

Estructuración del plan Bienestar Social Laboral para la Alcaldía Municipal de
Funza, 2008

Autora

Jennifer Andrea Cárdenas Royero.

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.

Programa: Trabajo Social.

Bogotá, 2008

Estructuración del plan Bienestar Social Laboral para la Alcaldía Municipal de
Funza, año 2008.

Autora

Jennifer Andrea Cárdenas Royero.

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

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.

Programa: Trabajo Social.

Bogotá, 2008

TABLA DE CONTENIDO		PAGINA
Introducción.		7
1	IDENTIFICACION DEL PROYECTO DE GRADO.	
1.1	Nombre del Campo de Práctica.	8
1.2	Modalidad de la sistematización.	8
1.3	Nombre del tutor.	9
2.	UBICACIÓN DEL PROBLEMA.	
2.1	Descripción del problema.	10
2.2	Objetivos.	
2.2.1	Objetivo General.	13
2.2.2	Objetivos Específicos.	13
2.3	Justificación.	
2.3.1	Justificación Personal.	14
2.3.2	Justificación Social y Humana.	15
2.3.3	Justificación Profesional.	16
3.	MARCO INSTITUCIONAL.	17
4.	MARCO LEGAL	
4.1	Artículos, 13, 20, 22, 23, 24 y 25 del Decreto de Ley 1567 de 1998.	19
4.2	Políticas del Área de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Funza	22
4.3	Misión y Visión del Plan de Bienestar Social Laboral.	24
5.	MARCO CONTEXTUAL.	25
6.	MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL.	
6.1	Reseña Histórica.	29
6.2	Bienestar	31
6.3	Bienestar Social Laboral	31
6.3.1	Calidad de Vida Laboral	32
6.4	Clima Organizacional.	33
6.4.1	Cultura Organizacional.	34
7.	MARCO METODOLÓGICO.	
7.1	Metodología	36
8.	RESULTADOS CONCRETOS DE LA INTERVENCION.	

8.1	Estructura del Plan de Bienestar Social Laboral para la Alcaldía de Funza.	38
8.1.1	Antecedentes	38
8.2	Diseño de la Estructura del área de Bienestar Social Laboral durante la intervención de Trabajo Social en el año 2008.	39
8.2.1	Estructura del Plan de Bienestar Social Laboral.	40
8.2.2	Fundamentación del área de Calidad de vida Laboral para la Alcaldía Municipal de Funza, durante la intervención de Trabajo Social en el año 2008.	41
8.3	Ejecución e implementación del proyecto de satisfacción laboral.	42
8.3.1	Proyecto de satisfacción laboral para la Alcaldía Municipal de Funza.	42
8.3.2	Plan Operativo.	44
8.3.3	Instrumentos.	45
8.3.4	Procedimiento.	45
8.3.5	Diagnostico.	46
8.3.6	Evaluación del Proceso de Intervención, del proyecto de satisfacción laboral.	53
8.4	Diagnostico final y recomendaciones.	54
9	APRENDIZAJES TEORICOS Y PRACTICOS.	55
	Bibliografía.	
	Anexos.	

Listado de Tablas.

<u>Tabla 1</u>	26
<u>Tabla 2</u>	30
<u>Tabla 3</u>	37
<u>Tabla 4</u>	38
<u>Tabla 5</u>	44
<u>Tabla 6</u>	53
<u>Tabla 7</u>	54

Listado de Ilustraciones.

<u>Ilustración 1</u>	40
<u>Ilustración 2</u>	46
<u>Ilustración 3</u>	47
<u>Ilustración 4</u>	48
<u>Ilustración 5</u>	49
<u>Ilustración 6</u>	50
<u>Ilustración 7</u>	51
<u>Ilustración 8</u>	52
<u>Ilustración 9</u>	53

Introducción.

El siguiente documento es una propuesta elaborada para la Alcaldía Municipal de Funza, que busca constituir los programas, lineamientos y procesos del área de Bienestar Laboral, este documento parte de una propuesta planteada por las profesionales en formación en Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (Angie Arévalo, Diana Montenegro y Diana Zea), donde por medio de la resolución # 00438 del 26 de Junio de 2007, se aprueba la creación del área de Bienestar Social Laboral para la Alcaldía Municipal de Funza, bajo el marco del convenio de Cooperación Institucional para prácticas profesionales, y donde dicho Programa debe divulgarse y coordinarse desde Talento Humano.

El desarrollo de este programa permitirá a la Alcaldía mejorar sus condiciones laborales, crear y mantener de manera positiva las condiciones de los funcionarios, desde su aspecto personal, laboral y familiar; y a la Alcaldía como entidad le permitirá apuntar a la eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación de servicios.

Este documento esta soportado legalmente bajo el decreto 1567 de 1998 donde se establece la creación de los programas de capacitación y estímulos para los funcionarios públicos, esto hace hincapié en la importancia de mejorar las condiciones laborales de los funcionarios para obtener un acercamiento y mejor servicio al ciudadano, en lo que se considera fundamental el buen manejo y gestión del recurso humano, pues esa allí donde se encuentra la clave del engranaje de óptimos resultados para la Alcaldía sus funcionarios hacia los ciudadanos.

Este documento pretende brindarle a la Alcaldía y a sus funcionarios una estructura flexible y compleja sobre el direccionamiento y manejo de los programas de Bienestar Social Laboral, apoyando las políticas corporativas y buscando mejorar constantemente la cultura y clima organizacional.

1. IDENTIFICACION DEL PROYECTO DE GRADO.

1.1 Nombre del campo de práctica: Alcaldía Municipal de Funza, Oficina de Talento Humano.

1.2 Modalidad: Sistematización de la experiencia.

La Sistematización de la experiencia en la práctica consiste en recuperar una experiencia que permite clasificar, catalogar, ordenar información y experiencias siendo estos procesos dinámicos y complejos, en constante movimiento y cambia un conjunto de dimensiones objetivas y subjetivas de la realidad socio – histórica. Por lo anterior, la sistematización permite analizar las experiencias y necesidades de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Funza, desde el área de Bienestar Laboral; además permite transformar las vivencias, los descubrimientos, los reconocimientos de la realidad que se percibe en la Alcaldía Municipal de Funza, por parte de los funcionarios. Fomentando la apropiación y aprehensión de los procesos que se están llevando a cabo desde el área de Bienestar Laboral hacia ellos y para ellos.

Para este proceso de sistematización retomo al autor Oscar Jara¹, quien orienta un proceso de sistematización en siete pasos de la siguiente manera:

1. Requisitos para la sistematización.

1.1 Justificación y motivación.

1.2 Punto de partida.

- Experiencia
- Memoria acumulativa
- Grupo de sistematización.

1.3 Preguntas iniciales.

- Objetivos.
- Objeto.
- Eje de la sistematización.

Interrogante y desafíos.

2. Situación desde donde se hace.

3. Contextualización de la experiencia.

3.1 Contexto histórico, socioeconómico, político.

¹ JARA, Oscar. Artículo, Para sistematizar experiencias-Una propuesta teórica y práctica, Dimensión Educativa, Abril del 2000.

- 3.2 Contexto cultural.
- 3.3 Contexto regional y local.
- 4. Fundamentos teóricos y metodológicos.
 - 4.1 Marco teórico.
 - 4.1.1 Visión diagnóstica.
 - 4.1.2 Visión pronóstica.
 - 4.1.3 Nuevos paradigmas.
 - 4.2 Marco operativo Fundamentos y estrategia metodológicos.
- 5. La práctica y sus componentes.
 - 5.1 Reconstruir la historia.
 - 5.2 Análisis, síntesis e interpretación crítica.
- 6. Evaluación de la experiencia: logros e impactos.
- 7. Punto de llegada.
 - 7.1 Formulación de conclusiones tanto teóricas como prácticas.
Estrategias de consolidación e innovación.
 - 7.2 Enseñanzas del trabajo de sistematización.
 - 7.3 Comunicación e intercambio de experiencias.

El autor, resalta la importancia de la producción de conocimiento a partir de la práctica, pues es esta la que orienta, sustenta y da sentido real a la sistematización.

La sistematización no solo es un proceso de reconstrucción de hechos, que produce un conocimiento; también permite enriquecernos al mirar desde el punto de partida, interpretando la experiencia, analizando los logros alcanzados, el cumplimiento de metas, la superación de obstáculos, y en si el desempeño que obtuvimos en pro de obtener el mejor resultado, y que nos permite acumular experiencia que se aplica en la cotidianidad profesional al abordar problemáticas o situaciones que impliquen la aplicación de nuestros conocimientos, esto devela que la experiencia obtenida nos permite actuar de manera no predeterminada, ni estructurada, sino mas bien actuar de forma espontanea contando con los conocimientos adquiridos, ejecutando un proceso de cambio constante.

1.3 Tutor: Nohora Trujillo.

2. UBICACIÓN DEL PROBLEMA DEL PROYECTO DE GRADO

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La creación del área de Bienestar Social Laboral se logro por medio de la resolución 000438 de 2007, aprobado por el Alcalde en cargo, El Señor Hernando Vargas González, planteado por las estudiantes de Uniminuto y acompañado por su interlocutor en la Alcaldía, La Señora Bibiana Pinilla, jefe de Talento Humano, de allí la importancia de crear programas flexibles pero asertivos que permita estipular las políticas de Bienestar Social Laboral y sus programas, de igual forma propiciar un mejoramiento en la productividad, brindar a los funcionarios mejores garantías de trabajo, tales como ambiente óptimo, calidad de vida laboral, y el desarrollo de habilidades técnicas, conceptuales y humanas, asegurando así un impacto positivo a nivel interno y externo de la institución.

El Área de Bienestar Social Laboral, se crea a partir del diagnostico elaborado en el año 2007 que arroja como resultados, los siguientes datos que fundamenta la creación de este proyecto. Del total de las preguntas elaboradas en la encuesta se toman las más relevantes. (Véase modelo de encuesta y resultados gráficos en el anexo B)

- Conocen los programas de Bienestar Social Laboral que tiene el departamento de Talento Humano para los funcionarios

El 63% de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Funza conoce la existencia de los programas de Bienestar Laboral, frente a un 17% que responde no conocer los programas, y un 10% que no responde, lo que indica la necesidad de crear un plan de divulgación para que la totalidad de los funcionarios de involucre con los programas de Bienestar Laboral.²

- Tienen acogida los programas de Bienestar Social Laboral en la Alcaldía Municipal de Funza.

² AREVALO, Angie, MONTENEGRO, Pilar, ZEA, Diana, Implementar programas del área de Bienestar Social Laboral en la Alcaldía del Municipio de Funza, dirigidos a los funcionarios y sus familias, a través de la intervención de Trabajo Social desde el consutorio social Uniminuto. Tabla 2, trabajo de Grado, pag 23.

El 43.55% de los funcionarios están de acuerdo en que los programas de Bienestar Social Laboral satisfacen sus necesidades como trabajadores, frente a un 33.87% que no responde, esto permite ampliar e implementar nuevos programas encaminados a la satisfacción de las necesidades de los funcionarios.³

- Los programas de Bienestar Social Laboral le satisfacen como trabajador.

El 43.5% de los funcionarios están de acuerdo en que los programas de Bienestar Social satisfacen sus necesidades como trabajadores, frente a un 33.87% que no responde, esto permite ampliar e implementar nuevos programas encaminados a la satisfacción de las necesidades de los funcionarios.⁴

- Los programas de Bienestar Social Laboral contribuyen a la integración de los funcionarios.

El 37.10% de los funcionarios se encuentran de acuerdo en que los programas de bienestar social contribuyen a la integración de los funcionarios, frente a un 33.87% sin respuesta.⁵

- Los programas de Bienestar Social Laboral permiten fortalecer las relaciones laborales.

El 41.94% de los funcionarios están de acuerdo en que los programas de Bienestar Laboral fortalecen las relaciones laborales, frente a un 33.87% sin respuesta.⁶

- Existen buenas relaciones con los jefes directos.

El 50% está de acuerdo y el 33.87% de los funcionarios se encuentra totalmente de acuerdo con la existencia de buenas relaciones con los jefes directos, siendo este un factor clave para un buen rendimiento laboral.⁷

³ *Ibíd.* Tabla 3, pag 24.

