un poco la historia sobre las normas que se han dictado en materia de bienestar, se encuentra que el Decreto Ley 3057 de 1968 que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto.

¹⁸ REPUBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia 1991

¹⁹ *Ibíd.*

DECRETO 1567 DE 1998
CAPITULO I.

DISPOSICIONES COMUNES

ARTICULO 1o. CAMPO DE APLICACION. El presente decreto-ley se aplica a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998.

PARAGRAFO. En caso de vacíos respecto a la capacitación y a los estímulos en las normas que regulan las carreras especiales a las cuales se refiere la Constitución Política, o en las normas que regulan los sistemas específicos de carrera de que trata el artículo 4o. de la Ley 443 de 1998, serán aplicadas las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley y demás normas que lo reglamenten y complementen.

TITULO II.

SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS

ARTICULO 13. SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ARTICULO 14. FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;
- b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
- d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

ARTICULO 15. FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTIMULOS. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

- a) Humanización del trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal;
- b) Equidad y justicia. Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando;

c) Sinergia. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;

d) Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;

e) Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos;

f) Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

ARTICULO 16. COMPONENTES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS. El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

a) Políticas públicas. Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana;

b) Planes. La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento;

c) Disposiciones legales. Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades;

d) Entidades. El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:

a) Directoras del sistema;

b) Coordinadoras o proveedoras;

c) Ejecutoras;

e) Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

ARTICULO 17. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES. El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

a) El Departamento Administrativo de la Función Pública. Ejercerá la dirección del sistema; para ello formulará las políticas de administración pública, de desarrollo del talento humano y de bienestar social que orienten el sistema; asesorará sobre la materia y fomentará la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;

b) Entidades públicas de protección y servicios sociales. Facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas especiales para el desarrollo de programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;

c) Entidades públicas del orden nacional y territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales;

d) Comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado. Participarán en el diseño y la ejecución de programas.

CAPITULO II.

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ARTICULO 18. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTICULO 19. PROGRAMAS ANUALES. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

CAPITULO III.

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 20. BIENESTAR SOCIAL. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

PARAGRAFO. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

ARTICULO 21. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar

actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

ARTICULO 22. AREAS DE INTERVENCION. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

ARTICULO 23. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

ARTICULO 24. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

ARTICULO 25. PROCESO DE GESTION DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional;

b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;

c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la

protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver;

d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

PARAGRAFO. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

CAPITULO IV.

PROGRAMAS DE INCENTIVOS

ARTICULO 26. PROGRAMAS DE INCENTIVOS. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

ARTICULO 27. PROYECTOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.

Las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrán adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello contarán con la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTICULO 28. COMISION PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION O DE PERIODO. Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, los nominadores deberán otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.

ARTICULO 29. PLANES DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

ARTICULO 30. TIPOS DE PLANES. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

ARTICULO 31. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional

y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

ARTICULO 32. PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

PARAGRAFO. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en un capítulo especial.

ARTICULO 33. CLASIFICACION DE LOS PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

PARAGRAFO 1o. La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente decreto-ley.

PARAGRAFO 2o. Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

PARAGRAFO 3o. Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concebidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

ARTICULO 34. PLAN MINIMO DE INCENTIVOS. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.

ARTICULO 35. FORMA DEL ACTO Y RECURSOS. Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

ARTICULO 36. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;
- b) En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;

- c) Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la cual labora;
- d) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia;
- e) Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

ARTICULO 37. RECURSOS. Las entidades públicas a las cuales se aplica este decreto-ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten. Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

ARTICULO 38. PROHIBICIONES. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regimenes salariales y prestacional de los empleados.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.

Todos los beneficios anteriormente nombrados, establecidos por la ley, se encuentran de manera más profunda y desarrollada en el Código Sustantivo del Trabajo siendo su objeto “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un estímulo de coordinación económica y equilibrio social”²⁰, un programa de bienestar se debe basar en el Código Sustantivo del Trabajo ya que lo que pretende es garantizar el cumplimiento de ciertos derechos desde la posición de empleado e igual de empleador

²⁰ REPUBLICA DE COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo 2004

7.2 MARCO INSTITUCIONAL

Es de vital importancia en el diseño y la ejecución del proyecto partir de aspectos tales como, visión, misión y políticas entre otros; porque permitirá realizar un trabajo acorde a la cultura Organizacional de la Alcaldía.

