

**Diseño de un plan de bienestar laboral para el personal del área administrativa de la
Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, Cauca**



Lina Daniela Hoyos Collazos

Corporación Universitaria Autónoma del Cauca

Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades

Programa de Administración de Empresas

Práctica Empresarial

Popayán

2023

**Diseño de un plan de bienestar laboral para el personal del área administrativa de la
Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, Cauca**



Lina Daniela Hoyos Collazos

Trabajo de Grado modalidad pasantía para optar al título de Administradora de Empresas

Director:

Javier Solarte Camayo

Corporación Universitaria Autónoma del Cauca

Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades

Programa de Administración de Empresas

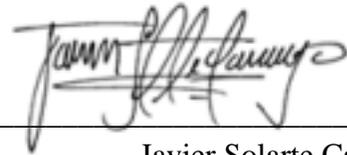
Práctica Empresarial

Popayán

2023

Nota de aceptación

Una vez revisado el documento final del trabajo de grado titulado **“Diseño de un plan de bienestar laboral para el personal del área administrativa de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, Cauca”**, realizado por la estudiante Lina Daniela Hoyos Collazos, se aprueba la sustentación para optar, el título de Administradora de Empresas en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.



Javier Solarte Camayo
Director



Óscar Andrés López Valencia
Jurado



Wilfred Fabián Rivera Martínez
Jurado

Popayán, 6 de octubre de 2023

Dedicatoria

Este trabajo de grado se lo dedico a Dios y la virgencita María, a mis padres, mis hermanos y mi abuelita muchas gracias por su apoyo.

Agradecimientos

Primero que todo le quiero dar las gracias a Dios y a la virgencita María por permitirme culminar esta etapa de mi vida por darme salud, sabiduría y fortaleza en todo momento. A mi madre Lucia gracias por tus oraciones gracias por ser ese pilar fundamental en este proceso a no desfallecer en los momentos más difíciles aun cuando sentía que no lo iba a lograr siempre estuviste ahí impulsándome a pesar de las adversidades , a mi padre Heberto gracias por tu dedicación, entrega para con nosotros y estar siempre ahí cuando te necesitaba a mis hermanos Oscar, Leonardo gracias por su respaldo, presencia en todo este proceso y a mi hermano Javier que aunque no estés físicamente sé que donde quiera que estés estas con migo y feliz de este logro siempre estarás presente en cada logro que alcance a mi abuelita Teresa gracias por tus oraciones y bendiciones que siempre estuvieron conmigo, también a las personas que directa e indirectamente contribuyeron en este proceso como doña socorro que solo tengo palabras de agradecimiento para usted, su familia que me recibió y acogió como un miembro más.

Por último, gracias a la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca por permitirme formarme aprender y a mis profesores por poner cada uno su granito de arena a esta formación y a mi director Javier solarte gracias por aportarme sus conocimientos y sabiduría en ese proceso

Muchas gracias

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 9 |
| Introducción | 11 |
| 1. El Problema | 12 |
| 1.1. Planteamiento del Problema..... | 12 |
| 1.2. Pregunta Problema | 13 |
| 2. Justificación..... | 14 |
| 3. Objetivos..... | 15 |
| 3.1. Objetivo General | 15 |
| 3.2. Objetivos Específicos..... | 15 |
| 4. Marco Referencial | 16 |
| 4.1. Marco Contextual..... | 16 |
| 4.2. Estado del Arte | 17 |
| 4.3. Marco Conceptual | 19 |
| 4.3.1. <i>Bienestar</i> | 19 |
| 4.3.2. <i>Bienestar Laboral</i> | 19 |
| 4.3.3. <i>Plan de Bienestar Laboral</i> | 20 |
| 4.3.4. <i>Clima Organizacional</i> | 21 |
| 4.3.5. <i>Talento Humano</i> | 21 |
| 4.4. Marco Legal | 23 |
| 5. Metodología..... | 25 |
| 5.1. Enfoque | 25 |
| 5.2. Tipo de Investigación..... | 25 |

| | |
|--|----|
| 5.2.1. <i>Diseño de la Investigación</i> | 25 |
| 5.3. Técnicas de Recolección de Información..... | 26 |
| 5.4. Población y Muestra..... | 26 |
| 5.5. Análisis e Interpretación de Información..... | 26 |
| 6. Resultados..... | 27 |
| 7. Conclusiones..... | 49 |
| 8. Recomendaciones | 52 |
| Referencias Bibliográficas | 53 |
| Anexos | 60 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Normatividad vigente | 23 |
| Tabla 2. Técnicas de recolección de información..... | 26 |
| Tabla 3. Factores de insatisfacción laboral | 37 |
| Tabla 4. Condiciones del ambiente laboral..... | 39 |
| Tabla 5. Ausencia de clima organizacional | 40 |
| Tabla 6. Motivación | 42 |
| Tabla 7. Plan de acción | 46 |

Lista de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Alcaldía Municipal Santander de Quilichao..... | 16 |
| Figura 2. Género | 31 |
| Figura 3. Jornada laboral..... | 32 |
| Figura 4. Ambiente físico-laboral | 33 |
| Figura 5. Clima organizacional..... | 34 |
| Figura 6. Motivación..... | 35 |
| Figura 7. Pasos para el diseño del plan de bienestar laboral..... | 38 |
| Figura 8. Equipo plan de bienestar laboral | 44 |

Lista de anexos

| | |
|---------------------------|----|
| Anexo 1. Encuesta | 60 |
| Anexo 2. Presupuesto..... | 63 |

Resumen

La presente dinámica empresarial se realizó en la Alcaldía de Santander departamento del Cauca, tuvo como objetivo diseñar un plan de bienestar laboral para el personal del área administrativa de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, Cauca. Se utilizó una metodología mixta, atendiendo características cualitativas y cuantitativas con un tipo de investigación descriptiva. Se realizó una encuesta de percepción a aspectos del ambiente físico laboral, clima organizacional y motivación a los siete colaboradores que actualmente conforman el departamento administrativo. Como resultados, se realizó un amplio diagnóstico del actual plan de bienestar que maneja la administración y se complementa con una encuesta, que permitió conocer los factores de insatisfacción para establecer estrategias que fueron plasmadas en un plan de acción que se llevará a cabo a un mediano plazo.

Palabras claves: Bienestar laboral, talento humano, colaboradores, motivación, clima organizacional

Abstract

The present business dynamic was carried out in the Mayor's Office of Santander, department of Cauca, with the objective of designing a work well-being plan for the personnel of the administrative area of the Municipal Mayor's Office of Santander de Quilichao, Cauca. A mixed methodology was used, attending to qualitative and quantitative characteristics with a type of descriptive investigation. A perception survey was carried out on aspects of the physical work environment, organizational climate and motivation to the seven collaborators who currently make up the administrative department. As a result, a comprehensive diagnosis of the current welfare plan managed by the administration was carried out and complemented by a survey, which allowed to know the factors of dissatisfaction to establish strategies that were embodied in an action plan that will be carried out in a medium term.

Keywords: Work well-being, human talent, collaborators, motivation, organizational climate

Introducción

Para hablar de bienestar laboral se debe desarrollar una rigurosa conceptualización que permita establecer la importancia que esta tiene para el éxito organizacional. Para iniciar se puede afirmar que muchos de los autores que hablan acerca del significado no llegan a un acuerdo, muestran una falta de consenso en la definición del mismo. Por ejemplo, para Baptiste (2009, como se citó en Ortiz et al., 2020) hace referencia a las condiciones materiales y experiencias en el trabajo que sirven para el desarrollo del mismo, mientras que Schulte y Vainio (2010, como se citó en Ortiz et al., 2020) lo hacen en términos de florecimiento, es decir relacionado con los estados de ánimo que presenten las personas para el desarrollo de su labor. (Ortiz Arboleda, 2020, p. 34)

El bienestar laboral en una empresa según García Pérez (2021), tiene que ver con la productividad de los trabajadores su participación en las actividades de crecimiento profesional y de fortalecimiento de equipos, y su respuesta de cara a los usuarios, pues en la medida en que se sientan bien, podrán transmitirlo a los clientes y demás compañeros de trabajo. (párr. 1)

De esta forma, la siguiente dinámica empresarial consta de ocho partes: en primera instancia se comienza por identificar el problema actual del departamento administrativo, luego se procede con los objetivos, seguido de la justificación del estudio; se continua con el marco referencial donde se contextualiza los antecedentes, los conceptos y la base legal para comprender la terminología y bases de estudio. Luego se procede con la metodología de la investigación empleada en la cual se indica las herramientas, las actividades y los tipos de análisis de información. En cuanto a los resultados, se enfocaron en diagnosticar, identificar factores y

desarrollar un plan de acción para el bienestar laboral en la Alcaldía. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones del Proyecto.

1. El Problema

1.1. Planteamiento del Problema

El talento humano es el factor más importante con el que puede contar las organizaciones, por ello, se deben aunar todos los esfuerzos que permitan el desarrollo personal y laboral de sus empleados para lograr un alto nivel en satisfacción. Actualmente, los planes y programas de bienestar laboral tienen como objetivo lograr que la organización tenga un ambiente sano, motivado, con sentido de pertinencia y cultura organizacional, lo cual se verá reflejado en una mayor productividad de la empresa (Gómez Martínez et al., 2012).

Para Cucaita et al. (2013), en las empresas tanto públicas como privadas se ha evidenciado que la gran mayoría de los trabajadores sufren de algún tipo de enfermedad laboral o inconformidad con los beneficios, lo que ha afectado notoriamente en el bienestar de cada persona y su desempeño dentro y fuera de la organización. Si bien, han surgido esfuerzos para brindarle al colaborador bienestar, motivación y satisfacción laboral por medio de incentivos, beneficios, actividades, buenas remuneraciones y buenas relaciones internas que creen un buen clima organizacional. Adicionalmente, las empresas tienen claro los conocimientos, habilidades y destrezas de cada individuo para el logro de los objetivos organizacionales, lo que conlleva a trabajar con la motivación del personal para obtener buenos resultados.