⁴ *Ibíd.* Tabla 4, pag 24

⁵ *Ibíd.* Tabla 6, pag 25

⁶ *Ibíd.* Tabla 8, pag 26

⁷ *Ibíd.* Tabla 15, pag 30

Al preguntarles a los funcionarios, sobre los intereses en los diferentes programas, respondieron así:

- capacitación, puntuaron con el 65% sobre temas de liderazgo.
- salud, puntuaron con el 30% sobre prevención del cáncer.
- recreación y deporte, puntuaron con el 24% de interés sobre campeonatos internos, vacaciones recreativas y escuelas deportivas.
- culturales, el 31% puntuaron sobre semana cultural y obras de teatro.⁸

El diagnóstico presentado anteriormente indica la importancia del área de Bienestar Laboral en la Alcaldía Municipal de Funza, pues los funcionarios han demostrado un gran interés por su desarrollo, y por los aportes de estos programas para la Alcaldía, en la calidad de vida laboral y familiar, comunicación, interés por la salud, integración, el trabajo en equipo, resolución de problemas, ambiente sano de trabajo, evaluación sobre tareas desempeñadas, motivación por parte de los jefes, manejo de tiempo de trabajo, capacitación, recreación, entre otros factores, que mejorarían notoriamente la relación funcionarios vrs institución, dando paso a una mayor satisfacción y sentido de pertenencia con la Alcaldía, creando una coyuntura con la satisfacción y el buen desempeño de los funcionarios, factores que conllevan a la excelencia, eficiencia y eficacia de la labor de la Institución.

⁸ Ibíd. Pag 34 y 35.

2.2 OBJETIVOS

2.2.1 Objetivo General:

Programas de bienestar social laboral, diseñados desde el área de Talento Humano, a través de la intervención de Trabajo Social, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.

2.2.2 Objetivos específicos:

- Estructurar el Plan de Bienestar Social Laboral, retomando los modelos de Bienestar Social Laboral aprobados por la Alcaldía Municipal de Funza (Aprobación del Alcalde Hernando Vargas González con resolución N° 000438 de 2007).
- Dejar implementada, el Área de calidad de vida laboral, el programa de clima laboral, y el proyecto de satisfacción laboral para la Alcaldía Municipal de Funza, durante la intervención de Trabajo Social del año 2008.
- Ejecutar e implementar el proyecto de satisfacción laboral, inmerso en el programa de Clima Laboral, que permita obtener un diagnóstico sobre la percepción de los funcionarios en la Alcaldía Municipal de Funza, mediante el trabajo en equipo de Trabajo Social y la Administradora de Riesgos Profesionales, SURATEP.

2.3 JUSTIFICACIÓN.

2.3.1 Justificación Personal.

La Sistematización de la práctica es una modalidad que fue adoptada por el grupo debido a la necesidad de tener un contacto directo con los funcionarios de la Alcaldía y sus diferentes dependencias, con el fin de llevar un proceso que permita ejecutar y apropiar en la Alcaldía el área de Bienestar Social Laboral, que permita ahondar en el campo laboral y tener conocimiento en el manejo de las instituciones públicas y entender su complejidad, también conocer los procesos y el manejo de personal, teniendo en cuenta que nosotros como profesionales en formación éramos el único punto de vista social que existía desde el área de Talento Humano, es por esto que se le dio prevalencia a nuestra intervención en la implementación de los programas del área de Bienestar Funza.

2.3.2 Justificación Social y Humana.

Ejecutar el proyecto de BIENESTAR SOCIAL LABORAL en la Alcaldía Municipal de Funza es de gran importancia ya que aporta al mejoramiento de las relaciones a nivel tanto interno como externo de los funcionarios de la Alcaldía, y a su vez permite un espacio de acción para Trabajo Social, pues si bien es sabido cuando la empresa tiene un nivel de ocupación por el bienestar de sus empleados, el funcionamiento y apropiación por la institución se ve reflejado a nivel laboral, familiar y personal, teniendo esto como resultado una mejora notoria en cuando a desempeño laboral e imagen de la empresa, permitiéndole ser más competitiva generando proceso de auto- crecimiento y desarrollo personal tanto desde el aspecto laboral como personal.

El desempeño de los funcionarios esta directamente ligado con los factores laborales y el ambiente que percibe en el mismo, por tanto el mejoramiento del desempeño de los empleados esta unido con el recurso humano y el clima laboral, donde la motivación juega un papel importante en el desempeño de los funcionarios, mejorando tanto sus procesos como sus capacidades frente a su rol en la entidad así como su capacidad de adquirir competencias frente a su trabajo y su desempeño profesional.

Este proyecto de Bienestar Laboral responde a la necesidad de la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral fomentado las competencias laborales para un mejor desempeño, asumiendo los cambios organizacionales, políticos promoviendo la participación de los funcionarios en la implementación de planes, programas y proyectos que se encuentren enfocados en los fines de desarrollo de la entidad y su desarrollo persona, como se encuentra reglamentado en el DECRETO 1567 DE 1998, el cual especifica la forma y los lineamiento que se deben tener en cuenta para la proyección del área de bienestar laboral

2.3.3 Justificación Profesional.

El bienestar laboral es una práctica que apunta a brindar condiciones laborales óptimas, y deja de lado la explotación, permitiendo que los factores de desempeño laboral y la calidad de vida de sus funcionarios vayan orientados a la satisfacción, hoy podemos decir que una empresa u organización que posea altos niveles de productividad, no precisa en explotar, ni poner los intereses vitales de sus funcionarios en riesgo, ya que ellos juegan un papel primordial para la institución, entran a hacer parte del capital más importante de la organización, el recurso humano, lo que hoy en día es fundamental para la evolución del Bienestar Laboral, ya que le permite tener un mejor enfoque y direccionamiento en pro del buen funcionamiento de las organizaciones.

La ejecución del proyecto de Bienestar Social Laboral, fue un espacio que se origina desde el área de Talento Humano de la Alcaldía de Funza, el cual partió de la necesidad de generar un ambiente más sano y óptimo para los funcionarios, esto permitió diseñar y ejecutar proyectos con el fin de mejorar e impactar en las diferentes dimensiones o entornos del ser humano, las que tomamos como, laboral, personal y familiar; se considera que impactar positivamente en estas dimensiones, apuntaría a la mejora de las relaciones sociales, tanto al interior como al exterior de la institución y de su ambiente laboral, mostrando así una preocupación por parte de la Institución hacia sus funcionarios, tomándolo como seres integrales, no solo como trabajadores, sino también como individuos que interactúan en diferentes roles en sus vidas, ya sea en su hogar como esposo (a), padres y madres, hijas (os), en su entorno personal como complemento de una unión de pareja y su rol personal, lo que permite mayor apertura al cambio positivo del individuo, como ser, dentro y fuera de la Institución.

3. MARCO INSTITUCIONAL.

La alcaldía de Funza en su administración del periodo 2004/2007, el alcalde en vigencia Dr. Hernando Vargas González de la mano con el jefe del área de Talento Humano, Dra. Bibiana Pinilla, se aprobó el área de Bienestar Social Laboral, bajo la Resolución # 000438 del 26 de junio del año 2007; esta fue implementada por las trabajadoras sociales en formación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios del año en curso; en el que se incluían los siguientes parámetros:

Cumplir con las normas legales vigentes de Colombia, sobre Bienestar Social Laboral estipulado en el Decreto 1567 de 1998 y retomando los lineamientos del Decreto Ley 3057 de 1968.

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 vallan en contra del interés general 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 expresa en la no discriminación y en el establecimiento de las 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 que 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.

En calidad de lo anterior el alcalde actual Dr. Jorge Rey, de la mano también de la jefe del área de Talento Humano, Dra. Bibiana Pinilla, y las trabajadoras sociales en formación del año actual de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, damos continuidad al proceso de Bienestar Social Laboral, acogiéndonos los parámetros con los que se creo, y dando transformaciones al mismo

propias a las necesidades contextuales con el fin de dar cumplimiento al plan de gobierno “Funza: ciudad eficiente” dando de igual forma cumplimiento a los proyectos planteados por al área de Talento Humano que buscan:

Estrategias para el mejoramiento institucional:

- ✓ Definición, divulgación e implementación de las políticas y los procedimientos básicos de Talento Humano.
- ✓ Definición, divulgación y aplicación de la política de Bienestar Social Atención eficiente por un ciudadano satisfecho
- ✓ Diseño e implementación del Programa Servicio al Ciudadano.
- ✓ Apoyar en las funciones y servicios que presta el área de Talento Humano, donde el objetivo primordial aportar a la Administración municipal a través de los procesos de Selección, inducción y re inducción, Formación y capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar Social, Salud Ocupacional y retiro de funcionarios, con el fin de generar una cultura Organizacional y un clima laboral donde se propicie la eficiencia y la eficacia.

4. MARCO LEGAL.

Con el fin de estar dentro de la legalidad y normatividad territorial nos enfocamos con gran énfasis en el Decreto de Ley 1567 del año 1998 (agosto 5) en el que trata el tema de la capacitación y el sistema de estímulos para empleados del Estado.

Los artículos mencionados anteriormente dan pautas para la creación del área de Bienestar Laboral, sus aéreas y sus programas, pues son los parámetros o políticas que debe tener en cuenta una entidad pública al desarrollar dichos programas.

Este artículo referencia el proceso a seguir para la creación de los programas de Bienestar Laboral, que es muy similar a los procesos que se adelantan desde Trabajo Social para abordar procedimientos que compartan el interés de calidad de vida laboral dentro de la Institución.

4.1 Decreto de Ley 1567 del año 1998.

Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 25. Proceso de gestión 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.

Este artículo se refiere a la creación del área de Bienestar Laboral y sus programas, también referencia la importancia de incluir a las familias de los funcionarios.

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

En los artículos 22, 23, 24 se nombran las áreas de intervención, protección y servicios sociales y calidad de vida laboral

Artículo 22. Áreas de intervención. 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.

Artículo 23. Área de protección 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.

Artículo 24. Área 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.

Este artículo se encaja al programa de estímulos que se desarrolla en el plan de Bienestar Laboral estipulado para la Alcaldía.

Artículo 13. Sistema de estímulos para los empleados del Estado. Establece 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.

Como soporte de este proceso de ajuste y diseño de la estructura de Bienestar Social Laboral, desde la oficina de Talento Humano se crean las políticas de Talento Humano un trabajo mancomunado, que deja los objetivos de Bienestar Social laboral como políticas dentro de la Alcaldía, lo que reafirma su validez y necesaria ejecución dentro de la Institución.

4.2 Políticas del Área de Talento Humano.

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

Políticas Inducción

- Toda persona que ingrese a laborar a la Administración Municipal, pasará por el proceso de inducción diseñado por la Oficina de Talento Humano en Coordinación las demás áreas de la Alcaldía.
- La inducción se realiza dentro de los primeros los quince días de la vinculación.
- Los funcionarios deberán revisar en su proceso de inducción: El Código de ética, el Código de Buen gobierno, el Manual de Procesos y Procedimientos, el Manual de Funciones, requisitos y competencias laborales, el Mapa de Riesgos y el Plan de Desarrollo.
- La oficina de Talento Humano evaluará los resultados del proceso de inducción y realizara los ajustes requeridos.

Política de Re inducción

- El programa de re inducción se impartirá a todos los servidores mínimo cada dos años, o antes si las condiciones lo ameritan, e incluirá obligatoriamente un ciclo o programa de actualización normativa relacionada con los procesos que desarrolla la entidad.
- La Alcaldía desarrollara talleres semestrales, tendientes a que todos sus servidores públicos conozcan el contenido del Código de Buen Gobierno, el Código de Ética y el Sistema Integral de Gestión.

Políticas Bienestar Social y Estímulos

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

- La oficina de Talento Humano en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales, aplicara cada dos años una herramienta que permita

medir el Clima Organizacional y generar actividades de intervención para el Bienestar Laboral.