7.2.1 Visión institucional

Nuestra administración generara y liderara desde ahora, con la participación de todos, la construcción del progreso social, económico, organizacional y medioambiental del Municipio de Funza de manera que haremos de nuestro municipio un polo industrial y de progreso donde haya oportunidades para todos.

Con el compromiso de todos haremos de Funza un municipio líder en el departamento, construyendo un sólido desarrollo económico, asegurando el progreso social, industrial, político y en servicios públicos. Posicionaremos a Funza como un polo de desarrollo regional en el que sus emprendedoras gentes fomentan valores y principios familiares del respeto, la solidaridad y el amor.

7.2.2 Misión institucional

En el periodo constitucional 2004 / 2007 la administración municipal a mi cargo buscara el bienestar social, la participación comunitaria, el respeto ciudadano y la eficiencia administrativa construyendo concientemente valores cívicos como la solidaridad, la seguridad y la identidad ciudadana, fomentando los valores familiares y comunitarios edificaremos sólidas bases económicas que respeten el medio ambiente, para elevar los niveles de empleo, ingresos, bienestar, producción de bienes y servicios en los diferentes sectores económicos haciendo equipo con la comunidad en las diferentes organizaciones para escucharlo y darle soluciones a sus necesidades.

7.2.3 FUNCIONES DE LA OFICINA DE TALENTO HUMANO: Es la estructura básica de la gestión de los recursos humanos, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 15 de la ley 909 de 2004; Son funciones de esta dependencia, las siguientes:

1. Elaborar los planes estratégicos de Recursos humanos
2. Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública.
3. Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas legales vigentes.
4. Determinar los perfiles de los empleos.
5. Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el plan nacional de formación y capacitación.

6. Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de la entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones.
7. Implantar el sistema de evaluación de desempeño al interior de la entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del servicio civil.
8. Dirigir, coordinar y aplicar los criterios normativos y técnicos a los funcionarios pertenecientes al sistema de Carrera Administrativa del municipio para la permanencia, evaluación, ascenso o retiro.
9. Proyectar los actos, actas y demás documentos administrativos pertinentes para el perfeccionamiento de los nombramientos, liquidaciones y situaciones administrativas que se presenten como resultado de la incorporación, permanencia o retiro de los funcionarios de la administración municipal.
10. Coordinar la elaboración de la nómina del personal, teniendo en cuenta las novedades que se presenten con los funcionarios y que reportan deducciones o aumentos en su retribución económica.
11. Organizar y Coordinar el sistema de estímulos e incentivos, de acuerdo con las consideraciones normativas y técnicas que existen en esta materia.
12. Diseñar, coordinar y ejecutar el programa de bienestar social, incentivando el desarrollo de actividades culturales, deportivas y de recreación
13. Diseñar, coordinar y ejecutar el programa de salud ocupacional.
14. Administrar, actualizar y custodiar los documentos e información que reposan en las historias laborales de cada uno de los servidores de la administración.
15. Recomendar la adopción de políticas, planes y programas en materia de Talento Humano.
16. Ejercer las funciones de Secretaría de la Comisión de Personal.

Las demás que según la naturaleza de la dependencia, le señalen los decretos, leyes, acuerdos y norma de orden superior.

7.3 FICHA TECNICA DE BIENESTAR SOCIAL



DATOS PERSONALES

1. Nombres y Apellidos del funcionario:
2. Fecha de nacimiento: Día ____ Mes ____ Año ____
3. Genero: Femenino ____ Masculino ____
4. Documento de identidad _____
5. Dirección de residencia: _____ Barrio _____ vereda: _____
6. Tiempo de vivir en el barrio / vereda:
 - a. menos de 1 año _____
 - b. 1 año a 5 años _____
 - c. más de 5 años _____
7. Procedencia de la familia:
 - * Mismo municipio
 - a. urbano _____
 - b. rural _____
 - c. indígena _____ ¿Cuál? _____
 - * Otro municipio del mismo departamento
 - a. urbano _____
 - b. rural _____
 - c. indígena _____ ¿Cuál? _____
 - Municipio de otro departamento
 - a. urbano _____
 - b. rural _____
 - c. indígena _____ ¿Cuál? _____

II. COMPOSICIÓN FAMILIAR (personas que viven en la misma casa)

8. Nombre Completo	9. Parentesco	10. Escolaridad					11. Ocupación
		N	P	B	T	U	

N: Ninguno, **P:** Primaria, **B:** Bachiller, **T:** Técnico, **U:** Universitario.