La Alcaldía de Santander de Quilichao del departamento del Cauca, es una institución pública la cual se encarga de administrar los asuntos municipales y prestar los servicios públicos que determine la ley, así como ordenar el desarrollo de su territorio y construir obras que demanden

el progreso municipal. Para llevar a cabo cada una de las actividades debe de contar con el talento humano idóneo el cual debe trabajar en buenas condiciones laborales para cumplir con cada uno de los objetivos. En el caso del personal administrativo el cual es vital dentro de la alcaldía, se han identificado ciertas falencias como el trabajo bajo presión, no hay reconocimiento laboral, las jerarquías son muy marcadas, las cuales hacen que quienes están en niveles más altos abusen de su poder y en ocasiones lo usen para intimidar, acosar o manipular con temas de renovación de contratos lo cual ocasiona estrés laboral ya que la rotación constante de personal no les da la oportunidad de poder desempeñar adecuadamente su trabajo. Se evidencia, poco clima organizacional ya que en los diferentes grupos de trabajo no se integran para realizar un trabajo articulado, influenciado por la afinidad política, además, persiste la poca comunicación, envidia, poco compañerismo y colaboración. Finalmente, el área no cuenta con un equipamiento físico idóneo para trabajar en un ambiente más ameno, con características lumínicas y de espacio idóneo para el desarrollo de las actividades administrativas.

Por estas razones, es importante indagar sobre los factores que genera la baja satisfacción en el personal administrativo en la Alcaldía municipal de Santander de Quilichao y de esta manera tomar acciones y estrategias para mitigar esta problemática.

1.2. Pregunta Problema

¿Cuál será el impacto obtenido a través del diseño de un plan de bienestar laboral para el personal del área administrativa de la Alcaldía de Santander de Quilichao, departamento del Cauca?

2. Justificación

Un plan de bienestar laboral es un instrumento “que tienen las empresas para incorporar a su gestión el bienestar, lo más importante es que este programa incluya a todos los trabajadores de la empresa, desde el más alto ejecutivo, hasta el empleado recién incorporado” (Bienestar laboral, s.f., p. 5). El plan de bienestar laboral tiene como objetivo crear un ambiente de trabajo idóneo para los empleados de una organización, creando un ambiente sano y con clima organizacional adecuado, buscando siempre un buen comportamiento y satisfacción de los empleados.

La presente investigación, desde la metodología de investigación mixta busca conocer las percepciones de los empleados de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao con la finalidad de medir el grado de satisfacción de los mismos frente la administración, el diseño de un plan de bienestar laboral contrarrestará la problemática existente relacionada a la alta rotación del personal, conflicto, baja productividad, ausentismos, estrés y otros.

La Administración Municipal de la Alcaldía de Santander de Quilichao busca implementar políticas idóneas que permitan medir y mejorar la eficiencia y la eficacia de la organización pública buscando llevar a cabo oportunidades y desarrollar altos niveles de participación para que sus trabajadores estén motivados y cumplan con los objetivos organizacionales. Desde el punto de vista práctico, la presente dinámica empresarial le permite a la pasante recrear y aplicar cada uno de los conocimientos adquiridos durante la carrera universitaria, aportando significativamente al área del talento humano.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Diseñar un plan de bienestar laboral para el personal del área administrativa de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, Cauca.

3.2. Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico del estado actual de bienestar laboral junto con las políticas actualmente implementadas por la Alcaldía de Santander de Quilichao y su relación con el nivel de satisfacción del personal administrativo.
- Identificar los factores que inciden en el bajo nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía de Santander de Quilichao.
- Elaborar un plan de acción para establecer estrategias que contribuyan al mejoramiento del plan de bienestar laboral para el personal del área administrativa de la alcaldía de Santander De Quilichao.

4. Marco Referencial

4.1. Marco Contextual

La Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, en base al artículo 311 y siguientes de la Constitución Política Colombiana de 1991, así como de la reglamentación legal respectiva, tiene como misión:

Dirigir y articular acciones para ejercer una gobernanza respetuosa de la ciudadanía, de sus oportunidades y necesidades, mediante un gobierno participativo, inclusivo y transparente, que promueva el efectivo empoderamiento comunitario, desarrollo sostenible y la competitividad mediante la educación integral, innovación y el cuidado del medio ambiente

El municipio de Santander de Quilichao es un territorio vivo, seguro, educado, innovador, de sana convivencia generando transformación a través de la garantía de los derechos para la paz y el progreso, líder en la región del Norte del Cauca, el cual integra su comunidad pluriétnica y multicultural al desarrollo sostenible constituido por la inversión en innovación social, el desarrollo económico y el manejo adecuado de sus Recursos Naturales en condiciones de equidad, solidaridad y conexión entre la oferta urbana y rural desde un escenario transparente y responsable con las necesidades de su comunidad (Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, 2022).

Figura 1

Alcaldía Municipal Santander de Quilichao



Nota. Alcaldía Municipal Santander de Quilichao (2022)

4.2. Estado del Arte

En Colombia, el autor Suarez Ramírez (2015) desarrolla la investigación denominada *“Diseño de un plan de bienestar laboral para la empresa Brillaseo S.A. a partir de la identificación de los factores de riesgo psicosocial”*, el cual tuvo como objetivo “diseñar un plan de bienestar laboral para la empresa ... a partir de la identificación de los factores de riesgo psicosocial” (p. 21). El proyecto se realizó mediante un tipo de estudio mixto, descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal considerando que no pretende influir o alterar las decisiones de la población objetivo.

Como resultado, la investigación logro “caracterizar los cargos de los trabajadores operativos y administrativos de la empresa con el fin de identificar las tareas laborales particulares y sus factores de riesgo” (Suarez, 2015, p. 20), así como identificar los factores de riesgo de los trabajadores y el respectivo nivel de riesgo que permitieron establecer puntos críticos para atender el plan de bienestar y de esta manera “proponer un plan de bienestar laboral enfocado en las dimensiones que indican un nivel de riesgo alto dentro de la organización” (Suarez, 2015, p. 20).

En la ciudad de Cali, los autores Molano y Ruiz (2018), desarrollan la investigación *“Diseño del programa y plan de bienestar laboral en la empresa Gamaquim”*, el cual tuvo como objetivo “diseñar el programa y plan de bienestar laboral de la empresa Gamaquim S.A.S de la ciudad de Santiago de Cali” (p. 12).

Como resultado, se revisó la información del entorno, organización, individuos y grupos relacionada con el bienestar laboral de la empresa GAMAQUIM S.A.S, llevando a implementar el plan de bienestar que abarco dimensiones recopiladas a partir de la información de la empresa. Finalmente, se socializo el programa y el plan de bienestar a todos los asociados de la empresa. Como conclusión, la empresa buscó que el plan de bienestar fuese diseñado a medida de los

trabajadores para que sea de fácil adaptación y se evidencien resultados positivos dentro de la organización.

En Cartagena, los autores Pérez y Torres (2011), elaboran el trabajo de grado denominado ***“Diseño de un plan de bienestar para los trabajadores en misión y planta de Manpower Sucursal Cartagena como estrategia para mejorar sus niveles de satisfacción laboral”***, el cual tuvo como objetivo diseñar un plan de bienestar para mejorar sus niveles de satisfacción laboral, a través de intervención.

La metodología se realizó mediante un “enfoque cualitativo dadas las condiciones del objeto de estudio y la necesidad de abordar el contexto socioeconómico para tener una mirada del mismo” (Pérez y Torres, 2011, p. 14), la investigación de corte descriptiva apoyo la aplicación de las técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

Como resultado, mediante los niveles de satisfacción de los trabajadores se identificaron las variables a intervenir en el plan de bienestar, obteniendo un diagnóstico de las políticas de bienestar social actualmente por la empresa y su relación con el nivel de satisfacción de los trabajadores. Los indicadores de gestión permitieron monitorear el nivel de participación y de satisfacción en el plan de bienestar de los trabajadores.

Finalmente, en Barranquilla, el autor Liñan (2019) elabora la investigación denominada ***“Diseño de programas de bienestar laboral para mejorar la calidad de vida en los empleados de Oleoflores sede Barranquilla”***, el cual tuvo como finalidad diseñar un programa de bienestar laboral. La metodología utilizada fue la consulta documental de diferentes fuentes nacionales e internacionales, aplicando un instrumento a una muestra de 10 empleados de la organización. Como resultado, la empresa obtuvo altos niveles de motivación en los empleados, sentido de

pertenencia y alta productividad, como recomendaciones se insiste en realizar un acompañamiento adecuado por parte del equipo de gestión humana.

4.3. Marco Conceptual

4.3.1. Bienestar

Según la ONU (s.f., como se citó en el documento Bienestar Laboral, s.f.), define el bienestar como el “estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad” (p. 3).

El bienestar es basado y se puede encontrar de diferentes maneras, ya que es una satisfacción personal proporcionada por la comodidad y el confort, de manera positiva, enfocados en aspectos como la salud, he incluso en la parte psico-biológica, entre otros.

Bienestar también es la sensación personal de haber logrado ciertas metas propuestas, y alcanzar el desarrollo social, cultural y personal.

Davis (2020), el bienestar es la experimentación de salud, felicidad y prosperidad hacia el bien mismo, también es importante para tener bienestar: Saber manejar el estrés, tener en claro que se quiere en la vida y tener buena salud mental.

4.3.2. Bienestar Laboral

Es el “estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social” (Ruiz Rincón, 2020, párr. 1).