- La oficina de Talento Humano será responsable de elaborar partiendo de las iniciativas de los servidores públicos, el programa de Bienestar Social y Estímulos, dirigido a los empleados de la entidad y sus familias, el cual contara con un cronograma anual para el desarrollo de las diferentes actividades que se planteen.
- Los funcionarios participaran activamente en la identificación de necesidades, la planeación, ejecución y evaluación del Programa de Bienestar Social y Estímulos.
- Todo funcionario enviará la documentación requerida para mantener actualizada su hoja de vida en la base de datos (certificados de estudio, registros civiles de matrimonio, hijos y de defunción) y diligenciará La Declaración juramentada de bienes y rentas antes del 15 de febrero de cada año.
- La Oficina de Talento Humano motivará la asistencia de los empleados y su grupo familiar, a los programas de formación integral.
- La Oficina de Talento Humano elaborará y ejecutará programas de desvinculación especialmente para el personal próximo a jubilarse o en edad de retiro forzoso.
- La Oficina de Talento Humano, brindará la asesoría y el acompañamiento en el reconocimiento de cualquier prestación pensional a los funcionarios y garantizará los pagos oportunos de las cuotas partes pensionales y bonos pensionales tendientes a financiar las pensiones de invalidez, vejez y sobrevivientes.
- El Comité de Incentivos y la Oficina de Talento Humano, serán los encargados de liderar y clasificar los diferentes incentivos pecuniarios y no pecuniarios, que se otorguen a los funcionarios de la administración.
- Los concursos se realizarán anualmente, en concordancia con las normas vigentes, reconociendo los desempeños del mejor empleado de carrera

administrativa, los mejores empleados de cada nivel jerárquico y el mejor equipo de trabajo.

- Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento deseado entre los incentivos pecuniarios y no pecuniarios establecidos en el Programa de Bienestar Social y Estímulos.
- Todo reconocimiento se hará por escrito y reposará en la Hoja de Vida.

4.3 Misión y Visión del Plan de Bienestar Social Laboral para la Alcaldía Municipal de Funza.

Misión:

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

Visión:

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

5. MARCO CONTEXTUAL



Funza es un municipio del departamento de Cundinamarca, ubicado en la sabana del occidente y fundada el 20 de Abril de 1537, por Gonzalo Jiménez de Quezada, posee 51.808 habitantes actualmente, con una extensión de 72 km², limita al Norte con Madrid y Tenjo, al Oriente con Cota y Bogotá, al sur con Mosquera, y al Occidente con Madrid, posee extensiones de población urbana y rural.

Actualmente Funza, tiene como Alcalde al Señor, Jorge Rey, quien desarrolla este Municipio con principios de eficiencia, el lema de su campaña y dirección es “Funza ciudad eficiente”, que busca optimizar, todos los recursos y servicios haciéndola un municipio con mejores niveles de servicio, eficiencia y eficacia, lo que las permita resaltar a nivel Municipal, sus programas se enfocan a nivel educativo, salud, agrícola, prestación de servicios, desarrollo comunitarios, entre otros, apuntando a mejores niveles de desarrollo común para Funza.

POBLACIÓN OBJETO:

La población con la desarrollo este proyecto, a quienes va dirigida principalmente, son los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Funza, hombres y mujeres, con cargo directivo, profesional, técnico, asistente, con los que se tenga un compromiso (contrato) de trabajo, de manera complementaria se incluyen algunas actividades que involucren las familias de los trabajadores por medio de espacios y canales de comunicación que permita interactuar con esta población.

A continuación un cuadro que muestra la población de los funcionarios de la Alcaldía.

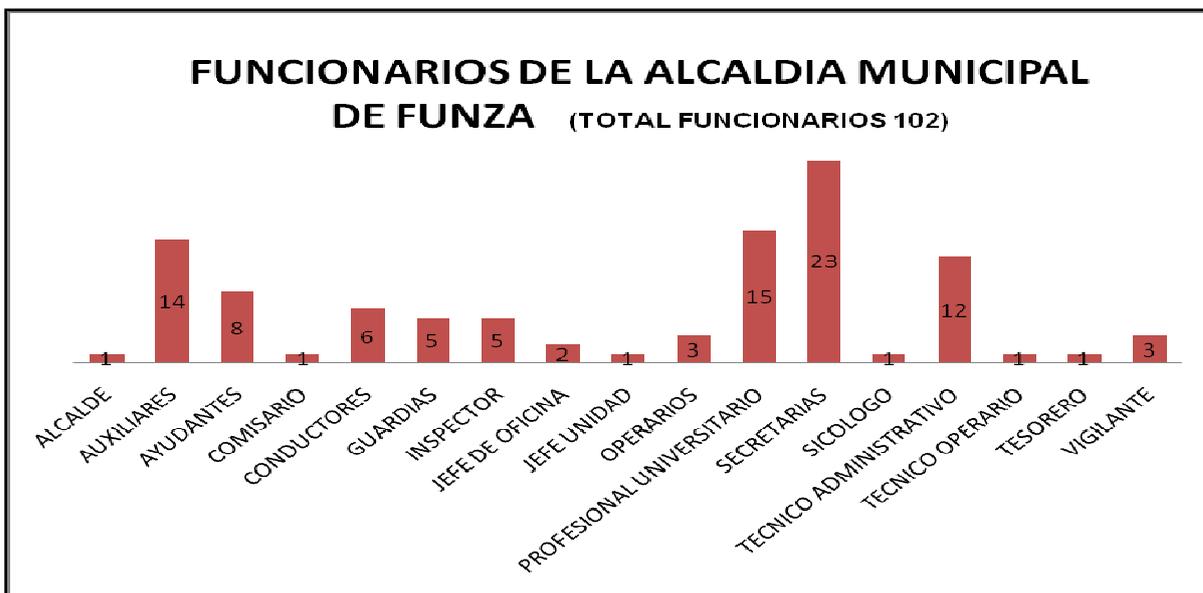


Tabla 1

La Alcaldía Municipal de Funza, cuenta con las secretarías de: Gobierno, Hacienda, Obras Públicas, Secretarías De Salud, De educación, Talento Humano, UMATA, Planeación, Comisaría, Inspección, Almacén, Despacho, y Control Interno.

En este grupo de funcionarios, hay diversidad de niveles educativos, los que se han denominado de la siguiente manera;

- Profesional: personal con una carrera de nivel profesional, aquí hay niveles también, los profesionales especializados, poseen título (s) profesional y una especialización o maestría, los profesionales universitarios; se encuentran recién graduadas o en términos de graduarse, el profesional de grado 2; es el funcionario, que tenga más de una carrera ya sea aprobada, o por terminar.
- Técnico Administrativo: personal que posee una carrera de nivel técnico, el nivel de grado 1; es el personal con un título de nivel técnico, y el personal de nivel grado 2; es el personal que posee más de un título, ya sea por especialización, o por título complementario,

- Auxiliar: personal que apoya el trabajo de los profesionales o técnicos, existe el nivel grado 1; son personas que tiene experiencia en el manejo de alguna maquinaria, nivel Administrativo grado 2, estas personas apoyan el trabajo de los profesionales encargados de áreas directivas, nivel grado 3 y 4, son personal con titulo ya sea de nivel técnico, o con la experiencia para manejar ciertas tareas.
- Jefes de oficina: personal encargado de un área, con títulos y conocimientos, no profesionales, con una gran experiencia y conocimiento adquirido.
- Secretarias: son personal con conocimientos de manejo de oficina, los niveles de grado 4, personal con titulo en secretariado y algunas con conocimiento de idiomas, y con profesiones en curso, nivel ejecutivo, personal que se encuentra en el área directiva, tiene conocimientos de protocolo, reglamentaciones jurídicas, entre otros.
- Ayudante: personal encargado de tareas de apoyo, no necesariamente tienen algún título profesional, técnico o estudios informales.
- Operario: personal, con experiencia en el manejo de maquinaria específica.
- Conductor: personal encargado del manejo de vehículos, para este nivel no es necesario poseer títulos.
- Guardián: personal encargado de la seguridad de la cárcel de Funza.
- Vigilantes: personal con estudios en seguridad, encargados de los diferentes despachos de las secretarias y la Alcaldía.

En este proyecto se resaltan dos tipos de población la interna, que hace referencia a los funcionarios que se encuentran vinculados con la Alcaldía, pero también se incluyo una población externa, que hace referencia al núcleo familiar de los funcionarios, ellos hacen parte de este proceso, de manera indirecta y a largo plazo, para esta población, aun hace falta el proceso de

actualización de datos que permita mayor claridad y veracidad de la información.

Este proyecto también implica directamente al personal encargado del área de Bienestar Social Laboral, Profesionales en formación de Trabajo Social, bajo el marco del convenio de Cooperación Institucional para el desarrollo de prácticas profesionales estudiantiles de la Corporación Universitaria Minuto de Dios año 2008.

6. Marco Teórico - Conceptual.

Para el desarrollo e implementación de este proceso formativo se tomo la opinión de algunos autores que a continuación entraremos a especificar, este sustento teórico nos orienta en los procesos de diseño, ejecución e implementación del Plan de Bienestar Social Laboral para la Alcaldía Municipal de Funza.

6.1 Reseña Histórica.

Abraham Maslow⁹, establece que las necesidades a niveles jerárquicos, necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, estima y auto realización, estas necesidades no necesariamente son satisfechas en su totalidad, sino que al no satisfacer una, se pasa a la siguiente necesidad de un rango mayor y en enfoca en la satisfacción de esta, para Maslow la base son las necesidades fisiológicas, y el pico la auto realización, ya que cuando una persona es capaz de satisfacer sus necesidades inferiores, gradualmente empieza a buscar satisfacer sus necesidades a una escala superior, que le permite sentirse mas pleno.

David Mc Clelland¹⁰, según esta teoría las necesidades de cada individuo, son adquiridas con la interacción cultural y su estilo, al aplicar esta teoría al medio laboral, se obtiene como resultado el descubrimiento del perfil de trabajo de cada persona según sus necesidades dominantes, esta herramienta se aplica por medio de una serie cuadros ambiguos, de los que deberá contar una historia espontanea, y de manera subyacente la persona proyecta sus propias necesidades al contar las historias, los beneficios que esta herramienta trae consigo en una institución son; organizar los perfiles y cargos según necesidades dominantes, apuntar a un clima laboral estable, permitiendo así un mejor desarrollo y desempeño a nivel laboral.

⁹ PAPANIA, WENDKOS OLDS, Rally. Desarrollo humano. Bogotá : McGraw-Hill.1997 p.37

¹⁰ <http://mcclellandrrhh.blogspot.com/>

Cuadro comparativo entre la escala de necesidades de Abraham Maslow, y la teoría de necesidades y motivación de Mc Clelland.

Teoría	Abraham Maslow	Mc Clelland
Características	<p>Escala de necesidades Humanas.</p> <p>1- <u>Fisiológicas</u>: referencia las condiciones mínimas de subsistencia del hombre: Alimento, vivienda, vestimenta, mantenerse vivo, respirar, comer dormir, beber, entre otros.</p> <p>2- <u>Seguridad</u>: referencia la conservación frente a situaciones de peligro. Conservación de su propiedad, de su empleo, sentirse seguro, orden, entre otros.</p> <p>3- <u>Sociales</u>: referencia la necesidad de relacionarse, de agruparse, sentirse en familia, con amigos, personas del sexo opuesto, entre otros.</p> <p>4- <u>Estima</u>: referencia a la necesidad de sentirse reconocido, con poder, prestigio, autoestima, respeto, estatus, entre otros.</p> <p>5- <u>Autorrealización</u>: referencia las necesidades de realización, capacidad de alcanzar lo que quiere, lo que le agrada, aprovechar habilidades propias, autonomía, autocontrol, independencia, auto superación.</p>	<p>Teoría de las necesidades, Motivación.</p> <p><u>Necesidad de logro</u>: referencia el deseo de sobresalir, por tener éxito, destacarse, aceptar responsabilidades personales,</p> <p><u>Necesidad de poder</u>: referencia el deseo de advertir, influenciar, y controlar a otras personas, desarrollan niveles de lucha y competencia.</p> <p><u>Necesidad de afiliación</u>: referencia el deseo de establecer relaciones interpersonales, aceptación, buscan amistad, cooperación y colaboración.</p>

Tabla 2

6.2 Bienestar.

Hace referencia al nivel de satisfacción de necesidades básicas ya sea a nivel de alimentación, salud, educación, vivienda, desarrollo urbano y de medio ambiente, comprende aspectos básicos también como, libertad, bienestar corporal, buenas relaciones sociales, buen desarrollo personal, seguridad y tranquilidad.

En el bienestar están implícitos agentes externos que tienen una influencia directa con este, el bienestar colectivo, parte de crear pautas que permitan un bien común y no pasen por encima de los intereses de los demás, lo que implica un grado de dificultad, pues alcanzar niveles de equidad que permitan un bienestar social no es fácil, dentro de esto están implícitos factores como satisfacción, afecto, salud mental y física, buena comunicación con agentes externos, el desarrollo intelectual y cognitivo; Para algunas personas el nivel de ingresos es un agente coyuntural en cuanto al nivel de bienestar pues este es directamente proporcional a las satisfacciones físicas, sociales y económicas que pueda obtener, es por eso que podemos decir que en el bienestar está implícita la subjetividad propia de los individuos.