III. DATOS DE LA VIVIENDA

12. La familia del funcionario vive:

- a. Casa _____
- b. Casa-lote _____
- c. Inquilinato _____
- d. Apartamento _____

13. La vivienda ocupada por la familia es:

- a. Propia, totalmente pagada _____
- b. Propia, la están pagando _____
- c. Arriendo o subarriendo _____
- d. Invasión _____
- e. Cedida _____
- f. Usufructo _____

14. Cuántas familias habitan en la vivienda: (marquen X)

A	B	C	D	E
1	2	3	4	5 O MAS

IV. ASPECTOS SOCIOECONOMICOS

15. Los ingresos del funcionario cubren: (marquen X)

	TOTAL	PARCIAL	NO CUBREN
a. Arriendos			
b. Servicios Públicos			
c. Alimentación			
d. Educación			
e. Vestido			
f. Salud			
g. Recreación y Cultura			

16. ¿Cuántas personas dependen de los ingresos del funcionario?

- a.** 1 ____ **e.** 5 ____
b. 2 ____ **f.** 6 ____
c. 3 ____ **g.** 7 ____
d. 4 ____ **h.** 8 ó mas ____

17. ¿Quien o quienes aportan ingresos en el hogar? (marque X)

	Madre	Padre	Tío/a	Abuelos	menores 18 años	Hermano/a	Otro
a. Arriendos							
b. Servicios Públicos							
c. Alimentación							
d. Educación							
e. Vestido							
f. Salud							
g. Recreación y Cultura							

¿Quién? _____

V. SALUD

18. Que tipo de afiliación al sistema de salud tienen los miembros de la familia?

Parentesco	Ninguno	Vinculado	Subsidiado	Contributivo	Prepagada	Fuerzas militares

19. Hace cuanto esta afiliado?

- Menos de un mes _____
 1 – 6 meses _____
 7 – 12 meses _____

VI. RELACIONES COMUNITARIAS Y DE VECINDAD

20. Se apoya en su vecino cuando tiene alguna dificultad

- SI** _____
NO _____

21. Apoya a sus vecinos cuando lo requieren

SI _____
NO _____

22. Comparte con sus vecinos actividades

Recreativas SI _____ NO _____
Culturales SI _____ NO _____
Cívicas SI _____ NO _____
Otras SI _____ NO _____

¿Cuáles? _____

23. Sus problemas personales principalmente los comparte con:

Familiares SI _____ NO _____
Amigos SI _____ NO _____
Vecinos SI _____ NO _____
Compañeros de trabajo SI _____ NO _____
No los comparte SI _____ NO _____

24. Cuando se presentan dificultades con los vecinos como los resuelve:

Dialogando SI _____ NO _____
Discutiendo SI _____ NO _____
Se ignoran SI _____ NO _____

25. Pertenece usted a algún tipo de asociación en su barrio o vereda?

SI _____ NO _____ ¿Cuál? _____

26. Desearía pertenecer a algún tipo de asociación del municipio de Funza?

SI _____ NO _____ ¿Cuál?

27. Que expectativas de Bienestar Social espera de la alcaldía de Funza?

28. Observaciones:

TABULACION PRIMER INSTRUMENTO

Ver archivo de Excel

7.4 CONOCIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL



Genero: Masculino____ Femenino____

Edad: _____

Dependencia: _____

Tiempo de servicio: _____

La siguiente encuesta es con el fin de conocer las expectativas frente a los programas de Bienestar Social. Para este fin a continuación conteste de acuerdo a las siguientes convenciones.