Según Davis (2020), el bienestar laboral es uno de los 5 tipos principales de estos, y es la capacidad de enfocar el interés, los valores a conseguir y las metas a cumplir, para ganar felicidad y enriquecimiento profesional.

Asimismo, el bienestar laboral son los beneficios que ofrece una empresa a sus empleados para asegurar una buena calidad de vida, incluyendo el crecimiento personal y profesional.

4.3.3. Plan de Bienestar Laboral

Según Muñoz (2007, como se citó en López, 2015)

argumenta que hablar de bienestar laboral, hace referencia a la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas. Si el impacto fuera negativo tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos, tanto en el ánimo como en la salud de las personas. (p. 11)

Para el complemento de este se hablan de diversos factores que influyen en el bienestar laboral, según Moreno y Hernández (2013, como se citó en López, 2015) definen como los más significativos los siguientes elementos:

- a) Factor Logro:** Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.
- b) Factor de Reconocimiento:** Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados.
- c) Factor del Trabajo en Sí:** Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.
- d) Factor Responsabilidad:** Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.

e) Factor Promoción: Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa. (pp. 11-12)

4.3.4. Clima Organizacional

El concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes. (Chiavenato, 2009, p. 74)

Por otro lado, Forehand y Gilmer (1964, como se citó en Rosario Cruz, 2015) plantean el clima como:

el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas. Se considera que el enfoque estructural es más objetivo porque se basa en variables que son constantes dentro de la organización y definidas por la dirección. (p. 167)

4.3.5. Talento Humano

Según Briceño (2012, como se citó en Poveda, 2018) indica que:

el talento humano se compromete con el bienestar de los trabajadores, pero ve en ellos un potencial, una ventaja competitiva que se tiene que aprovechar, ofrece a los trabajadores las capacidades de abordar y resolver problemas en el menor tiempo posible y su fin es

generar un nivel de pertenencia a la empresa, con el cual los objetivos y metas tanto a nivel grupal como individual se conecten el trabajo en equipo. (p. 13)

Por su parte, Chiavenato (2002) expresa que:

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (p. 6)

Por ello, “la gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas ... para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales”. (Chiavenato, 2002, p. 9)

El desarrollo del talento humano brinda la oportunidad a las personas de mejores opciones de vida y de trabajo, ofreciéndoles calidad laboral y social además de identidad, pertenencia y garantía en el bienestar social y de trabajo, así como una apuesta clara en la consecución de sus retos y objetivos personales. (Marroquín, 2017, p. 12)

4.4. Marco Legal

Actualmente, en Colombia existen normatividad vigente para la implementación de planes de bienestar laboral para empresas públicas y privadas.

Tabla 1

Normatividad vigente

| Normatividad | Descripción |
|---|---|
| Constitución Política de Colombia - Artículo 311 | El municipio como parte fundamental de la división político-administrativa, es el encargado de prestar a su sociedad los servicios públicos que sean impuestos por la ley, también de construir las obras mandadas por el progreso local, entre otras funciones. |
| Ley 100 de 1993 | “Crea el Sistema de Seguridad Social Integral para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional”. |
| Ley 136 de 1994 | El municipio al ser la entidad territorial fundamental de la división político-administrativa del estado tiene la capacidad de tener autonomía política, fiscal y administrativa, dentro de la margen propuesta por la ley, para la mejoría dentro de su población. |
| Decreto 1567 de 1998 | “Crea el Sistema de Estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos”. |
| Decreto 1572 de 1998 | “Reglamenta el decreto 1567 de 1998”. |
| Ley 617 de 2000 | Esta ley establece categorías para los municipios de acuerdo a su administración, política, administrativa, y también depende de su población y los ingresos corrientes de libre destinación |
| Ley 734 de 2002 | Es un derecho que los servidores públicos y sus familias puedan participar en todos los programas de bienestar que sean establecidos por el estado, así como disfrutar de estímulos e incentivos de acuerdo a las disposiciones legales. |
| Ley 909 del 2004 | Tiene como objetivo regular el sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos encargados de mantener el ejercicio de la gerencia pública. |
| Ley 1221 de 2008 | Crea la red nacional de fomento al teletrabajo, con el fin de difundir esta práctica en el país, |

| | |
|--------------------------------------|--|
| | incluyendo las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. También establece el reconocimiento del teletrabajo como modalidad laboral en sus formas de aplicación. |
| Decreto 884 de 2012 | Especifica las condiciones laborales que condicionan en el teletrabajo en relación de dependencia, relaciones entre empleadores y teletrabajadores, así mismo establece los principios de igualdad, voluntariedad y reversibilidad |
| Resolución 2886 de 2012 | Define las entidades que forman parte de la red de fomento del teletrabajo, como las obligaciones que les corresponde. |
| Ley 1811 de 2016 | Se otorgan incentivos por promover el uso de la bicicleta en el país. |
| Circular 012 de 2016 del DAFP | “Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer”. |
| Ley 1857 de 2017 | “Se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar medidas de protección de la familia y dictar otras disposiciones”. |
| Decreto 051 de 2018 | Se modifica de manera parcial el decreto 1083 de 2015, se deroga el decreto 1737 de 2009. |
| Decreto 612 de 2018 | “Se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción”. |

Nota. Elaboración propia (2022)

5. Metodología

5.1. Enfoque

El diseño del plan de bienestar se realizó mediante un enfoque mixto. Según Hernández Sampieri et al. (2014), el enfoque mixto “explora distintos niveles del problema de estudio desde características cualitativas y cuantitativas” (p. 537). Mediante este enfoque investigativo, se buscó obtener datos sobre características, comportamientos, necesidades y conocimiento sobre el problema del estudio.

5.2. Tipo de Investigación

Complementando este enfoque investigativo, se aplicó un tipo de investigación descriptiva, la cual “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 92). La investigación descriptiva a partir de las percepciones de los involucrados permitió describir cada uno de los factores que influyen en el bajo nivel de satisfacción del personal administrativo de la Alcaldía con el fin de generar la propuesta de un plan de bienestar laboral a partir de los puntos críticos obtenidos a partir del diagnóstico.

5.2.1. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación se enfocó en el no experimental de corte transversal el cual según la Universidad Jaén (s.f.), este se encuentra dentro de los estudios básicos, y es considerado como “un procedimiento no experimental, transversal (ausencia de seguimiento) en el que una comunidad o una muestra representativa son estudiadas en un momento de verdad” (párr. 1). A partir de este diseño, se pretendió no influir ni alterar las decisiones de los involucrados.

5.3. Técnicas de Recolección de Información

Tabla 2

Técnicas de recolección de información

| Fuentes primarias | Fuentes secundarias |
|---|--|
| Se recolectó información primaria mediante la aplicación del instrumento de la encuesta las cuales van dirigidas al personal administrativo de la alcaldía. | Se recurrió a información suministrada por la Alcaldía en términos de datos relacionados con bienestar laboral. Por otro lado, se complementa con investigación extraída a partir de bases de datos en donde se indagaron artículos, tesis de grados, informes sobre bienestar laboral los cuales fueron estudios de éxito para el diseño del plan de bienestar laboral para el personal administrativo de la Institución Pública. |

Nota. Elaboración propia (2022)

5.4. Población y Muestra

La población sobre la cual se llevó a cabo la investigación son el personal administrativo de la Alcaldía de Santander de Quilichao del departamento de Cauca. Conformados por siete colaboradores. En cuanto a la muestra, al contar con una población pequeña se trabajó bajo la población actual.

5.5. Análisis e Interpretación de Información

Una vez aplicadas cada una de las técnicas y herramientas para el levantamiento de información, se procedió a analizar los datos obtenidos de la encuesta mediante el programa de Microsoft Excel, los cuales se complementaron con el análisis de datos cualitativos los cuales son soportarlos con discusión por diferentes autores.

6. Resultados

6.1. Realizar un diagnóstico del estado actual de bienestar laboral junto con las políticas actualmente implementadas por la Alcaldía de Santander de Quilichao y su relación con el nivel de satisfacción del personal administrativo.

Un plan de bienestar laboral es el conjunto de medidas implementadas en una empresa, el cual tiene como objetivo generar y garantizar condiciones óptimas que favorezcan el desarrollo de los colaboradores *a nivel social, laboral, personal y profesional* [énfasis añadido]”. (Pérez Rozo, 2021, p. 12)

Según Ortiz Arboleda et al. (2020), menciona que el plan de bienestar laboral “otorga beneficios a los trabajadores tales como herramientas o programas los cuales están fundamentados para brindar soluciones a las necesidades individuales de los miembros de la organización” (p. 36).

Por otro lado, se puede encontrar la teoría de Denison, que para Chica (2017), está relacionada a la cultura y al desempeño organizacional, a partir de esta, Denison ha logrado pasar a la historia como un gurú de la administración moderna, la cual enfatiza desarrollar la cultura corporativa y la capacidad que tiene esta para determinar la calidad de producción de una organización, además, describir los métodos para evaluarla y poner en marcha estrategias organizativas. Para Denison, la cultura organizacional tiene como metodología analizar las percepciones del talento humano de la empresa, de esta manera, las organizaciones exitosas se diferencian por los valores, creencias y costumbres que sustentan su gestión interna, puesto que su cultura organizacional perdura en el tiempo y es transmitida a los miembros de la organización.

Es así como según Gómez y Rodríguez (2019) “el modelo desarrollado por Denison se basa en una correlación entre la cultura organizacional y las mediciones del desempeño de primera línea” (p. 22) la cual hace referencia al “retorno de inversión, crecimiento en las ventas, calidad,

innovación, satisfacción de empleados” (p. 22). Adoptar una cultura fuerte, a través de estos modelos organizacionales de cultura, “ya que asisten en la identificación de estas condiciones y ayudan a que se conviertan en situaciones que las organizaciones puedan enfrentar y consecuentemente en potenciales fortalezas” (Gómez y Rodríguez, 2019, p. 24).