Tomando esto como referente podemos decir que el bienestar colectivo no es algo fácil de lograr pero se pueden plantear pautas que permitan un acercamiento, que conlleve a procesos de constante creación y mejora de los mismos.

6.3 Bienestar Social Laboral.

Hace referencia a los aspectos en los que se desenvuelven los funcionarios de una entidad, tales como, el ambiente en el que se desempeña, la comodidad para desarrollar actividades, la motivación de los funcionarios para desarrollar una tarea, la satisfacción que le proporcione el cumplimiento de sus funciones, la carga de tareas que le sean delegadas, la relación con los jefes, y la preocupación por la seguridad del funcionario entre ellos están, buena retribución salarial, seguridad social, tiempo libre y recreación, desarrollo

integral, salud ocupacional, la calidad de vida laboral, las buenas relaciones interpersonales, la motivación y la participación de los mismos.¹¹

El bienestar social laboral, es de gran impacto en las empresas de este siglo, pues hoy en día muchas apuestan a tener a sus funcionarios satisfechos, para poder contar con su capacidad cognitiva para el fortalecimiento de la entidad, es decir, cada día las entidades van a moverse en función del Funcionario y no el funcionario en función de la entidad¹² (Idalberto Chiavenato) esto implica enmarcar la importancia del recurso humano y sus desarrollo, para mantener buenos niveles de productividad a nivel organizacional.¹³

6.3.1 Calidad de vida Laboral.

La calidad de vida infiere en los niveles subjetivos de cuan conforme se encuentra un individuo con la vida que lleva, es decir si le agradan los factores de su vida, su hogar, sus relaciones sociales, su desempeño laboral entre otros, como esto no es un factor que se pueda medir fácilmente, existen herramientas que facilitan esta información, pues no es obvio muchas veces a la vista.

La calidad de vida laboral habla explícitamente de la satisfacción en el medio laboral o de trabajo, allí están implícitos factores como, nivel salarial, comunicación, trato por parte de los cargos superiores, el lugar u oficina de trabajo, el nivel de preocupación de las Entidad por sus funcionarios, y su proyecto de vida, en fin hablamos de extensos campos, pero en si esto se logra cuando la Entidad ve a sus funcionarios no solo como empleados si no como un conjunto de intereses: familia, vivienda, vida, afecto, entre otros.

Cuando una Entidad se preocupa, por el ser humano de manera holística le está dando a entender al individuo que cada aspecto de vida es valorado y que de igual forma es importante para ellos como lo es para él, que no es solo un agente de fuerza, o de creación en la Entidad; se ha demostrado que las entidades que se preocupan por estimular a sus funcionarios no solo en el campo laboral si no también a nivel personal, familiar y cognitivo, logran crear

¹¹ SIMPOSIO DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

¹² Chiavenato, Idalberto, Gestión Del Talento Humano. Ed. Prentice Hall, Bogotá 2002.

¹³ RUIZ RINCÓN, Hermes Alfredo. Tips Har: Bienestar Social. 2007.

un sentido de pertenencia y porque no decirlo así de amor por su entidad al punto que su desempeño laboral es mucho más alto, es decir la preocupación de la entidad por su funcionario se ve retribuida en mejor productividad y satisfacción laboral.

La calidad de vida laboral, se crea desde la entidad y para la entidad, busca mejorar las relaciones sociales, la comunicación, la carga de trabajo, la distribución de funciones, los horarios, la formación cognitiva, el entorno físico y ambiental, la mitigación de riesgos, y demás factores que hagan de la vida en la entidad mas placidos.

6.4 Clima Organizacional.

El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, que pretenden un mejoramiento continuo con el fin de obtener un aumento de productividad, sin dejar de lado el capital o recurso humano.

El clima organizacional es la expresión de cómo perciben los funcionarios, la organización a la cual pertenecen, y que se ve reflejado en su comportamiento en la misma, es claro que el ambiente donde una persona desempeña su trabajo, el trato con los jefes, la relación entre el personal de la empresa hace parte de los que se conoce como clima organizacional, lo que se convierte en un agente a favor o en contra del desempeño en la organización.

Las percepciones de los funcionarios en la institución, definen su comportamiento en la Institución, la relación de satisfacción de necesidades por la institución es directamente proporcional a la calidad de desempeño en las tareas¹⁴, esto es igual a productividad, eficiencia y eficacia, los funcionarios involucran en su nivel laboral su subjetividad, sus emociones, su sentir y su comodidad con lo que se le asigne, y con el desempeño de sus tareas, aquí aspectos como políticas, procesos y procedimiento, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estilos de comunicación,

¹⁴ RAMIREZ PLAZAS, Elías, Clima Organizacional gratificante, paginas 3,4,5, 1995.

condiciones del lugar de trabajo, niveles de jerarquía, trato con los superiores y en si la importancia del funcionario para la institución, la comunicación con el personal de la Institución, los recursos que se le asignen para desarrollar sus tareas y en si los beneficios que le brinde la Institución a sus funcionarios, permite un buen rendimiento o un mal rendimiento en la productividad.

El clima organizacional es un factor variante que influye en el desarrollo de la organización, clima es una percepción de los funcionarios, lo que implica que hay un comportamiento de clima organizacional individualizado, el clima tiene comportamientos negativos y positivos, en los negativos podemos encontrar; ausentismo, baja productividad, alta movilidad de rotación, no adaptación, entre otros; y en los comportamientos positivos encontraremos; productividad, bajos niveles de rotación, bajos niveles de ausentismo, innovación, productividad ascendente, satisfacción, cumplimiento de tareas, desarrollo y crecimiento personal, entre otros.

El diagnóstico clima organizacional se elabora, con el fin de conocer de manera cuantitativa y/o cualitativa, la percepción en la organización, este proceso parte de lo individual a lo general, lo que permite un proceso de retroalimentación de la dinámica en la organización, y es un conocimiento a nivel personal, grupal y del desarrollo de procesos, que permite la intervención en pro de un mejoramiento constante en la dinámica organizacional.

6.4.1 Cultura organizacional.

Se conocen como las conductas, valores o principios, de una sociedad, que se refleja a nivel interno de una organización, la cultura de una organización es el conjunto de valores aprendidos, compartidos y transmitidos, que conllevan a conductas de funcionamiento, estrategias, sistemas y estructuras en una organización, la cultura al partir del conjunto de valores individuales, permite asegurar que cada organización es una cultura diferente, pues esta se ve influenciada por las filosofías organizacionales, en ella se determinan procesos correctos e incorrectos, que demarcan comportamientos dentro de la misma.

Se ve reflejada en los principios subjetivos de la institución, hablese de valores, el sentido de identidad y pertenencia para con la institución, lo que permite afianzar o romper lazos entre los funcionarios y la institución.

Vale decir que el Bienestar Social Laboral debe apuntar a la creación de modelos que partan de políticas institucionales que favorezcan a los trabajadores partiendo de lo que realmente necesitan (diagnostico); “la divulgación del programa a todos los niveles de la empresa, es fundamental para su real aprovechamiento y lograr un verdadero bienestar, satisfacción y compromiso en el trabajo.”¹⁵ Y es una función principal de las instituciones velar por el bienestar de los funcionarios tanto dentro como fuera del lugar de trabajo y así propiciar un ambiente en donde ellos son el centro, el punto de partida de la empresa, el motor que hace que todo funcione en torno al cumplimiento de los objetivos que se plantean en el lugar para al cual prestan sus servicios; es importante resaltar que ellos como mano de obra tienen deberes y también derechos como cualquier otro ciudadano y que es preciso luchar por su consecución ya que si los trabajadores perciben el esmero de sus jefes o superiores, así mismo van a responder a tales incentivos.

¹⁵

RUIZ RINCÓN, Hermes Alfredo. Tips Har: Bienestar Social. 2007.

7. Marco Metodológico.

El proceso y desarrollo del diseño, implementación y ejecución del Plan de Bienestar Social Laboral, para la Alcaldía Municipal de Funza, cuenta con una estructura metodológica, que incluye el método de caso, grupo y comunidad, estas tres metodologías permiten cumplir los objetivos de este plan de manera individual, grupal y con la comunidad, ya que dentro de este plan de Bienestar Social Laboral, cada programa, cuenta con una población sujeto diferente, que permite la utilización de diferentes métodos y herramientas.

7.1 Metodología:

Método	Caso	Grupo	Comunidad
Autor	Mary Richmond ¹⁶	Ezequiel Ander-egg ¹⁷	Murray Ross ¹⁸
Fases	<p>ESTUDIO: organizar la información obtenido a partir de herramientas como, observación, entrevistas, visitas entre otras.</p> <p>DIAGNOSTICO: Reflexión sobre los hechos y organización de los mismos para formular una explicación significativa.</p> <p>ELABORACIÓN O TRATAMIENTO: Obtención de conclusiones acerca de cómo y qué acción se</p>	<p>ESTUDIO: Recolección de datos del grupo en sí, y del medio en el que están inversos empleando Técnicas individuales y grupales. Técnicas como observación, entrevistas, cuestionarios, sociogramas</p> <p>DIAGNÓSTICO SOCIAL: Sistematizar los datos recogidos sobre la vida de las personas y el grupo, y que nos van a permitir establecer las características del grupo y su problema, el tipo de relaciones</p>	<p>RECOGIDA DE INFORMACIÓN: Es la recolección de datos históricos, geográficos, ecológicos, antropológicos, económicos, sociales, culturales que abarca todos los aspectos de la comunidad.</p> <p>DIAGNOSTICO COMUNITARIO: Es el análisis de los hechos, fenómenos, necesidades, problemas, conflictos de la vida comunitaria, para deducir las necesidades, los problemas individuales, grupales y de poblaciones, y los recursos.</p> <p>PLANTEAMIENTO: Es</p>

¹⁶ RICHMOND, MARY (1917) "Social Diagnosis". Rusell Sage Foundation. New York.

¹⁷ ANDER EGG EZEQUIEL REFLEXIONES EN TORNO A LOS MÉTODOS DEL TRABAJO SOCIAL, México, Ed. El Ateneo, 1992.

ANDER EGG EZEQUIEL INTRODUCCIÓN AL TRABAJO SOCIAL, España, Ed. Siglo XXI España Editores, 1992.

¹⁸ <http://jennifer.ohlog.com/metodo-de-comunidad.cat407.html>

	debe emprender con respecto al problema.	que existen entre los miembros y cuáles son las alternativas y prioridades para la intervención. TRATAMIENTO: Búsqueda de soluciones a la problemática mediante la ayuda institucional, autoayuda, rehabilitación o promoción.	el resultado del análisis. Son los planes de ejecución, según sus objetivos, tiempo, recursos, lugar, participantes EJECUCIÓN: Realización de los planes programas y proyectos de los individuos. Evaluación: Es un proceso para medir limitaciones y alcances en función a la realidad social. Es ver hasta qué punto se han conseguido los objetivos. Observa el resultado.
TECNICAS	Entrevistas, Cuestionarios, Visitas Domiciliarias. Observación, Terapias.	Entrevistas, Cuestionarios, Observación, Visitas Domiciliarias, Dinámicas Grupales.	Observación, Entrevistas, Encuestas, Dinámicas de Grupo, Sondeos, Estadísticas.
APLICABILIDAD EN LA ALCALDÍA.	Este método será utilizado cuando se lleven a cabo procesos de forma individualizada con los funcionarios, personas de su núcleo familiar.	Este método será utilizado cuando se lleven a cabo procesos de forma grupal, ya sean de aprendizaje, investigación o comunicación.	Este método será utilizado cuando se lleven a cabo procesos con población externa, que no sean familiares de los funcionarios, ni funcionarios, pero que pertenezcan a Funza.

Tabla 3

8. RESULTADOS CONCRETOS DEL PROCESO DE INTERVENCION.

8.1 Estructuración del Plan de Bienestar Social para la Alcaldía Municipal de Funza según los modelos aprobados en la resolución 00438 de 2007.