CONVENCIONES:

SR - Sin respuesta

TDA - Totalmente De Acuerdo

DA - Desacuerdo

ED - En Desacuerdo

TED - Totalmente En Desacuerdo

1. Conoce los programas de Bienestar Social que tiene el departamento de Talento Humano para sus funcionarios? (si su respuesta es **NO** pase a la pregunta N° 7)

SI_____ NO_____

2. Tienen acogida estos programas entre los funcionarios?

SR____ TDA____ DA____
ED____ TED____

3. Los programas de Bienestar Social Le satisfacen sus necesidades como trabajador?

SR____ TDA____ DA____
ED____ TED____

4. Los programas de Bienestar Social influyen en la promoción y desarrollo de su familia?

SR____ TDA____ DA____

ED___ TED___

5. Los programas de Bienestar Social contribuyen a la integración de los funcionarios?

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

6. Los programas de Bienestar Social permiten fortalecer las relaciones laborales?

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

7. Es agradable trabajar en la empresa por el compañerismo que existe.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

8. Tengo problemas con personas de otras secciones.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

9. Siento que trabajo con compañeros y no con rivales.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

10. Entre compañeros de trabajo se vive un ambiente de fraternidad y amistad.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

11. El jefe inmediato se indispone ante cualquier falla en el trabajo, por mínima que sea.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

12. La forma de rendir informes entre jefes y empleados me hace sentir presionado.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

13. Los jefes inmediatos no se preocupan por motivar a los colaboradores para que realicen un trabajo productivo.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

14. Existen buenas relaciones con los jefes directos.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

15. Cada directivo impulsa las labores realizadas por su grupo de trabajo.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

16. En la Alcaldía los jefes no se preocupan por el bienestar personal de los colaboradores.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

17. Mi equipo me apoya para el cumplimiento de mis objetivos laborales.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

18. No se recibe colaboración profesional cuando es solicitada.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

19. Hay cooperación entre las diferentes áreas de la empresa, se puede trabajar en equipo.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

20. Cuando se pide un favor todos dicen estar ocupados.

SR___ TDA___ DA___
ED___ TED___

21. Cuando existen “picos” de trabajo, necesidad de trabajo tiempo extra, etc., es fácil contar con la colaboración de los otros compañeros.

SR____ TDA____ DA____
ED____ TED____

22. De los siguientes programas cuales le gustaría que desarrolláramos?

A. Programas de capacitación en el área de Bienestar Social

- 1. Talleres de pareja.
- 2. Talleres de adolescentes.
- 3. Talleres de sexualidad.
- 4. Cursos de liderazgo.
- 5. Cursos de toma de decisiones.
- 6. Cursos de preparación al pensionado.
- 7. Otro _____

B. Programas de salud dirigidos hacia el trabajador y sus familias

- 1. Banco de sangre.
- 2. Exámenes de prevención contra el cáncer.
- 3. Exámenes de visión.
- 4. Exámenes preventivos de salud y odontología.
- 5. Programas de nutrición dirigidos a la preparación de alimentos y ponchera para los niños.
- 6. Aplicación de vacunas en forma masiva para los hijos de los funcionarios.
- 7. Otro _____

C. Programas deportivos y recreativos

- 1. Participación de sus hijos en las escuelas de fútbol, baloncesto y voleibol.
- 2. Desarrollo de campeonatos internos.
- 3. Realización de juegos regionales (golosa, lazo, cinco huecos, otros).
- 4. Realización carrera de observación.
- 5. Concurso de cometas.
- 6. Desarrollo de bazar de integración.
- 7. Celebración de la novena de aguinaldos por parte de los funcionarios en sus oficinas.
- 8. Programas de recreación para la temporada vacacional de sus hijos.
- 9. Otro _____

D. Programas culturales

- 1. Exposición de obras artísticas elaboradas por los trabajadores.
- 2. Realización de la semana cultural.
- 3. Concurso de pintura infantil.
- 4. Presentación de obras de teatro.
- 5. Organización de grupos de danza.
- 6. Otro _____

23. En su concepto cuales son los mejores programas de Bienestar Social?

Por que?

24. Cuales son los programas de Bienestar Social que no le gustan?

25. Para que usted pueda participar en los programas de Bienestar Social, que tiempo le parece mas adecuado para desarrollarlos (horas y días)