Actualmente, la alcaldía de Santander de Quilichao en temas del estado actual del bienestar laboral, cuenta con dos documentos importantes donde se han establecido una serie de políticas las cuales van encaminadas a conservar un idóneo bienestar laboral en los colaboradores de la administración de la alcaldesa Lucy Amparo Guzmán González. Uno de los documentos es el *“Plan de bienestar social, estímulos e incentivos de la alcaldía municipal Santander de Quilichao-Cauca, 2022”* y el *“Plan estratégico de talento humano de la alcaldía municipal Santander de Quilichao-Cauca, 2022”*.

En cuanto al actual plan de bienestar social, estímulos e incentivos, menciona que la parte fundamental de la Administración Municipal de Santander de Quilichao es la parte de Talento Humano, el bienestar es la prioridad fundamental institucional, para satisfacer las necesidades de los servidores, la del grupo familiar y así lograr contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, implementando políticas y procedimientos, que incidirá directamente en el éxito de la administración en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

El programa de Bienestar Social para la Alcaldía Municipal, está enfocado a un bienestar integral donde se desarrollan actividades recreativas, culturales y de capacitación; motivando el desempeño de las labores y de esta manera aumentando los niveles de satisfacción, eficiencia, efectividad y mejoramiento del clima organizacional que contribuyan a unas condiciones favorables de trabajo mejorando la productividad y desarrollo personal.

Para la calidad de vida laboral la Administración Municipal, tiene en cuenta el día de cumpleaños de cada funcionario de la planta de personal, disfrutando de un día hábil de descanso de común acuerdo con el jefe inmediato. La Alcaldía con apoyo de COMFACAUCA, POSITIVA, SENA, ESAP, desarrolla capacitaciones a los empleados de la administración municipal, teniendo en cuenta las necesidades que se evidencian en la organización. Con la realización de varias actividades recreativas en el año con todos los empleados de la administración busca mejorar las relaciones interpersonales y fortalecer el trabajo en equipo.

La administración municipal incentiva las actividades deportivas, realizando Olimpiadas interadministrativas, retomando las integraciones con funcionarios de otros municipios descentralizados. Para la compensación de las pausas activas de los funcionarios de la administración municipal, cuentan con 2 horas libres el día jueves de 4:00 pm. a 6:00 pm, para el deporte. Los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, van encaminados al reconocimiento por el buen desempeño orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la administración municipal.

Por su parte, en el plan estratégico de talento humano, se establece que el grupo de talento humano tiene un papel fundamental dentro de la entidad ya que es el encargado de administrar todo con lo de talento humano, sirve de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales, y los institucionales.

La Gestión del talento humano de la Administración Municipal, se define con las acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y satisfacción del servicio público con su trabajo y con la entidad. (Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, 2021, p. 4)

En la actualidad la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao (2021) tiene como propósito “fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, calidad de vida con el ánimo de trabajar de manera decidida en el Sistema de Gestión de Calidad” en articulación con instituciones públicas y con organizaciones de la población civil y que se genere los resultados que el municipio requiere.

El objetivo institucional del plan estratégico de Recursos Humanos corresponde a fortalecer la capacidad institucional de la Alcaldía Municipal mediante definición de políticas, gestión de los recursos, la asesoría jurídica, la administración de TIC, la operación interna de la entidad, así como la aplicación de mecanismos de evaluación y control para incrementar los niveles de productividad institucional y prestación del servicio a los ciudadanos. (Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, 2021, p. 28)

La Alcaldía Municipal dentro del periodo de ejecución del 01 de febrero al 31 de enero de cada año, está encaminada en fortalecer el proceso de Gestión y Salud en el Trabajo permitiendo promover y mantener las buenas prácticas de seguridad y de salud, y así proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias mejorando las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

La Alcaldía Municipal dentro del periodo de ejecución de enero-diciembre, se encarga de fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios y el mejoramiento del clima laboral por medio de la “integración de los diferentes niveles, experiencia, y principios éticos de integridad que permitan alcanzar las metas estratégicas de cada grupo de trabajo y por ende de la entidad y *la mejora del trabajo en equipo* [énfasis añadido]” (Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, 2021, p. 30).

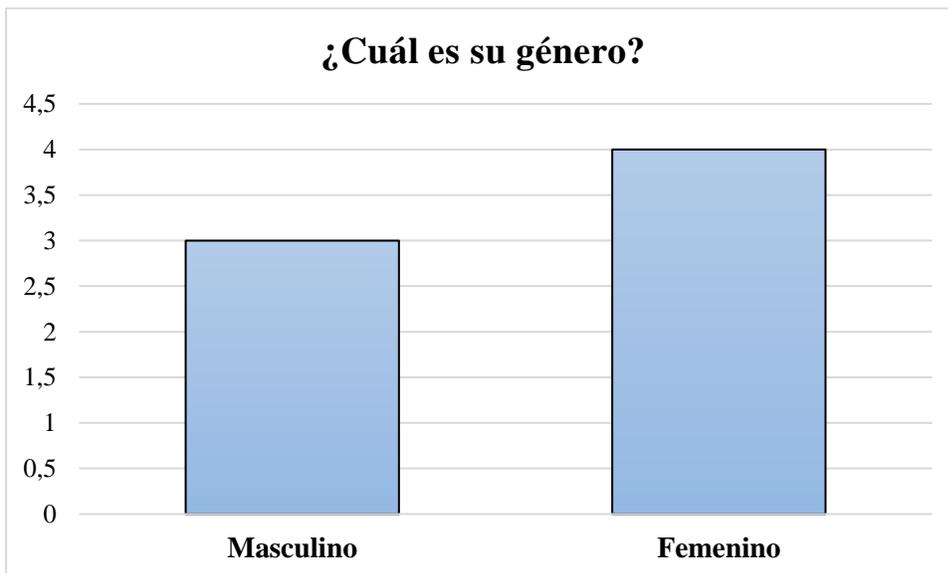
Para la alcaldía, el talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el activo más importante con el que cuenta la entidad, además,

como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano todas las personas que laboran en la administración pública, en marco de los valores del servicio público con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión. (Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, 2021, p. 3)

Como se mencionó anteriormente, la alcaldía cuenta con políticas que conllevan a garantizar la satisfacción de los colaboradores de la administración. Para conocer si se están llevando a cabo, se realizó una encuesta a los colaboradores del área administrativa de la alcaldía donde se evaluaron los siguientes Item Ambiente físico/labora, clima organizacional y motivación, obteniendo los siguientes resultados.

Figura 2

Género

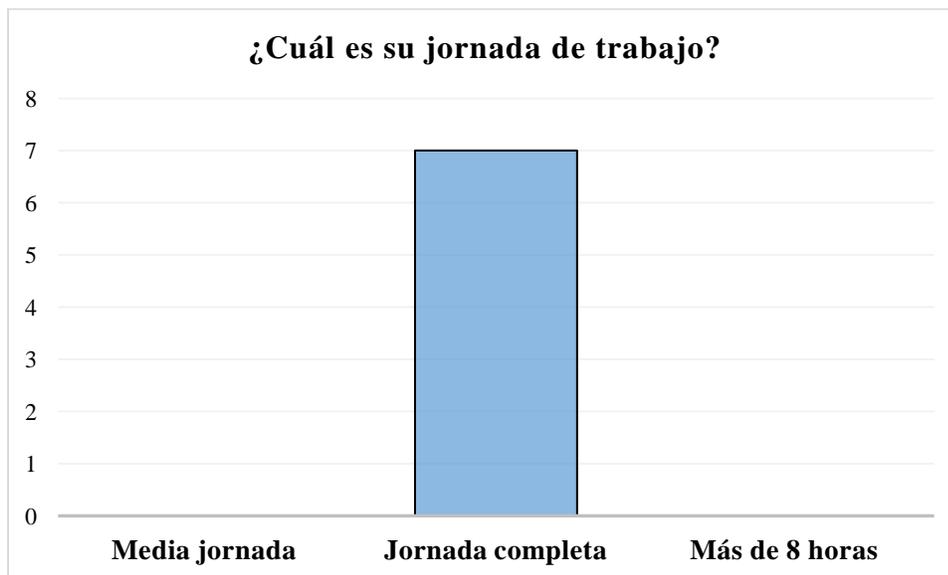


Nota. Elaboración propia (2023)

Análisis descriptivo: De los siete colaboradores, que corresponden al 100% de los encuestados, el 40% de los encuestados pertenecen al género femenino, mientras que el 30% masculino. Dicha cifra se puede soportar con los datos del último censo que realizó el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2022), el cual menciona que Colombia tiene un total de 51,6 millones de habitantes, donde el 51,2% son mujeres y el 48,8% son hombres, esto quiere decir que, hay alrededor de 105 mujeres por cada hombre.