8.1.1 Antecedentes.

Para orientar la estructuración del Plan de Bienestar Social Laboral para la Alcaldía Municipal de Funza, se parte de un referente creado por las estudiantes Angie Carolina Arévalo Pulido, Diana Pilar Montenegro Díaz y diana Patricia Zea Melo, estudiantes en formación a la fecha del año 2007, y quienes dieron apertura a los procesos de Bienestar Social Laboral en la Alcaldía Municipal de Funza, con la resolución No 00438 del 26 de Julio del 2007, donde se aprueba la creación del Área de Bienestar Laboral para la Alcaldía de Funza, cobijado con un convenio corporativo de Cooperación Institucional para prácticas profesionales, con la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

El resultado de una investigación elaborado por las profesionales nombradas anteriormente, tiene como resultado, un modelo de Bienestar Social Laboral, diseñado a partir del análisis de modelos como; “PESCA PERU”, “CELATS”, “PROPUESTA DE CARLOS EDUARDO TORRES SANCHEZ” en la revista de Trabajo Social¹⁹.

MODELOS	PESCA PERU	CELATS	CARLOS TORRES
PROGRAMAS	Personal permanente: <ul style="list-style-type: none">• Fondo de ayuda mutua.• Extensión cultural.• Medicina preventiva.• Investigación socioeconómica. Personal temporal: <ul style="list-style-type: none">• Proyección a la comunidad.• Vacaciones útiles.• Escolaridad.	<ul style="list-style-type: none">• Salud.• Vivienda.• Educación y cultura.• Recreación.• Administrativo.	<ul style="list-style-type: none">• Salud ocupacional.• Capacitación y desarrollo.• Motivación.• Mejoramiento socio-laboral

Tabla 4

¹⁹ AREVALO, Angie, MONTENEGRO, diana, ZEA Diana, trabajo de grado, Implementar programas del Área de bienestar social laboral en la Alcaldía de Funza dirigidos a los funcionarios y sus familias, a través de la intervención de trabajo social desde el consultorio social Uniminuto.

8.2 Diseño de la Estructura del área de Bienestar Social Laboral durante la intervención de Trabajo Social en el año 2008.

Por medio de esta estructura se pretende dar a conocer el plan de Bienestar Social Laboral y sus programas a los funcionarios y directivos de la Alcaldía Municipal de Funza.

La ilustración a continuación muestra el Plan de Bienestar Laboral dentro de la Alcaldía Municipal de Funza, con sus respectivas áreas y programas, todo implícito dentro del decreto de ley 1567 de 1998, que estipula que los programas de Bienestar deben estar dentro de dos áreas, prestación de servicios, en esta se deben estructurar programas enfocados a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, y el área de calidad de vida laboral, son programas deben ocuparse 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.

8.2.1 Estructura del Plan de Bienestar Laboral.

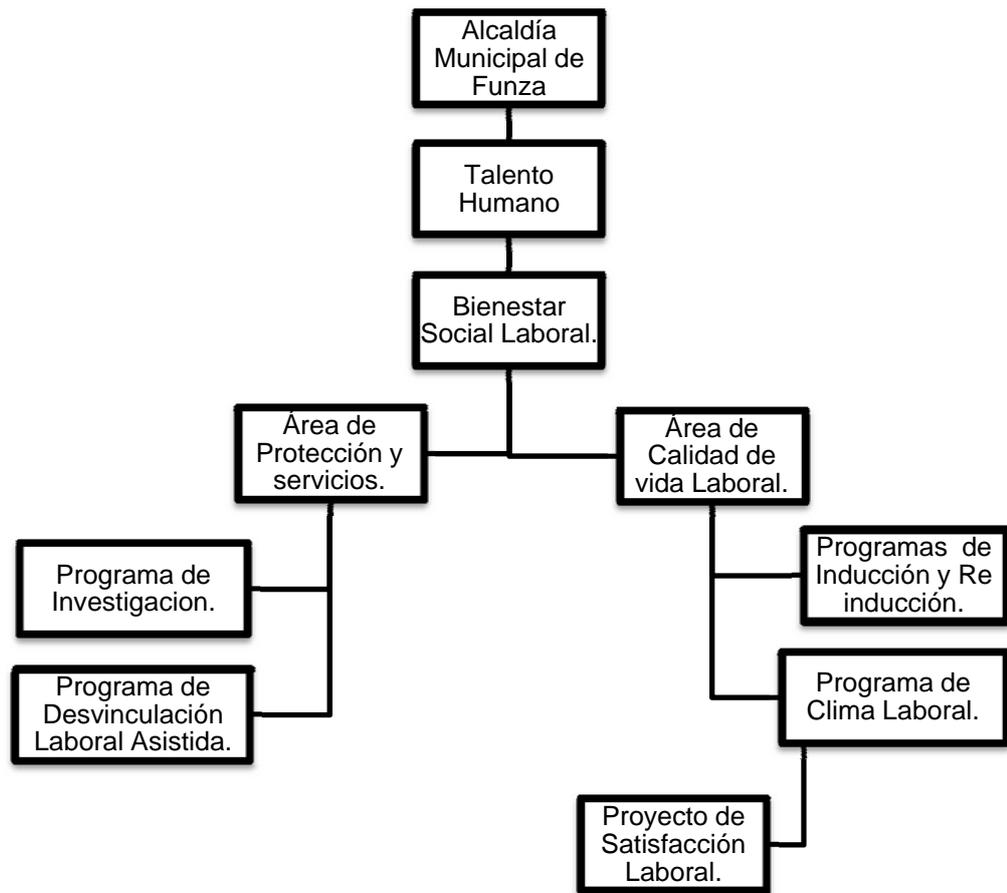


Ilustración 1

8.2.2 Fundamentación del área de Calidad de vida Laboral para la Alcaldía Municipal de Funza, durante la intervención de Trabajo Social en el año 2008.

Área de Calidad de vida Laboral, según decreto de Ley 1567 del año de 1198:

- Área de calidad de vida:

Esta área permite generar procesos que impacten directamente en el estilo de vida laboral, esto se logra generando procesos que busquen detectar problemáticas, generar estrategias de mejora y mantener condiciones de calidad de vida, que permita un mejor desarrollo individual y colectivo al interior de la institución.

- Programa de Clima Laboral para la para la Alcaldía Municipal de Funza.

Se refiere a la forma en cómo se perciben los trabajadores en su lugar de trabajo, pues esto define su comportamiento en la Institución en cuanto a niveles de productividad, eficiencia y eficacia, los funcionarios involucran en su nivel laboral su subjetividad, sus emociones, su sentir y su comodidad con lo que se le asigne, y con el desempeño de sus tareas, aquí aspectos como la comunicación con el personal de la Institución, los recursos que se le asignen para desarrollar sus tareas y en si los beneficios que le brinde la Institución a sus funcionarios, permite un buen rendimiento o un mal rendimiento en la productividad.

Partiendo de la importancia del buen funcionamiento al interior de las instituciones, en donde el clima laboral tiene un desempeño de vital importancia pues es un regulador, medidor y fuente de soluciones de aspectos negativos y positivos al interior de una institución, se pretende conocer por medio de este proyecto como se perciben los funcionarios en el entorno laboral en cuanto a, procesos de desempeño, jefes, nivel de comunicación y demás factores que implica las convivencia laboral; el clima laboral aprecia también las características del ambiente de trabajo y para su medición existen herramientas propias de clima laboral, que permiten conocer todos los factores mencionados desde las perspectiva del funcionario.

8.3 EJECUCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

8.3.1 Proyecto de satisfacción laboral para la Alcaldía Municipal de Funza.

Título: Identificar la satisfacción laboral de los funcionario de la Alcaldía Municipal de Funza, por medio del trabajo en equipo de la Administradora de riesgos SURATEP, y Trabajo Social.

Población: Personal vinculado laboralmente con la Alcaldía Municipal de Funza.

Objetivo General.

Conocer la perspectiva de los funcionarios en la institución, por medio del análisis de los resultados de la aplicación de la encuesta envida por SURATEP, detectar sus inconformidades y fortalezas con la institución, y plantear estrategias adecuadas que permitan mejorar o mantener condiciones.

Objetivos Específicos.

- Aplicar una herramienta de medición de satisfacción laboral a los funcionarios, desarrollada por SURATEP, e implementada por Trabajo Social.
- Calcular y Analizar los resultados de la aplicación de la encuesta de satisfacción laboral.
- Elaborar un diagnostico, sobre la satisfacción laboral en la Alcaldía Municipal de Funza desde la perspectiva de Trabajo Social.
- Socializar los resultados de la aplicación de la encuesta de satisfacción laboral con personal representante de Administradora de riesgos SURATEP, jefe de Talento Humano, y Trabajadoras Sociales de Uniminuto.
- Diseñar una estrategia de intervención desde Trabajo Social que cumpla con las expectativas de los funcionarios, según el diagnostico de la aplicación de satisfacción laboral.

Justificación:

Este proyecto surge de la necesidad de conocer la opinión de los funcionarios, de cómo ellos perciben su ambiente y entorno laboral, detectar sus principales necesidades y conflictos mediante un diagnóstico el cual permitirá focalizar estos aspectos y generar procesos que procuren su mitigación y una posterior solución, de igual forma, partiendo de la importancia de brindar bienestar a los funcionarios por parte de las empresas, se realiza un trabajo mancomunado, desde la perspectiva de Trabajo Social, el área de Talento Humano, de la Alcaldía de Funza y la empresa Administradora de riesgos profesionales SURATEP, que permita conocer la percepción que tienen los funcionarios dentro de su institución, en aspectos psicosociales, emocionales, relaciones interpersonales y laborales, familiares, niveles económicos, y cognitivos; esta información nos permitirá realizar planteamientos que solucionen situaciones problemáticas, o mejorar situaciones que están en normalidad, esto con el fin de apuntar a tener un mejor nivel laboral, más competitivo, y armonioso, dentro y fuera de la institución.

8.3.2 Plan Operativo:

ACTIVIDADES	FECHA	RESPONSABLE
Aplicación encuesta clima laboral a los funcionarios de la Alcaldía.	Septiembre 11 de 2008.	Jennifer Andrea Cárdenas Royero. Andrea Milena Poveda Camelo.
Tabular información de las encuestas.	Septiembre 17 de 2008.	Jennifer Andrea Cárdenas Royero Andrea Milena Poveda Camelo.
Elaboración del Diagnostico tomando como base los resultados de la encuesta.	Septiembre 29 de 2008	Psicóloga SURATEP, interlocutor Bibiana Pinilla y estudiantes Jennifer Cárdenas, Andrea Poveda, Khatherine Sánchez y Dayana Saldarriaga.
Socialización, sobre los resultados arrojados por la encuesta de satisfacción laboral, y elaboración del plan de acción.	Octubre de 2008	Interlocutor, Bibiana Pinilla y estudiantes Jennifer Cárdenas, Andrea Poveda, Khatherine Sánchez y Dayana Saldarriaga.

Tabla 5

8.3.3 Instrumento utilizado para ejecución e implementación del proyecto de satisfacción laboral.

Para el Diagnostico de satisfacción laboral se aplicó el formato de medición de clima laboral, enviado por la Aseguradora de riesgos profesionales “SURATEP”; que incluye variables de gran importancia para el desarrollo asertivo del Plan de Bienestar Social Laboral para la Alcaldía Municipal de Funza; como son inducción y re inducción, capacitación y progreso profesional, condiciones físicas para el desarrollo de las funciones, condiciones sociales de desempeño, relaciones interpersonales, estilo de vida, satisfacción con estilo de vida y cargo y bienestar familiar.

8.3.4 Procedimiento para ejecución e implementación del proyecto de satisfacción laboral.

Aplicación de encuesta de tipo colectivo y anónimo, que permitió evaluar por dependencias la satisfacción laboral, este formato fue facilitado por la empresa Aseguradora de riesgos profesionales “SURATEP”.

Para la aplicación de la encuesta de clima y satisfacción laboral se cito a la población total por grupos de no más de 30 personas en intervalos de 30 minutos para desarrollar la encuesta, ya que esta era bastante larga y precisaba de algunas instrucciones para su desarrollo, sobre esta población del 100 %, solo el 78.8 % se asumió, debido a que se minimizó el marguen de error obviando encuestas con más de una respuesta por pregunta, entre otros factores que podían desvirtuar la acertividad de los resultados.

8.3.5 Diagnostico de la ejecución e implementación del proyecto de satisfacción laboral.

Inducción y re inducción:

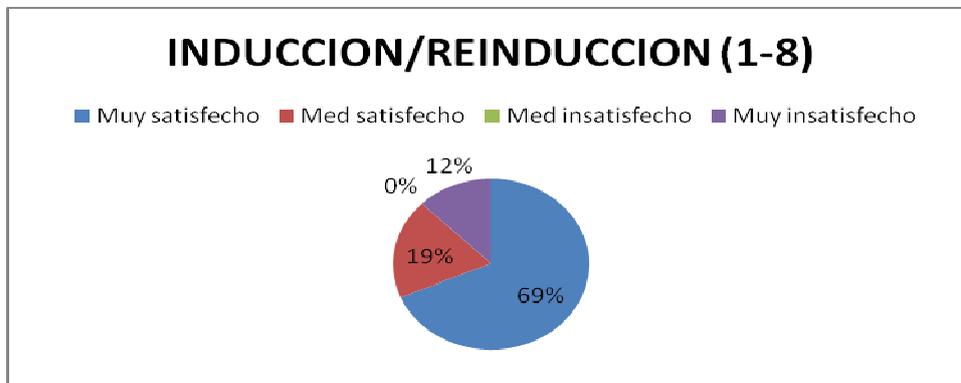


Ilustración 2

En esta grafica se puntúa con 69% de satisfacción sobre procesos de inducción y re inducción, y el 12% puntúa insatisfecho, indicando que una mínima parte de los funcionarios siente vacios con respecto al desempeño de sus funciones, reglamentación o procesos internos de la Institución.

Recomendaciones:

Los procesos de capacitación deben ser constantes en la Institución, en el primer trimestre del año, debe desarrollarse por personal altamente capacitado, evaluar si el proceso de capacitación si surtió un buen efecto, que permita al funcionario y a la Institución, la seguridad de ser apto para el cargo; y haya claridad en cuanto a, funciones en puesto de trabajo, los procesos y procedimientos institucionales, las funciones de sus superiores, y las generalidades de la Institución a la que pertenece, misión, visión, legislación entre otros.

Capacitación y progreso profesional:

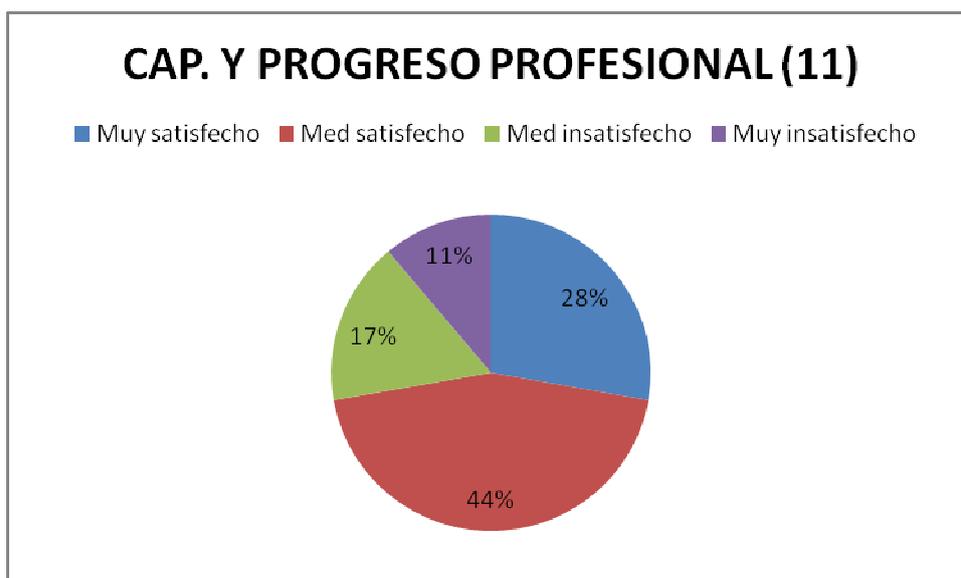


Ilustración 3

El 44% puntúa como medianamente satisfecho, mientras el 28% puntúa muy insatisfecho, lo que indica que casi la totalidad de los funcionarios siente no satisfacción con respecto a la capacitación que se le haya brindado, en caso que la haya tenido.

La capacitación y progreso profesional para la Alcaldía es un aspecto importante aunque en la institución existe personal que posee un nivel académico de bachiller y algunos aún no lo tienen, se resalta la importancia de facilitar las posibilidades de mejorar el nivel educativo a la totalidad del personal.

Quizá el porcentaje que puntúa satisfecho con la capacitación sea el personal que actualmente se encuentran vinculados a alguna institución educativa (y que normalmente son funcionarios que pertenecen a cargos administrativos de nivel 4, secretarías de nivel 4 y/o técnicos de nivel 4), ya sea de nivel formal o informal, con el fin de mejorar su nivel educativo, que le permita aplicar a ascensos y tener mayor competitividad, estos procesos se concilian con sus jefes para el cumplimiento de sus funciones.

Recomendaciones:

La totalidad del personal, no sabe que es permitido y necesario mejorar el nivel educativo, lo que los deja en desventaja en el mercado laboral, es necesaria una estrategia de divulgación, que tenga como fin estimular a la totalidad de los funcionarios a acceder a procesos educativos que forjen personal mejor capacitado y competitivo para la Institución.

Condiciones físicas para el desarrollo de funciones:

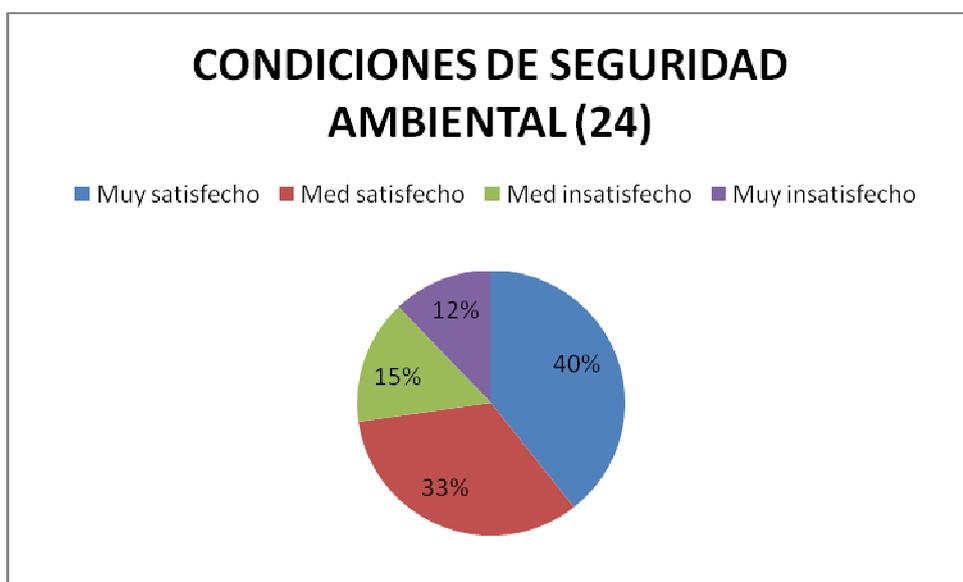


Ilustración 4

Esta variable encierra todo lo relacionado con la estructura física o planta como: ruido, ventilación, postura, espacio físico, seguridad ambiental.

En este ítem el 12% de la población puntúa muy insatisfacción, pero en general la mayor parte de los funcionarios siente alguna insatisfacción con las condiciones de seguridad ambiental, lo que deja ver la existencia de peligro al desarrollar sus labores.

Recomendaciones:

Se resalta la importancia de mejorar las condiciones de protección en espacios abiertos, principalmente los funcionarios que pertenecen a la Secretaría de obras públicas y Umata, que se mueven en terrenos inestables y bajo

condiciones climáticas cambiantes, para los cuales se recomiendan, casco, chalecos, guantes, lentes de protección, y demás utensilios que los protejan físicamente de ambientes abiertos donde desarrolle sus funciones.

Para los demás funcionarios que desempeñan sus labores en espacios cerrados y bajo techo, se recomienda optimizar la infraestructura, porque existen oficinas en la que hay hacinamiento, poca ventilación y movilidad, en caso de una evacuación de emergencia.

Condiciones sociales de desempeño:

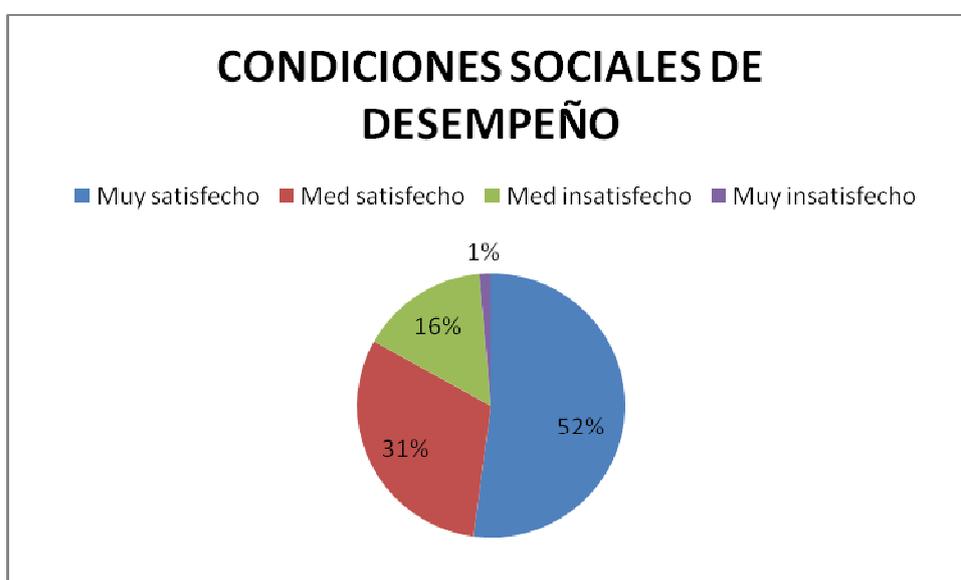


Ilustración 5

Esta variable puntúa en 52% muy satisfecho en cuanto a condiciones de liderazgo, participación, delegación de tareas, trabajo en equipo, evaluación de desempeño e información sobre cambios futuros; esta información demuestra que los funcionarios sienten que su desempeño en la institución es bueno, que las funciones y el espacio que le permiten para la entrega de las mismas es bueno; también que existe un nivel de participación que consiente el libre ejercicio de sus capacidades, reforzando un ambiente propicio para el desempeño de funciones y buena prestación de servicios.

Recomendaciones:

Es importante mejorar en el trabajo en equipo, y mejorar la propuesta de evaluación de desempeño, que permita otorgar premios a funcionarios excelentes, y también a nivel grupal.

Relaciones interpersonales:

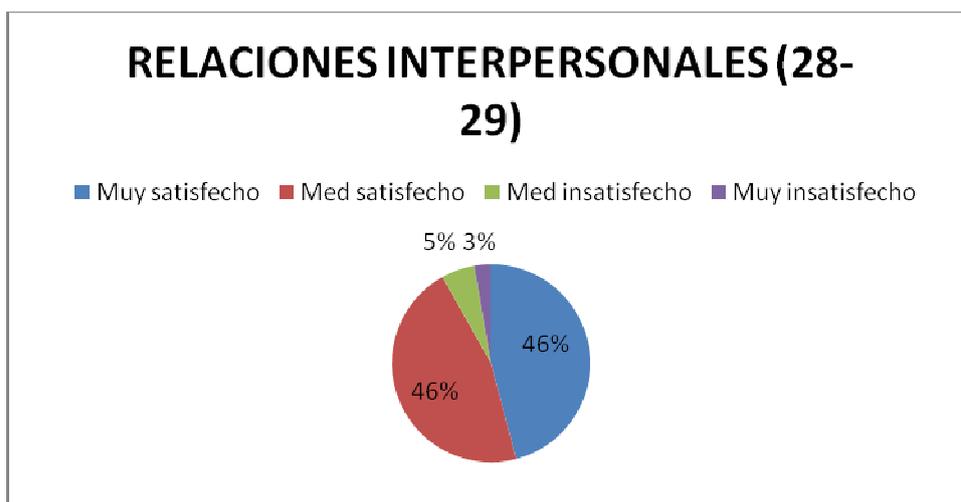


Ilustración 6

El 90% de la población se muestra satisfecha con las relaciones interpersonales a nivel de interno, esto refleja confianza, respeto, habilidad para escuchar, resolución de conflictos, competitividad, y comunicación, la relación con los superiores es buena, lo que permite un ambiente agradable en el puesto de trabajo.

Recomendaciones:

Aunque este ítem puntúa bastante bien, sería necesario trascender este ambiente al exterior de las oficinas, que se construyan buenas relaciones no solo con los compañeros cercanos, sino también con la totalidad de los funcionarios.