Figura 3

Jornada laboral

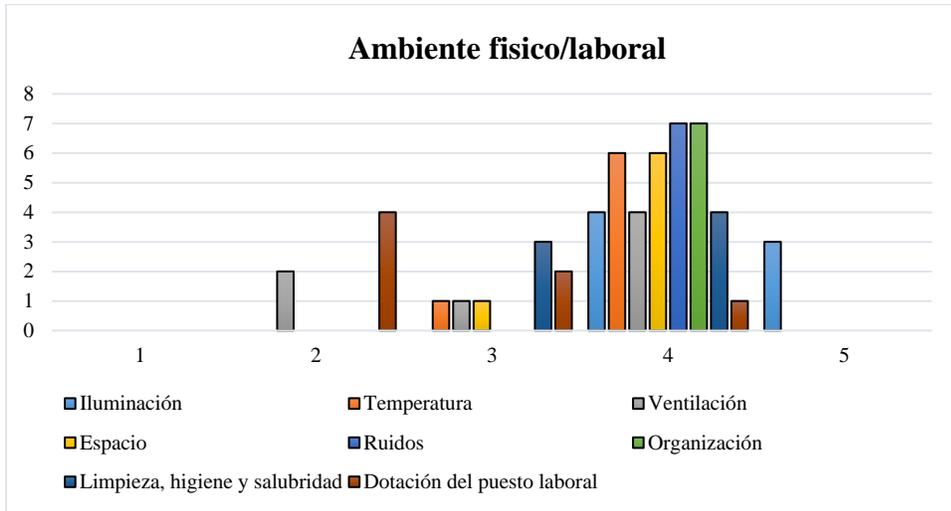


Nota. Elaboración propia (2023)

Análisis descriptivo: De los siete colaboradores, que corresponden al 100% de los encuestados, la totalidad de empleados trabajan jornada completa, es decir, ocho horas diarias, incluyendo los días sábados.

Figura 4

Ambiente físico-laboral

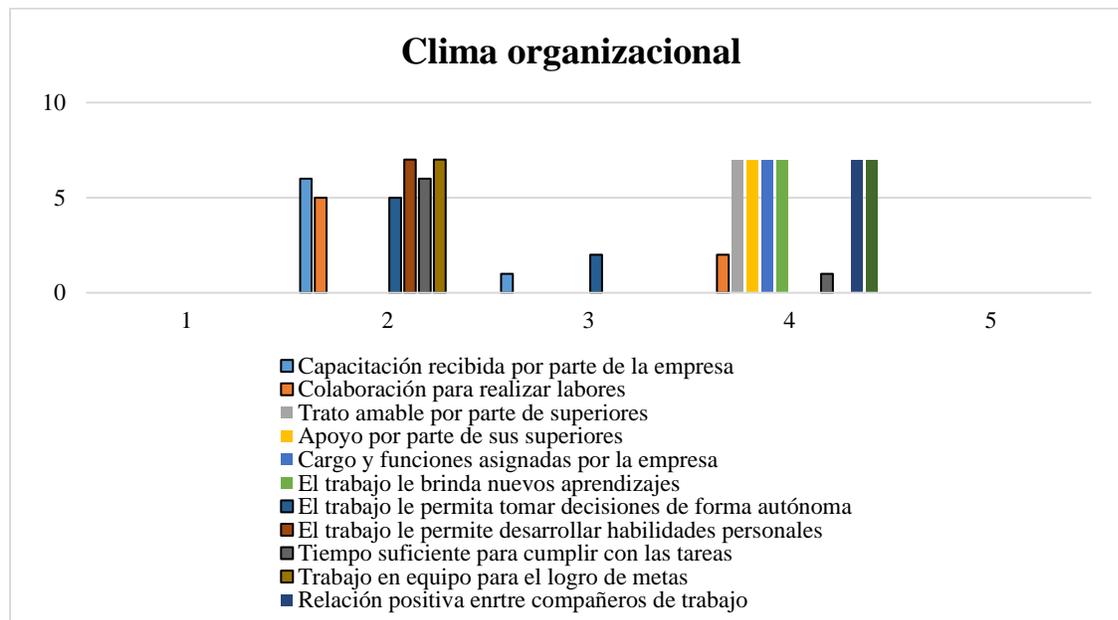


Nota. Elaboración propia (2023)

Análisis descriptivo: de los siete colaboradores, que corresponden al 100% de los encuestados, frente al ambiente físico/laboral, respecto a la iluminación de su entorno de trabajo el 57% consideran estar satisfechos y el 43% muy satisfecho. En cuanto a la temperatura, el 86% mencionan estar satisfechos, mientras que el 14% de los encuestados le es indiferente. Para la ventilación, el 29% están algo satisfechos, el 14% le es indiferente y el 57% satisfechos. Respecto al espacio, el 86% se encuentra satisfecho, mientras que el 14% le es indiferente. Respecto a los ruidos y la organización del lugar el 100% de los encuestados se encuentran satisfechos. Para la limpieza, higiene y salubridad el 57% menciona estar satisfecho, mientras que el 43% le es indiferente. Finalmente, respecto a la dotación del puesto laboral, el 57% mencionan estar algo satisfechos, 29% indiferente y el 14% satisfecho.

Figura 5

Clima organizacional



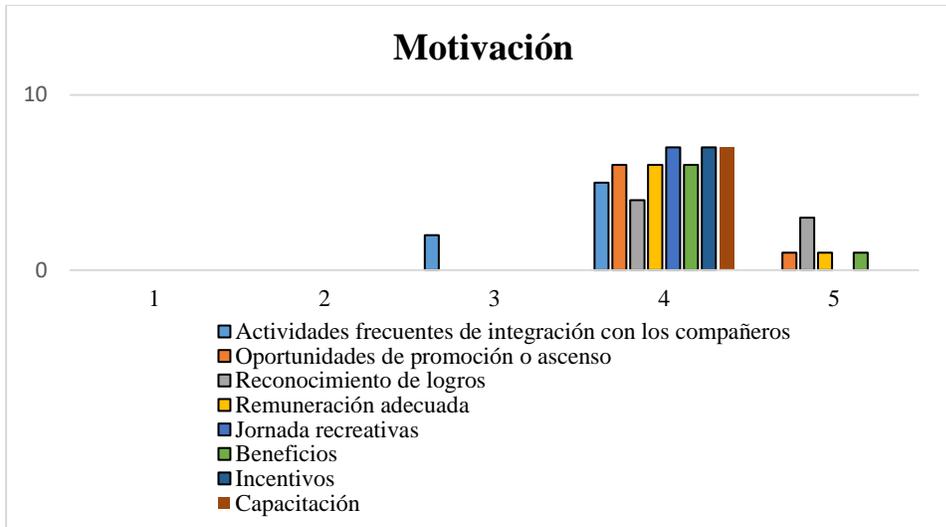
Nota: Elaboración propia (2023)

Análisis descriptivo: De los siete colaboradores, que corresponden al 100% de los encuestados, el 86% menciona estar algo satisfecho frente a la capacitación recibida por parte de la empresa, mientras que el 14% mencionan estar indiferentes. Respecto, la colaboración para realizar las labores dentro del área 71% mencionan estar algo satisfecho mientras que un 29% está satisfecho. Respecto, al trato amable por parte de los superiores, apoyo por parte de los superiores, cargo y funciones asignadas por la empresa y aporte del trabajo en nuevos aprendizajes el 100% de los encuestados mencionan estar satisfechos. Respecto, si al trabajo le permite tomar decisiones de forma autónoma el 71% menciona estar algo satisfecho, mientras el 29% le es indiferente. El 100% de los encuestados menciona estar algo satisfecho respecto al desarrollo de habilidades personas que le aporta el trabajo. El 86% de los encuestados menciona estar algo satisfecho ya que mencionan que no cuentan con tiempo suficiente para cumplir con las tareas, mientras que el 14%

están satisfechos. Respecto, si hay un trabajo en equipo dentro del área el 100% está algo satisfecho. Para los ítems relación positiva entre compañeros de trabajo y la buena comunicación con superiores y compañeros el 100% de los encuestados se encuentran satisfechos.

Figura 6

Motivación



Nota: Elaboración propia (2023)

Análisis descriptivo: De los siete colaboradores, que corresponden al 100% de los encuestados, el 71% mencionan estar satisfecho frente a las actividades frecuentes de integraciones con los compañeros, mientras que al 29% le es indiferentes. Respecto, a las oportunidades de promoción o ascenso el 86% menciona estar satisfecho, mientras que el 14% está muy satisfecho. Frente al reconocimiento de logros, el 57% menciona estar satisfecho, mientras el 43% muy satisfecho. El 86% de los encuestados se encuentra satisfecho frente a la remuneración adecuada, mientras que el 14% muy satisfechos. El 100% de los encuestados, están satisfechos con las jornadas recreativas. El 86% de los encuestados mencionan estar satisfechos con los beneficios que ofrece la organización, mientras que el 14% muy satisfecho. Finalmente, el 100% de los encuestados mencionan estar satisfechos con los incentivos y capacitación que brinda la empresa.

6.2. Identificar los factores que inciden en el bajo nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Alcaldía de Santander de Quilichao.

Según Ortiz Arboleda et al. (2020) indica que:

A lo largo de la historia de la teoría organizacional se han podido definir distintas categorías relacionadas con el bienestar laboral, estas permiten identificar la satisfacción que demuestran las personas con respecto al entorno en el que desarrollan los procesos. Por consiguiente, se plantean a continuación estos factores desde la perspectiva López Salinas, (2015).

La primera de ellas tiene que ver con el factor logro, este hace referencia con la finalización de objetivos propios y los sentimientos generados al haber obtenido resultados favorables a sus intereses propios, alcance de metas o reconocimientos por el excelente desempeño del trabajador.

El segundo factor tiene que ver con el factor reconocimiento, el cual se centra en la recopilación de todos los elogios que se reciben por el excelente trabajo realizado dentro de una organización, estos pueden ser dados por sus superiores, pares y subordinados. Este factor es importante porque todo ser humano al recibir un reconocimiento de cualquier tipo, se genera en él una sensación de bienestar, lo cual permite la motivación constante.

El tercer factor planteado está relacionado con el trabajo en sí, en este se hace evidente en la apreciación que posee el trabajador de las actividades que realiza dentro de la organización; es decir que este factor depende de la comodidad o no que tenga la persona a la hora de realizar su trabajo, lo cual, si es excesivamente negativa. Tendrá repercusiones en el desarrollo laboral, pero si por el contrario es positiva el colaborador tendrá un alto grado de satisfacción y felicidad al desempeñar su trabajo.