Estilo de vida:

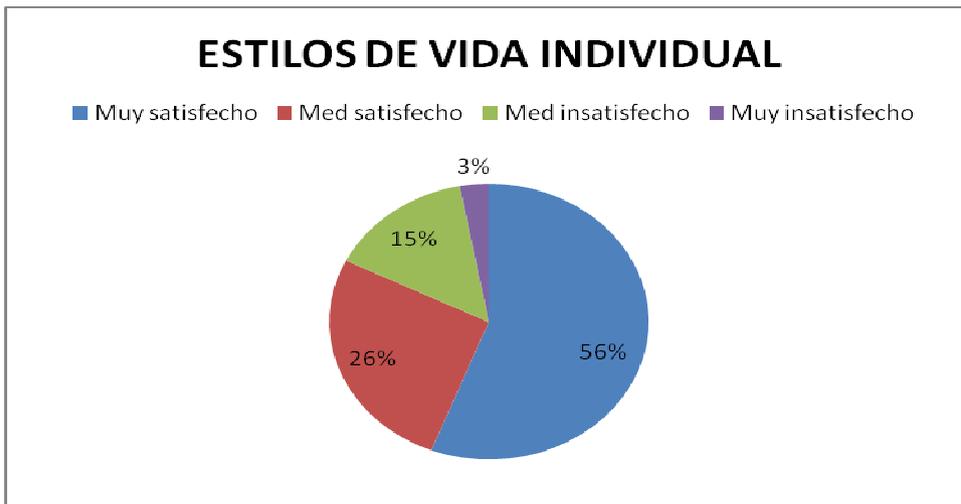


Ilustración 7

Más de la mitad de la población puntúa satisfecho, aunque esta respuesta puede no ser muy precisa, ya que una persona por lo general no asume sentirse insatisfecho con su estilo de vida, lo que si se respondió fue una insatisfacción con el tiempo libre, se reclama el no tener espacio para compartir con su familia, y se hizo referencia a funciones y/o horarios que se extendían más de lo habitual del horario de trabajo, lo que restaba tiempo para descansar y compartir en familia. Esta variable también incluye el estado de salud física y mental, en el cual se puede referenciar cansancio, estrés, mal humor entre otros, que incapaciten un buen funcionamiento y desempeño laboral.

Recomendaciones:

Cabe resaltar la importancia de crear espacios que permitan un descanso en intervalos por cada dos o tres horas de trabajo que permita distencionar el cuerpo, descansar los sentidos y relajarse, para volver al trabajo sin carga.

Bienestar Familiar:

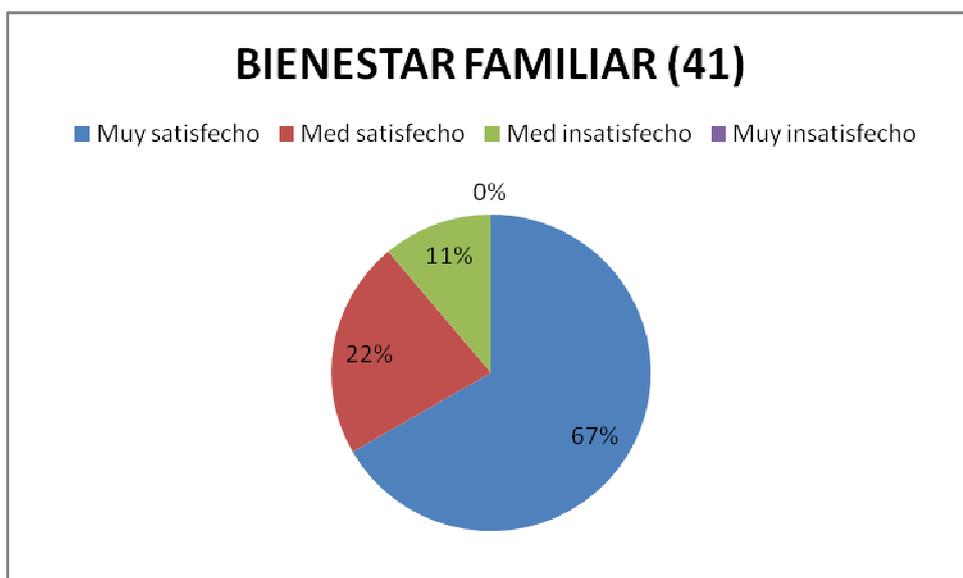


Ilustración 8

El Bienestar familiar es un Ítem que puntúa alto con un 67% de la población muy satisfecho, aquí se referencia el nivel económico, teniendo en cuenta que la Alcaldía Municipal de Funza, es la mejor pagada de toda Cundinamarca, los funcionarios de sienten satisfechos con sus ingresos económicos, aunque este Ítem no concuerda con el Ítem anterior, de no satisfacción con el tiempo libre en familia, aquí hace referencia a la calidad de vida que tiene la familia, si existe depresión, drogadicción, o ingresos insuficientes, y estos son tema que no se verán expuestos en este tipo de encuestas.

Recomendaciones:

Es importante ahondar más en esta información, se recomienda en la aplicación de la actualización de datos, aplicar el formato anexo de hoja de vida; donde se indaga por aspectos de nivel educativo, económico y familiar, la entrevista y visita domiciliaria son herramientas que permitirían detectar problemas económicos, emocionales o con psicoactivos.

8.3.6 Evaluación del proceso de intervención en el proyecto de satisfacción laboral desde Trabajo Social.

Para la ejecución de este proyecto se diseña una herramienta de evaluación que permite conocer si el procedimiento de este proceso fue bueno, con un calificativo de cero a diez.

Factor.	Ponderación.
Cumplimiento	4
Asistencia	8
Acertividad de la herramienta	10
Facilidad de resolución	9
Espacio de tiempo de solución	9
Claridad en las respuestas.	9

Tabla 6



Ilustración 9

Total de encuestas aplicadas 102, total de inasistentes al lugar, 16 personas, a quienes se les envió la encuesta a las oficinas para su posterior resolución, el manejo de los resultados, se dio de la siguiente manera, las profesionales en formación Andrea Pobeda y Jennifer Cárdenas, entregaron un informe en tablas de Excel, sobre el resultado por preguntas y por dependencias, a los que le Empresa Administradora de Riesgos SURATEP, envía un análisis del mismo, y un diagnostico, que es socializado, con el fin de plantear un diagnostico desde la perspectiva de trabajo social, que permita alimentar los procesos de Bienestar Social Laboral en la Alcaldía Municipal de Funza.

8.4 DIAGNOSTICO FINAL.

Según el diagnostico de satisfacción laboral, los funcionarios de la Alcaldía tienen altos factores de satisfacción, identidad y pertenencia con la institución, aunque existen algunos factores en los que sería necesaria la intervención en pro de mejorar condiciones que generan no satisfacción en los funcionarios.

Factores negativos.	Recomendaciones.
Organización del tiempo libre, el mal manejo en cuanto a la entrega de tareas, o acumulación de las mismas no les permite a los funcionarios espacios en los que puedan desarrollar otras actividades ya sean a nivel cultural o de distención laboral, las horas de trabajo se extienden, con tal de cumplir con la entrega de tareas.	Se recomienda a los jefes diseñar un plan de tareas con el fin de cumplir con los horarios de trabajo estipulados, permitir lapsos de 15 minutos cada tres horas de trabajo con el fin de distencionar el cuerpo.
Condiciones del ambiente de trabajo, espacio y seguridad, los funcionarios que desarrollan su trabajo en espacios bajo condiciones ambientales cambiantes, o terrenos inestables, no cuentan con los medios de protección y seguridad estipulados legalmente.	Para este factor es de gran importancia intervenir de manera inmediata, gestionando material de protección que permita prevenir accidentes, y promocionar el cuidado físico, en lugares de riesgo para los funcionarios.
Inducción y re inducción, los funcionarios consideran que hace falta información periódica sobre las generalidades de la Institución, asunto administrativos entre otros.	Se siguiere implementar procesos de inducción y re inducción por periodo de un año minino, o cuando sea necesario si existen cambios, o reformas de interés que deban darse a conocer a los funcionarios.
Sistemas de recompensa, la aplicación de la evaluación de competencias laborales no cumple con los requisitos para destacar y reconocer el desempeño, lo que genera en los funcionarios sensación de desinterés en brindar reconocimiento al buen desarrollo laboral.	Se recomienda revisar y mejorar la herramienta de evaluación competencias laborales, promover y premiar la excelencia y competencia sana, por medio de estímulos al buen desarrollo laboral.

Tabla 7

9. APRENDIZAJES TEORICOS Y PRACTICOS.

El bienestar social laboral comprende la utilización de herramientas que apunten a la solución de necesidades del individuo a nivel institución, sin dejar de lado factores como su contexto y entorno social, reconociendo que estos factores influyen en su cotidianidad laboral.

El Trabajo Social, tiene retos que asumir en este campo, uno de ellos es dejar de percibir a la población de una empresa como benefactor de servicios, y emprender un camino que conlleve a dinamizar estos procesos, permitiendo a los funcionarios, ser propositivos frente a comportamientos de cambio y ser sujetos activos en el Bienestar Social Laboral.

Partiendo de la Gerencia de recursos humanos, el Trabajo Social debe no solo velar por el buen nivel de una empresa, debe ir más allá y buscar un equilibrio funcional en la institucional, que equivale al desarrollo de los funcionarios y de la institución, para dar un concepto de la institución a nivel Bienestar laboral es necesario indagar sobre la posición de los funcionarios, para esto se utilizan herramientas de medición, como la encuesta de satisfacción laboral desarrolla en este proceso de práctica que arroja resultados de gran importancia para el desarrollo de los procesos de Bienestar Social Laboral en la Alcaldía.

El desarrollo del Bienestar Social Laboral en empresa le permite a los trabajadores sociales, potenciar sus habilidades en el manejo del capital humano, este es un campo en el que el interés social por la población de una empresa u organización, trasciende más allá de lo laboral netamente, al comprender a los funcionarios como sujetos sociales, con factores familiares, sociales, económicos, culturales, que influyen en el desarrollo laboral.

Aunque los procesos de Bienestar Social Laboral se desarrollan a nivel gerencial, es importante resaltar que el trabajo social, garantiza funcionalidad integral, funcionarios versus institución, también permite procesos móviles, que constantemente se retroalimentan, construyen, y evalúan, además procuren la interacción y participación activa de los funcionarios.

Dentro del proceso de práctica profesional, se evidencio una serie de carencias en el área de intervención debido a que el Bienestar Laboral se toma como un ejercicio paternalista y paliativo, que busca brindar atención de problemas inmediatos, y no se toma como un camino al cumplimiento de logros institucionales, el Bienestar Laboral a nuestros tiempos, tiene como función dirigir estrategias que permitan mejorar la calidad de vida en el ambiente laboral e impactar en aspecto personal y familiar, incentivar la participación que permita que los funcionarios de sientan sujetos activos auto-gestionen su desarrollo.

En el desempeño en esta área de Bienestar Laboral en la Alcaldía para la Alcaldía se enfrentaron muchos retos, uno de ellos fue destacar la importancia de la intervención de Trabajo Social en la institución, al demostrar las ventajas que se obtenía no solo a nivel producción si no también a nivel social, la Alcaldía permitió desarrollar procesos que cumplieran con dichos objetivos, el desarrollar procesos de bienestar en un institución pública no es tan sencillo existen complicaciones de cronológicos,

El Bienestar Laboral implementa estrategias holísticas que apunten al desarrollo organizacional y el desarrollo humano, estableciendo una coyuntura fuerte que construya una institución competitiva y humana, donde la institución brinda protección y servicios, e interés por el funcionario como ser y no como empleado, lo que es fundamental, pues esto es un influyente en la percepción del funcionario en la institución, lo que tiene como respuesta mejor rendimiento, productividad, y satisfacción laboral.

Los principios de responsabilidad del Bienestar Laboral, buscan impactar de manera positiva en los funcionarios y sus familias, por medio de actividades que apunten al mejoramiento de condiciones de vida ya sea a nivel interno o a nivel externo de la institución, la utilización de métodos como la indagación, y obtención de información partiendo de herramientas como encuestas, observación, entrevistas permite desarrollar acciones innovadoras en pro del buen funcionamiento de la institución, y dar un sentido particular en el quehacer profesional.

El bienestar social laboral, optimizo el manejo de las herramientas de investigación, y la innovación en creación de estrategias, cumpliendo un papel fundamental en la obtención de respuestas positivas en el ámbito laboral, en un contexto donde temas como clima laboral, cultura laboral, ambiente laboral, ambiente físico, capacidad profesional, entre otros; muestran el interés por temas específicos y por mirar al individuo de manera holística en el contexto laboral, tomando este contexto, como una pequeña sociedad en la que influyen innumerables factores, y para los cuales es necesario ser agentes maleables que enfrenten nuevos retos empresariales, para estar a la vanguardia global, sin olvidar y relegar el principal motor de cualquier institución, el ser humano.