El cuarto factor es el de responsabilidad, este tiene que ver con el grado de responsabilidad que tiene el trabajador con respecto a la labor que desarrolla y en caso de tener personal a cargo incluye también el de sus subordinados.

El último factor se denomina promoción, este hace referencia al crecimiento personal y profesional del trabajador, la posibilidad que el miembro de la organización logre ascender dentro de la misma. Lo anterior, se convierte en un alto estímulo que contribuye en gran medida a un mejor bienestar tanto físico como mental del trabajador. (pp. 37-38)

Ahora bien, a partir de los resultados obtenidos de la encuesta se identificaron algunos aspectos de los cuales los colaboradores del área administrativa no están satisfechos, dentro de ellos se encuentran los siguientes:

Tabla 3

Factores de insatisfacción laboral

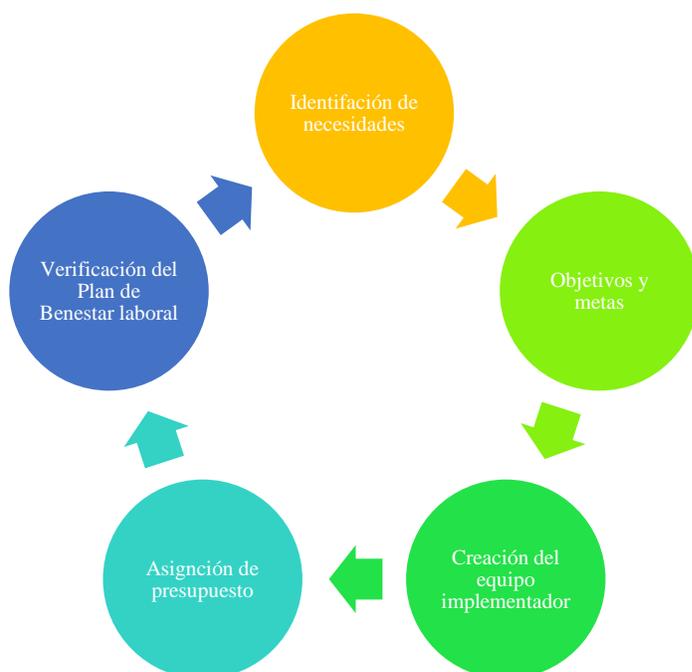
| | |
|--------------------------------|---|
| Ambiente físico/laboral | Ventilación |
| | Dotación del puesto laboral |
| Clima organizacional | Capacitación recibida por parte de la empresa |
| | Colaboración para realizar labores |
| | Toma de decisiones de manera autónoma |
| | Desarrollo de habilidades personales |
| | Tiempo para cumplir con las tareas |
| | Trabajo en equipo |
| Motivación | Actividades de integración con los compañeros |

Nota. Elaboración propia (2023)

Gracias a la identificación de los factores que inciden en la insatisfacción de los empleados de la Alcaldía de Santander de Quilichao, departamento del Cauca, se diseña el siguiente Plan de Bienestar Laboral, el cual fue estructurado en cinco puntos principales:

Figura 7

Pasos para el diseño del plan de bienestar laboral



Nota. Elaboración propia (2023)

Plan de Bienestar Laboral para la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, Cauca a partir de la identificación de factores de insatisfacción laboral

La Alcaldía de Santander de Quilichao bajo su Plan de Desarrollo Municipal, adopto la política de bienestar laboral, la cual está orientada a promover el desarrollo integral de sus colaboradores y la de sus familias.

1. Identificación de necesidades de los empleados

A partir del diagnóstico realizado se identificaron tres puntos críticos en los cuales se deben tomar medidas inmediatas para mejorar el índice de satisfacción de los empleados del área administrativa de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao. Dentro de ellos se encuentran falencias en el factor ambiente físico laboral, clima organizacional y motivación de los empleados (Ver tabla 3).

En el ambiente físico/laboral, los colaboradores manifiestan estar inconformes con la ventilación de la oficina, una de las causas que pueden incidir es la infraestructura antigua de la instalación de la alcaldía, la cual causa que el lugar sea un poco húmedo. Por otro lado, la dotación del puesto laboral, ya que hay ausencia de implementos básicos de oficina. Los colaboradores mencionan que es necesario que el área tenga sus implementos para una mayor gestión y organización de los procesos.

Tabla 4

Condiciones del ambiente laboral

| Problema evidenciado | Tema | Actividad | Descripción |
|----------------------|----------------------------------|--------------------------|---|
| Ventilación | Condiciones del ambiente laboral | Inspección de la oficina | Realizar una inspección al lugar y chequear temas físicos del lugar que están ocasionando sofocos y humedad que |

| | | |
|------------------------------------|------------------------------------|--|
| | | repercuten en la salud del trabajador. |
| Dotación del puesto laboral | Entrega de suministros de oficina. | Realizar un inventario de implementos de oficina que necesitan los empleados para desarrollar sus funciones diarias administrativas. |

Nota. Elaboración propia (2023)

Respecto, al clima organizacional, los colaboradores mencionan estar inconformes en la capacitación recibida por la empresa en algunos procesos administrativos que deben de adelantar, es importante. La capacitación juega un papel importante, ya que a través de este proceso las personas o trabajadores desarrollan conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes, lo que les permite interactuar en el entorno laboral. Los colaboradores, están insatisfechos ya que no reciben apoyo para realizar las labores; tener en cuenta los diferentes puntos de vista de los colaboradores que les ayudaría a ser más explícitos y eficientes. Dentro del área no se están tomando decisiones autónomas, es importante que los miembros del equipo hablen de manera equitativa y compartan sus ideas. Se evidenció que, existe falta de comunicación entre el jefe inmediato y los colaboradores, lo que dificulta que se puedan expresar abiertamente y que su opinión pueda ser tomada en cuenta dificultando el desarrollo de sus habilidades; a su vez tampoco se evidencia trabajo en equipo. El poco tiempo que se asigna para cumplir dichas funciones es reducido, lo que está provocando estrés y sobrecarga laboral.

Tabla 5

Ausencia de clima organizacional

| Problema evidenciado | Tema | Actividad | Descripción |
|--------------------------|----------------------------------|-------------------------------|---|
| Ausencia de capacitación | Ausencia de clima organizacional | Capacitación para fomentar el | El área administrativa es uno de los procesos |

| | | |
|---------------------------|--|--|
| | conocimiento en procesos administrativos | más importantes de la empresa pública, por ende, se propone establecer alianzas con entidades que brinden la constante capacitación de los empleados para que tengan los conocimientos idóneos en el proceso que contribuya al cumplimiento de los objetivos organizacionales. |
| Sobrecarga laboral | Revisión de puesto de trabajo Evaluación de carga laboral Implementación de pausas activas | Revisar las condiciones locativas y ambiente en el que se mueve el trabajador, a su vez, establecer indicadores para la evaluación de la carga laboral del empleado para llegar a los factores de carga inherente al trabajo que desempeña el empleado. |
| Trabajo en equipo | Planes de integración con los empleados | Para mejorar el trabajo en equipo, se propone que se realicen constantes integraciones entre los empleados para mejorar relaciones interpersonales. |

Nota. Elaboración propia (2023)

Finalmente, respecto a la motivación, los colaboradores mencionan que les gustaría asistir a actividades de integración con los compañeros, las cuales impulsarían cambios que conllevan a incrementar la productividad y fortalecer las relaciones interpersonales en los empleados. Uno de los aspectos en los cuales persiste falencia es en el trabajo en equipo, estas actividades mejorarían

las habilidades de comunicación entre los colaboradores no solo de la misma área, sino que con la de los otros departamentos para que de esa manera sea más sencillo conseguir los objetivos de la administración.

Tabla 6

Motivación

| Problema evidenciado | Tema | Actividad | Descripción |
|----------------------------|------------|--|--|
| Actividades de integración | Motivación | Implementación de Life Coaching para mejorar la calidad de trabajo de los colaboradores. | Mediante el Life Coaching y la planeación de jornadas de integración pueden mejorar los índices de motivación en los trabajadores, siendo más proactivos y creativos a la hora de cumplir con sus objetivos. |

Nota. Elaboración propia (2023)

Las actividades de motivación ayudarían significativamente en la reducción del estrés, las cuales generan un impacto en la manera de entender, gestionar y controlar las emociones e los colaboradores. A su vez, también sirven de aprendizaje, en las cuales se pueden aprender nuevas tácticas para resolver conflictos y enfrentarse a diferentes situaciones.

2. Objetivos

Objetivo general

Alcanzar un alto nivel de bienestar laboral para los empleados de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, departamento del Cauca.

Objetivos específicos

- Lograr calidad de vida laboral en los colaboradores del área administrativa de la Alcaldía de Santander de Quilichao.
- Incrementar cultura organizacional en los colaboradores del área administrativa de la Alcaldía de Santander de Quilichao.
- Incentivar la motivación y el sentido de pertenencia en los colaboradores del área administrativa de la Alcaldía de Santander de Quilichao.

3. Metas

A partir de los objetivos establecidos, se proponen las siguientes metas a alcanzar con el Plan de Bienestar Laboral para los empleados del área administrativa de la Alcaldía de Santander de Quilichao.

- Ambiente físico/laboral con óptimas condiciones para los colaboradores.
- Trabajo en equipo y buena comunicación entre los colaboradores.
- Colaboradores productivos y estables para el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

4. Creación del equipo

Para garantizar que el Plan de Bienestar Laboral sea sostenible en el tiempo, se debe contar con un equipo de trabajo el cual tenga la iniciativa y dedicación necesaria para llevar a cabo una de actividades que propone el plan. Para ello se propone, que el Plan de Bienestar Laboral sea direccionado desde el área de talento humano y haya una persona dentro del área administrativa en la cual fue objeto de estudio y diagnóstico para esta investigación. La jefa del área administrativa cuenta con las habilidades y conocimientos para asumir este rol, en el cual se verá beneficiado su equipo de trabajo. Es importante mencionar que, para que haya mejora

significativa en los factores críticos identificados, el trabajo debe ser en equipo, con constantes evaluaciones periódicas para alcanzar el éxito del mismo.

Figura 8

Equipo plan de bienestar laboral



Nota: Elaboración propia (2023)

5. Presupuesto

De acuerdo a las actividades a realizar se propone un presupuesto de \$5.500.000, el cual se ve reflejado en el plan de acción diseñado y elaborado para la puesta en marcha del plan de bienestar laboral para el área administrativa de la Alcaldía de Santander de Quilichao.

6.3. Elaborar un plan de acción para establecer estrategias que contribuyan al mejoramiento del plan de bienestar laboral para el personal del área administrativa de la alcaldía de Santander De Quilichao.

A partir de la identificación de los factores que están influyendo en la insatisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la alcaldía de Santander de Quilichao, se presenta el siguiente plan de acción en el cual se establecen estrategias que contribuirán en el mejoramiento del plan de bienestar laboral.

Tabla 7.*Plan de acción*

| Estrategias para el plan de bienestar laboral (Alcaldía de Santander de Quilichao) | | | | | | |
|--|---|--|---------------------------|------------------------------------|-------------|-----------|
| Objetivos | Oportunidad de mejora | Actividades | Responsables | Recursos | Presupuesto | Duración |
| Lograr calidad de vida laboral en los colaboradores del área administrativa de la Alcaldía de Santander de Quilichao. | Ambiente físico/laboral con óptimas condiciones para los colaboradores. | -Elaborar una propuesta para el mantenimiento y adecuación de la oficina del departamento administrativo de la alcaldía. -Realizar una lista de los insumos de oficina necesarios para llevar a cabo las actividades. | Oficina de talento humano | Computador Cotizaciones | \$3.000.000 | 2-5 meses |
| Incrementar cultura organizacional en los colaboradores del área | Ambiente favorable para los colaboradores. Trabajo en equipo y buena | -Realizar alianzas estratégicas con instituciones que capaciten | Oficina de talento humano | Computador Agenda Calendario | \$1.500.000 | 2-5 meses |

| | | |
|---|---------------------------------------|---|
| administrativa de la Alcaldía de Santander de Quilichao. | comunicación entre los colaboradores. | a funcionarios públicos en los diferentes procesos. -Reestructurar perfiles de cargo, principalmente en las funciones, para evitar la sobrecarga laboral. -Crear programas de desarrollo incentivando la cultura de aprendizaje y crecimiento. -Realizar talleres co-participativos para incentivar el trabajo en equipo y desarrollar habilidades de comunicación. -Hacer reuniones de |
|---|---------------------------------------|---|

| | | | | | | | | |
|--|---|---|--|----|------------|-------------|-----------------|--|
| | | | puesta a punto, en las cuales los colaboradores puedan comunicar como se encuentran en su puesto de trabajo. | | | | | |
| Incentivar la motivación y el sentido de pertenencia en los colaboradores del área administrativa de la Alcaldía de Santander de Quilichao. | Colaboradores productivos y estables. Cumplimiento de metas y objetivos organizacionales. | -Realizar actividades recreativas fuera de la organización. -Vincular a los colaboradores en cursos gratuitos de formación. -Implementar Life Coaching para mejorar la calidad de trabajo de los colaboradores. | Oficina de talento humano | de | Computador | \$1.000.000 | Cada seis meses | |

Nota: Elaboración propia (2023)

Finalmente, a partir del trabajo de campo realizado en la Alcaldía de Santander de Quilichao, y junto con el soporte investigativo en temas relacionados con clima organizacional y motivación, el presente plan de bienestar laboral para el área administrativa de la alcaldía tiene a un corto y mediano plazo un impacto positivo en la propuesta de valor del empleado, si bien está enmarcado dentro de un margen de estrategias que se alinean y van de la mano con los actuales planes de talento humano. El plan de bienestar laboral establecido busca fortalecer los aspectos de ambiente físico/laboral, clima organizacional y motivación para lo cual se elaboró un plan de acción donde de la mano de las estrategias se establecen una serie de actividades y tácticas para que los encargados puedan accionar de la mejor manera las directrices y mejorar significativamente en el proceso. El diseño del plan de bienestar laboral impacta significativa en las vidas de los colaboradores mejorando su manera de ver las cosas, puesto se sentirán mas productivas a la hora de realizar sus funciones lo cual direccional a un óptimo cumplimiento de objetivos, promete mejorar los niveles de clima organizacional puesto que la buena convivencia y el trabajo en equipo dentro del área se verá reflejada. También, es importante, enfocarse en las mejores mencionadas en el ambiente físico/laboral puesto que esto va enlazado con la salud física y mental del empleador, lo cual durante los últimos años ha sido un tema importante en las organizaciones; el ajuste de estos criterios conllevará a tener colaboradores motivados y pro activos dentro de la organización.

7. Conclusiones

- Actualmente, el bienestar laboral para la alcaldía de Santander de Quilichao es un punto estratégico para el cumplimiento de los objetivos estratégicos durante el periodo de gobierno de la alcaldesa. En el diagnóstico se pudo apreciar dos documentos en los cuales se encuentran las políticas y acciones a tomar para fomentar el bienestar laboral en cada uno de los departamentos de la administración. La encuesta de satisfacción laboral, permitió conocer a detalle los aspectos en los cuales se debe mejorar para que haya bienestar laboral, dentro de los resultados se logró evidenciar que el aspecto donde más se debe prestar atención es el clima organizacional, en temas como capacitación, trabajo en equipo, sobrecarga laboral, comunicación y seguimiento continuo.
- Los factores que están influyendo en la baja satisfacción de los colaboradores del departamento administrativo hacen parte del clima organizacional. Los colaboradores mencionan que el clima organizacional se ve afectado por la falta de comunicación entre ellos y el jefe inmediato, a su vez no hay trabajo en equipo que les permita romper este tipo de conductas encaminarse al logro de los objetivos. Se evidenció que hay sobrecarga laboral, lo que infiere directamente en el desarrollo de las habilidades de los colaboradores, ya que se están sometiendo a estrés laboral.
- El plan de acción propuesto detalla los objetivos y las oportunidades de mejora que puede tener la organización si se realicen y se cumplen a cabalidad las actividades propuestas por cada factor a mejorar. El plan de acción conlleva a la organización al aumento del compromiso y la responsabilidad, así como, el incremento de eficiencia y un amplio panorama y visualización a futuro.

- Un plan de bienestar laboral impacta positivamente en las áreas organizacionales de la empresa, siempre y cuando se trabajen adecuadamente, es un arduo trabajo tanto de empleador como empleados, para cumplir a cabalidad lo planteado y ser sostenibles en el tiempo. El plan de bienestar laboral, impacta significativamente en la capacidad de captación y retención del talento humano, clima organizacional y motivación que potencializará la productividad de la empresa.

8. Recomendaciones

- El área de talento humano debe encargarse de la implementación del plan de bienestar laboral y realizar el debido seguimiento a las acciones que se deben tomar para contrarrestar los factores que inciden en el bajo nivel de satisfacción por parte de los colaboradores del departamento administrativo de la alcaldía de Santander de Quilichao.
- El plan de bienestar laboral debe ser de pleno conocimiento por parte de todos los empleados de la alcaldía municipal, para que tomen sentido de pertenencia y generen interés en trabajar en conjunto para lograr calidad de vida laboral, clima organizacional y motivación.
- Se recomienda realizar evaluaciones periódicas con el fin de conocer el estado del cumplimiento de las actividades propuestas dentro del plan de bienestar laboral.

Referencias Bibliográficas

- Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao. (2021). *Plan estratégico de talento humano* Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao. https://www.santanderdequilichao-cauca.gov.co/Transparencia/GestionHumana/Plan%20estrat%C3%A9gico%20del%20Talento%20Humano_2021.pdf
- Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao. (2022). Misión y visión. <https://www.santanderdequilichao-cauca.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/Mision-y-Vision.aspx>
- Bienestar laboral. (s.f.). Gobierno de España. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_hu manos - chiavenato.pdf
- Chica Cardoso, D. C. (2017). *El modelo de Denison y su impacto en la cultura organizacional, caso Compañía Gardosgran S.A. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. Repositorio UTEG. <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/223>
- Congreso de la República de Colombia. (1993, diciembre 23). Ley 100 de 1993. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Congreso de la República de Colombia. (1994, junio 2). Ley 136 de 1994. *Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=329>

Congreso de la República de Colombia. (2000, octubre 6). Ley 617 de 2000. *Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la ley orgánica de presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3771>

Congreso de la República de Colombia. (2002, febrero 5). Ley 734 de 2002. *Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4589>

Congreso de la República de Colombia. (2004, septiembre 23). Ley 909 de 2004. *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Congreso de la República de Colombia. (2008, julio 16). Ley 1221 de 2008. *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Congreso de República de Colombia. (2016, octubre 21). Ley 1811 de 2016. *Por la cual se*

otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1811_2016.html

Congreso de la República de Colombia. (2017, julio 26). Ley 1857 de 2017. *Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82917>

Constitución Política de Colombia. (1991). *Artículo 311.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Cucaita, I. Y., Álvarez, H. K., Medina, L. J., González, D. A., y Parra, L. J. (2013). *Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa Cibertec* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD].

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2669>

Davis, T. (2020, abril 27). *¿Qué es el bienestar? Definición, tipos y habilidades para el bienestar.* Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/co/blog/que-es-el-bienestar-definicion-tipos-y-habilidades-para-el-bienestar>

Función pública. (2017, noviembre 9). Circular 012 de 2017. *Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84400>

García Pérez, L. A. (2021). *El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones.* Universidad Central. <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>

Gómez Martínez, A., Porras Rojas, K.Y., y Barahona Urbano, H. (2012). *Diseño de un programa de bienestar laboral* [Tesis de posgrado, Universidad Jorge Tadeo Lozano].

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/1628>

Gómez Díaz, C. F. y Rodríguez Ortiz, J. K. (2019). *Teorías de la cultura organizacional*.

[http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-](http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezJennyRodriguezrevision2013.pdf)

[content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezJennyRodriguezrevision2013.pdf](http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezJennyRodriguezrevision2013.pdf)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). McGraw-Hill.

Liñan Flórez, L. J. (2019). *Diseño de un programa de bienestar laboral para mejorar la calidad de vida en los empleados de Oleoflores sede Barranquilla* [Tesis doctoral, Universidad Simón Bolívar]. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/9281>

López, (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla* [Trabajo de Pregrado, Universidad Rafael Landívar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/LopezShelvy.pdf>

Marroquín Enciso, M del P. (2017). *Análisis en las organizaciones de la gestión del talento humano sobre el modelo tradicional de Recursos Humanos como factor relevante para el bienestar organizacional y personal de los colaboradores* [Trabajo de grado, Universidad Autónoma del Estado de México]. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/99249>

Ministerio de Trabajo. (2012, noviembre 21). Resolución 2886 de 2012. *por la cual define las entidades que harán parte de la red nacional de fomento al teletrabajo y se dictan otras disposiciones.*

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00002886_de

[2012.pdf/7fa40203-b5ce-102c-923d-3913787b6e83](https://repository.ucc.edu.co/items/ad123df4-57b6-4890-9059-17e13612bafb)

Molano Bolaños, E., y Ruiz Ramírez, Y. (2018). *Diseño del programa y plan de bienestar laboral en la empresa Gamaquim* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].

<https://repository.ucc.edu.co/items/ad123df4-57b6-4890-9059-17e13612bafb>

Ortiz Arboleda, L. A., Cano Londoño, D. N., y Leyva Álvarez, I. Y. (2020). *Plan De Bienestar Laboral Para El Área Administrativa De La Empresa Evedisa De La Ciudad De Pereira Año 2020* [Trabajo de grado posgrado, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio

Institucional de la Universidad Católica de Pereira.

<https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6947>

Pérez Alandete, M. R., y Torres Dávila, I. C. (2011). *Diseño de un plan de bienestar para los trabajadores en misión y planta de Manpower Sucursal Cartagena como estrategia para mejorar sus niveles de satisfacción laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica de

Bolívar]. <https://repositorio.utb.edu.co/handle/20.500.12585/825>

Pérez Roza, K. J. (2021). *Plan de bienestar laboral para la Empresa Inversiones García Forero S.A.S.* [Trabajo de posgrado, Fundación Universidad de América]. Repositorio Institucional

Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/8872>

Poveda Sierra, S. (2018). *La evolución del concepto de talento humano* [Trabajo de posgrado, Fundación Universidad de América]. Repositorio Institucional Universidad de América.

<https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/6879/>

Presidente de la República de Colombia. (1998, agosto 5). Decreto 1567 de 1998. *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los*

empleados

del

Estado.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Presidente de la República de Colombia. (1998, agosto 5). Decreto 1572 de 1998. *Por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1285>

Presidente de la República de Colombia. (2002, abril 30). Decreto 884 de 2002. *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216#:~:text=El%20objeto%20del%20presente%20decreto,privado%20en%20relaci%C3%B3n%20de%20dependencia>

Presidente de la República de Colombia. (2018, enero 16). Decreto 051 de 2018. *Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84900>

Presidente de la República de Colombia. (2018, abril 4). Decreto 612 de 2018. *Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>

Rosario Cruz, I. (2015). *Validación del Instrumento sobre el Constructo de Colegialidad Docente en la Gestión de Centros Educativos de Primaria de los Distritos Educativos 06-05 y 10-03 de la República Dominicana* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Roderic.

<https://roderic.uv.es/handle/10550/50864>

Ruiz Rincón, H. A. (2020, agosto 28). *Bienestar social laboral*. Gestipolis.

<https://www.gestipolis.com/bienestar-social-laboral/>

Suarez Ramírez, P. A. (2015). *Diseño de un plan de bienestar laboral para la empresa Brillaseo S.A. a partir de la identificación de los factores de riesgo psicosocial* [Tesis de pregrado, Universidad del Valle]. Biblioteca Digital Univalle.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/16291>

Universidad Jaén. (s.f.). *Estudios Transversales o de corte*.
http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/estu_transversales.html

Anexos

Anexo 1. Encuesta

Apreciado encuestado (a), el siguiente cuestionario tiene la finalidad de recolectar información necesaria para el desarrollo del trabajo de grado “**Diseño de un plan de bienestar laboral para el personal del área administrativa de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, Cauca**”, realizado por el estudiante Lina Daniela Hoyos Collazos de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. Las respuestas serán de carácter confidencial y se utilizarán para fines académicos.

¿Cuál es su género?

M ____ F ____ Otro ____

¿Cuál es su antigüedad?

| | |
|---------------------|--|
| Menos de seis meses | |
| Seis meses | |
| Un año | |
| Más de un año | |

¿Cuál es su jornada de trabajo?

| | |
|------------------|--|
| Media jornada | |
| Jornada completa | |
| Más de 8 horas | |

Por favor, evalúe los siguientes aspectos marcando con una X en la casilla que usted considere.

1. Ambiente físico/laboral

| Condiciones físicas de su puesto de trabajo | Insatisfecho | Algo satisfecho | Indiferente | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|--------------|-----------------|-------------|------------|----------------|
| Iluminación | | | | | |
| Temperatura | | | | | |
| Ventilación | | | | | |
| Espacio | | | | | |
| Ruidos | | | | | |
| Organización | | | | | |
| Limpieza, higiene y salubridad | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Dotación del puesto laboral (Escritorios y sillas ergonómicas, equipos) | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|

2. Clima organizacional

| | Insatisfecho | Algo satisfecho | Indiferente | Satisfecho | Muy Satisfecho |
|--|--------------|--------------------|-------------|------------|-------------------|
| Capacitación recibida por parte de la empresa | | | | | |
| Colaboración para realizar las labores | | | | | |
| Trato amable por parte de superiores | | | | | |
| Apoyo por parte de sus superiores | | | | | |
| Cargo y funciones asignadas por la empresa | | | | | |
| El trabajo le brinda nuevos aprendizajes | | | | | |
| El trabajo le permite tomar decisiones de forma autónoma | | | | | |
| El trabajo le permite desarrollar habilidades personales | | | | | |
| Tiempo suficiente para cumplir con las tareas | | | | | |
| Trabajo en equipo para el logro de metas | | | | | |
| Relación positiva entre compañeros de trabajo | | | | | |
| Buena comunicación con superiores y compañeros | | | | | |

Motivación

| | Insatisfecho | Algo insatisfecho | Indiferente | Satisfecho | Muy satisfecho |
|---|--------------|----------------------|-------------|------------|-------------------|
| Actividades frecuentes de integración con los compañeros de trabajo | | | | | |
| Oportunidades de promoción o ascenso | | | | | |
| Reconocimiento de logros | | | | | |
| Remuneración adecuada | | | | | |
| Jornadas recreativas | | | | | |
| Beneficios (Auxilios educativos, recreativos, vivienda etc) | | | | | |
| Incentivos (Cumplimiento de metas, fechas especiales) | | | | | |
| Capacitación | | | | | |

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

En cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 y del Decreto reglamentario 1377 de 2013 que desarrollan el derecho de habeas data, solicitamos su autorización para que la señora Lina Daniela Hoyos, estudiante de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca quienes adelantan el proceso de trabajo de grado sean los responsables de recopilar, almacenar, archivar, copiar, analizar, usar y consultar los datos que serán obtenidos mediante esta encuesta los cuales serán utilizados para fines académicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, autorizo de manera voluntaria, previa, explícita e informada, a la señora Lina Daniela Hoyos para tratar mis datos personales de acuerdo con la Política Interna de Tratamiento de Datos Personales y para los fines relacionados con su actividad académica.

La información objeto del Tratamiento de Datos Personales fue suministrada de forma voluntaria y es verídica.

Nombre y apellidos

Cel.

Correo electrónico

Nota. Propia de la investigación (2023)

Anexo 2. Presupuesto

| ITEM | CANTIDAD | DESCRIPCIÓN | VALOR UNITARIO | VALOR TOTAL |
|--------------------------|----------|---|----------------|---------------------|
| TALENTO HUMANO | | | | |
| Estudiantes | 2 | Personas que realizan el proyecto (6 meses) | \$800.000 | \$800.000 |
| Director de grado | 1 | Persona quien dirige el proyecto | \$1.000.000 | \$1.800.000 |
| SUBTOTAL | | | | \$2.200.000 |
| INSUMOS | | | | |
| Computador | 1 | Portátil para la ejecución digital de información | \$2.500.000 | \$2.500.000 |
| Impresora | 1 | Impresora | \$650.000 | \$650.000 |
| Resma de papel | 1 | Hojas block | \$20.000 | \$20.000 |
| Agenda | 1 | Agenda de notas | \$20.000 | \$20.000 |
| Lapiceros | 1 | Color negro | \$1.200 | \$1.200 |
| SUBTOTAL | | | | \$3.191.2000 |
| OTROS GASTOS | | | | |
| Internet | 2 | Navegación a internet para búsqueda de información secundaria | \$60.000 | \$120.000 |
| | | | | \$120.000 |
| TOTAL | | | | \$5.511.200 |

Nota. Elaboración propia (2023)