Bibliografía.

Acuerdo N° 008 del 23 de mayo de 2008 del concejo Municipal de Funza.

ANDER-EGG, Ezequiel. Introducción al Trabajo Social. 2ª edición, 1996.

Chiavenato, I. (1999): Administración De Recursos Humanos. Ed. McGraw-Hill, México.

Chiavenato, I. (2002): Gestión Del Talento Humano. Ed. Prentice Hall, Bogotá.

Decreto 1567 de 1998.

Decreto 682 de 2001.

Decreto Ley 1567 de 1998.

Departamento Administrativo de la Función Pública, Bienestar Social Laboral.

Departamento Administrativo de la Función Pública, Clima Organizacional, Abril de 2001.

Desempeño y productividad: contribuciones de la psicología organizacional.

Federación Española de Escuelas de la iglesia de Trabajo Social, Seminario

Federación Española de Escuelas de la iglesia de Trabajo Social, Seminario Manresa y los Negrales., 1972.paginas 47 y 48.

<http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>

Ley 909 de 2004.

Manresa y los Negrales., 1972.capitulo 3.

Manual de procesos y procedimientos de la Alcaldía Municipal de Funza.

Medellín, Cincel, 1990.

Motivación para el trabajo. Conceptos, hechos y evidencias contemporáneos, Medellín, Cincel, 1992.

PARRA, Manuel. Conceptos básicos en la salud laboral. 2003.

Plan de Desarrollo, Jorge Rey, alcalde popular del Municipio de Funza, año 2008.

RAMIREZ PLAZAS, Elías, Clima Organizacional gratificante, paginas 3, 4, 5, 1995.

Resolución N° 415 de 2003 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

RUIZ RINCÓN, Hermes Alfredo. Tips Har: Bienestar Social. 2007.

TOMAS, Fernandez Garcia y Antonio Lopez. Trabajo Social con Grupos.

WETHER, William B. y DAVIS, Keith. Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw-Hill Tercera Edición, 1991.

Anexos

Anexo A

Resolución por la cual se establece el área de Bienestar Social Laboral para la Alcaldía Municipal de Funza.

COPIA DEL ORIGINAL
DESPACHO

RESOLUCION No. 000438 DE 2007
(26 JUN 2007)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LA ALCALDÍA DE FUNZA, CUNDINAMARCA"

EL ALCALDE POPULAR DE FUNZA, CUNDINAMARCA, EN USO DE LAS ATRIBUCIONES LEGALES EN ESPECIAL LAS ESTABLECIDAS EN EL DECRETO 1567 DE 1998, Y

CONSIDERANDO

Que el Artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 establece que las entidades del estado deben organizar programas de Bienestar Social a partir de las iniciativas de los servidores públicos, 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 como permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.

Que la Oficina de Talento Humano encargado de Bienestar Social laboral en coordinación con la facultad de Trabajo Social de la Universidad Uniminuto en el marco del Convenio de Cooperación Institucional para el desarrollo de practicas profesionales de estudiantes, elaboraron el programa de Bienestar Social para la Alcaldía de Funza.

Que con el fin de dar inicio a las actividades en el contempladas se debe proceder a su legalización mediante acto administrativo.

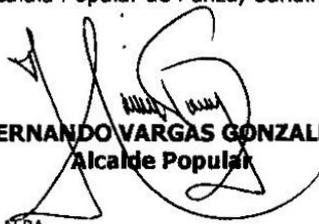
RESUELVE

ARTICULO PRIMERO.- Adóptese el Programa de Bienestar Social para el Municipio de Funza, Cundinamarca.

ARTICULO SEGUNDO.- Divúlguese a través de la Oficina de Talento Humano ante los funcionarios de la Administración Municipal.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en el Despacho de la Alcaldía Popular de Funza, Cundinamarca, a los 26 JUN 2007


HERNANDO VARGAS GONZALEZ
Alcalde Popular


Revisó: BIBIANA PINILLA ALARCON
Visto: JESUS GUILLERMO MORALES ALBA
Elaboró: Aldeé G.G.

Anexo B

Encuesta de satisfacción laboral, diseñada por la Administradora de riesgos SURATEP.



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PARA EL TRABAJO

INSTRUCCIONES

La empresa está interesada en conocer cual es su satisfacción con el trabajo, con el fin de identificar los aspectos que puedan ser mejorados conjuntamente.

Le agradecemos que usted se sirva contestar las siguientes preguntas, de forma **absolutamente sincera**, pues así podremos orientar mejor el análisis de la información y la planeación de mejoras. Las respuestas que usted dé al cuestionario, no son ni buenas ni malas, lo importante es que reflejen la manera como usted siente en el trabajo. Sus respuestas serán manejadas de forma **totalmente confidencial**, pues el propósito como ya se ha dicho, es mejorar la satisfacción laboral.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Por favor coloque una equis (X) en el espacio correspondiente a sus datos personales, no es necesario colocar nombre ni apellidos.

Sexo : F M

Antigüedad en la empresa: menos de un año de 1 a 5 de 6 a 10
De 11 a 15 y de 16 y más años

Área

El cargo que ud ocupa pertenece a un nivel: Directivo Mando medio
Empleado o Trabajador

Estado civil: casado(a) soltero(a) separado(a) viudo (a)

Edad : menor de 20 años
21 - 29 años
30 - 39 años
40 - 49 años
más de 50 años

Número de hijos : 1 2 3 4 o más

Turno : Mañana Tarde Noche Todo el día Rotativo

Grado de escolaridad :

Ninguno
Primaria completa
Secundaria completa
Técnico completo
Universitario completo
Especialización completa

Marque una equis (X) en el espacio de la afirmación que más se acerque a su grado de satisfacción en el trabajo. Cuando el concepto que expresa la variable no forme parte de la realidad de su empresa o de su cargo, entonces marque la x en el espacio de NO APLICA.

1. En relación con el contenido de la inducción recibida para el trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

2. En relación con la cooperación que existe entre las personas de mi equipo para alcanzar los resultados del área, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

3. En relación con la libertad que tengo para decidir acerca de la manera de realizar mi trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

4. En relación con la frecuencia en los cambios de turno, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

5. En relación con el número de horas extras que diariamente le dedico al trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

6. En relación con la ventilación que hay en mi puesto de trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

7. En relación con el aprendizaje que obtengo a partir de la forma como el jefe corrige mis errores, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

8. En relación con la reinducción recibida por cambios de cargo o cambios en la estructura, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

9. En relación con el cargo para el que fui contratado y mis conocimientos, habilidades y motivación, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

10. En relación con la libertad que tengo para controlar la velocidad con que realizo mi trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

11. En relación con la capacitación que me da la empresa para mejorar mi trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

12. En relación con las soluciones que mi grupo de trabajo le da a los conflictos, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

13. En relación con la oportunidad que tengo de realizar tareas variadas dentro de mi oficio, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

14. En relación con el nivel de ruido que hay en mi puesto de trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

15. En relación con la acogida que el jefe le da a las ideas que tengo para mejorar el trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

16. En relación con la información que me dan sobre los cambios futuros de la empresa, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

17. En relación con la vocación que tengo para realizar mi trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

18. En relación con los recursos que me proporciona la empresa para hacer bien mi trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

19. En relación con el reentrenamiento recibido por cambios en políticas, procesos o tareas, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

20. En relación con el entrenamiento recibido para desempeñar mi cargo actual, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

21. En relación con la acogida que la empresa le da a las sugerencias de mejoramiento, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

22. En relación con el nivel de concentración que exige la realización mi trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

23. En relación con los criterios que tiene mi jefe para delegar las tareas, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

24. En relación con la posibilidad que tengo de lesionarme durante la realización de mi trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

25. En relación con las posibilidades que tengo en la empresa para ascender, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

26. En relación con la disponibilidad de espacio físico para realizar mis tareas, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

27. En relación con la participación que el jefe me da para definir los objetivos que debo alcanzar, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

28. En relación con el tipo de comunicación que tengo con personas de otras áreas, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

29. En relación con el tipo de comunicación que existe entre los miembros de mi equipo de trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

30. En relación con la manera como mi trabajo afecta mi salud, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

31. En relación con los conocimientos y experiencia que poseo para alcanzar los objetivos de mi cargo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

32. En relación con el salario que recibo, comparado con el que ofrecen otras empresas del ramo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

33. En relación con la objetividad de la evaluación que el jefe hace de mi trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

34. En relación con el mejoramiento de mis conocimientos y habilidades que me permite el cargo que desempeño, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

35. En relación con los beneficios sociales que la empresa me ofrece (recreación, salud, seguros de vida) comparados con los que ofrecen otras empresas del ramo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

36. En relación con las posturas que debo adoptar para acomodarme a las características del puesto de trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

37. En relación con el uso del tiempo libre en actividades diferentes a mi trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

38. En relación con el reconocimiento que recibo cuando hago un trabajo bien hecho, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

39. En relación con los beneficios económicos que la empresa me ofrece (primas, bonificaciones, préstamos, etc), comparados con los que ofrecen otras empresas del ramo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

40. En relación con la orientación que nos da el jefe para trabajar en equipo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

41. En relación con la calidad de vida que tiene mi familia, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------

42. En relación con el nivel de logro de mis objetivos personales, diferentes a los de mi trabajo, yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
---	--	--	---	------------------------------------



43. En relación con el tiempo libre que le dedico a mi familia yo me siento:

<input type="checkbox"/> muy satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente satisfecho	<input type="checkbox"/> medianamente insatisfecho	<input type="checkbox"/> Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/> No aplica
--	---	---	--	------------------------------------

NOTA: Si desea ampliar la explicación de alguna de las respuestas, o hacer un comentario adicional sobre algún aspecto de la empresa que le genere insatisfacción y que no aparece descrito en esta encuesta, puede hacerlo a continuación.

Anexo C

Este formato fue diseñado para que reposara en la Alcaldía Municipal de Funza, para ser aplicado a principios de años 2009 cuando se realice la actualización de datos de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Funza.

Formato Encuesta Domiciliaria.

Fecha: _____

Datos personales:

Nombre: _____

Motivo: _____

Datos lugar.

Dirección: _____ Teléfono: _____

Barrio: _____ Estrato: _____

Características.

Croquis del lugar: (indicar el número de personas por habitación).

Conclusiones:

Sugerencias:

Firma T.S. encargado

Anexo E

FORMATO ANEXO- HOJA DE VIDA

Persona Natural.

Este formato fue diseñado con el fin de ampliar la información que se recolecta en la actualización de datos a principios de año en la Alcaldía, debido a que existe un faltante de información familiar, académica, de vivienda y económica; que es importante para la Alcaldía.

Día	Mes	Año

Curso	Institución	# horas asistidas

En este enunciado debe referenciar a las personas con quien vive, en caso de vivir solo marque a continuación con una x y deje este recuadro sin diligenciar.

Vive solo _____

Apellidos	Nombres	Fecha nacimiento	Edad	Nivel educativo	Ocupación	Vinculo familiar



Qué tipo de vivienda habita.

Propia _____ Arrendada _____ Familiar _____



Sus ingresos oscilan entre, (marque con una x)-

\$ 400.000 y \$ 700.000 _____ 800.000 y \$

1.100.000 _____

\$ 1.200.000 y \$ 1.500.000 _____ Superior a \$ 1.600.000

Mencione que finalidad tienen dichos ingresos teniendo en cuenta los siguientes factores.

Arriendo _____ Recreación _____ Gastos educativos

Créditos _____ Vestuarios _____ Gastos personales

Autorización.

Favor diligenciar el siguiente formato de manera manual.

1. Yo _____ identificado con _____ numero _____ expedida en _____ autorizo a quien este designado para consultar, verificar reportar y analizar la información suministrada en mi hoja de vida y formato anexo durante la vinculación con la institución de referencia, antecedentes laborales y académicos en la centrales de información financiera y educativas, y a realizar la visita domiciliaria en virtud del proceso de selección al que voluntariamente me he sometido.

2. Certifico que la información aquí consignada es veraz y cualquier falsedad en los datos son causal para no continuar el proceso de selección o para la desvinculación de la Institución.

Firma de aspirante al cargo: