

**PLAN DE BIENESTAR LABORAL PARA LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
DE SABANAS DE SAN ÁNGEL – MAGDALENA.**

Estudiante (es)

Ana María Berrio Berrio
Daniela Patricia Duchesne Bolívar
Karen Fernanda Riveros Viloria

Tutor(es)

Carlos Manuel Acosta Villa

RESUMEN

La elaboración de este proyecto tuvo el propósito de promover el diseño y funcionamiento de un Plan de Bienestar Laboral para mejorar la calidad de vida de los empleados de la Administración Municipal de Sabanas de San Ángel, Municipio ubicado en el centro del Departamento del Magdalena. Teniendo como referencia que el este cuenta con una creación de 21 años, creado mediante ordenanza 006 emitida por la Asamblea Departamental, el 24 de junio del año 1999, durante este tiempo no ha existido el plan en mención. Se considera que por tratarse de una empresa del sector público se deja de lado los temas internos, dándole prioridad inicialmente a las acciones políticas y administrativas que contribuyan al cumplimiento de las metas propuestas en los planes de Desarrollo y de Gobierno.

Partamos de que un plan de Bienestar Laboral es una intención empresarial que tiene el objetivo de darle mejora a la calidad de vida del respectivo personal que colabora con la organización, además de mejorar el clima organizacional, se busca de esta manera incrementar y fortalecer el bienestar de cada colaborador, haciendo no solo inclusión del empleado/a sino también de su núcleo familiar, para tal propósito se considera de gran importancia apoyarse con la Caja de Compensación familiar que funciona en el Departamento del Magdalena, “CAJAMAG” y a través de ellos acceder a beneficios en servicios de salud, recreación, educación, empleo y formación.

Si al personal humano de una empresa se le remunera, valora, capacita y prepara de manera satisfactoria, lograremos así explotar al máximo sus talentos y generar conformidad en los usuarios de la organización, para este caso la comunidad que habita y además hace uso de los servicios de la administración del Municipio de Sabanas de San Ángel.

La intención que se buscó con la implementación de este Plan de Bienestar Laboral, se encuentra fundamentada en la normatividad legal vigente como lo es el Decreto 894 de 2017, el cual establece que “la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá delegar sus competencias en entidades nacionales o territoriales para adelantar procesos de selección de

personal, garantizando mayor agilidad y oportunidad en estos procesos. Con el fin de fortalecer el empleo público, particularmente en los territorios más afectados por el conflicto y donde se pondrán en marcha de manera prioritaria los diversos programas y planes para la implementación del Acuerdo de Paz” (CNSC, 2017,).

Este decreto ley contiene medidas con relación a programas de capacitación, evaluación del desempeño, estímulos, plantas temporales y selección meritocracia de los servidores públicos, exactamente a nivel territorial.

Del mismo modo se trabajó en la adopción de una perspectiva diferencial y territorial en los procesos de selección y evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos que funcionan en el Municipio, al igual que un sistema de competencias, salarios, requisitos y prestaciones que generen credibilidad y confianza al ingreso bajo condiciones diferenciales sin entrar a vulnerar el principio del mérito. Se identificó los gastos que se pueden generar para la puesta en marcha del mencionado plan, logrando con este mejorar las condiciones laborales de la entidad y generando además de las condiciones laborales indicadas, tal como la confianza de los funcionarios y de manera especial la satisfacción en la comunidad en general que acceda a los servicios del ente Municipal.

Antecedentes:

Objetivos:

Diseñar el plan de Bienestar Laboral para la Administración Municipal de Sabanas de San Ángel – Magdalena, con el propósito de ponerlo en marcha en el futuro y mejorar la calidad de vida y condiciones laborales de los servidores generando un mejor clima organizacional.

Objetivos específicos

Identificar las necesidades y requerimientos de bienestar laboral que presentan actualmente los empleados de la Administración Municipal de Sabanas de San Ángel.

Analizar la apreciación de bienestar laboral que tienen los funcionarios que laboran con la administración Municipal de Sabanas de San Ángel – Magdalena.

Determinar qué factores se incluirían en el plan de Bienestar Laboral para la Administración Municipal de Sabanas de San Ángel - Magdalena

Materiales y Métodos:

Metodológicamente, se estructuró una investigación de tipo cuantitativo, con una población de 110 funcionarios, de los cuales se aplicó, a una muestra de 35 empleados de planta, una encuesta con escala Likert para la recolección y medición de datos en siete dimensiones fundamentales: capacitación, recreación, salubridad, clima organizacional, satisfacción laboral, beneficios y remuneración. Los resultados evidencian que las condiciones de

salubridad y la remuneración fueron las dimensiones en el cual un mayor porcentaje de los participantes se ubicaron en el rango bajo, lo que denota la necesidad de llevar a cabo acciones que impacten positivamente en estos dos aspectos. Adicionalmente, la satisfacción laboral, el clima organizacional, la recreación y deportes y los beneficios fueron dimensiones donde se identificaron un porcentaje de participantes que las evaluaron en un rango medio, aspectos que se constituyen como áreas de trabajo y puntos de mejora dentro de la organización; de igual forma, se concluye que la dimensión de capacitación fue la mejor calificada por los participantes, en este sentido, se identifica como un factor fuerte y de gran relevancia dentro del bienestar laboral, por lo cual se sugiere tomar las medidas pertinentes que permitan lograr la mejora en esta situación.

Tabla

Puntuaciones medias y desviación estándar en las dimensiones que conforman el Bienestar Laboral y niveles alto, medio y bajo

Dimensiones					Hombres (n=18)			Mujeres (n=17)			TOTAL	
	Min	Máx.	M	SD	Rango	F	%	Rango	F	%	F	%
Bienestar Laboral Total	68	142	107.34	21.05	Alto	4	11.4	Alto	5	14.3	9	25.7
					Medio	2	5.7	Medio	6	17.1	8	22.3
					Bajo	12	34.3	Bajo	6	17.1	18	51.4
Satisfacción laboral	10	20	17.60	2.34	Alto	7	20	Alto	5	14.3	12	34.3
					Medio	7	20	Medio	11	31.4	18	51.4
					Bajo	4	11.4	Bajo	1	2.9	5	14.3
Clima organizacional	5	10	8.94	1.16	Alto	7	20	Alto	6	17.1	13	37.1
					Medio	8	22.9	Medio	10	28.6	18	51.4
					Bajo	3	8.6	Bajo	1	2.9	4	11.4
Condiciones de salubridad	6	20	11.51	3.88	Alto	3	8.6	Alto	3	8.6	6	17.1
					Medio	8	22.9	Medio	7	20	15	42.9
					Bajo	7	20	Bajo	7	20	14	40
Capacitación	5	25	16.37	5.58	Alto	9	25.7	Alto	8	22.9	17	48.6
					Medio	3	8.6	Medio	7	20	10	28.6
					Bajo	6	17.1	Bajo	2	5.7	8	22.9
Recreación y deporte	6	25	16.26	5.44	Alto	4	11.4	Alto	10	28.6	14	40
					Medio	8	22.9	Medio	3	8.6	11	31.4
					Bajo	6	17.1	Bajo	4	11.4	10	28.6
Beneficios	15	35	28.06	5.46	Alto	6	17.1	Alto	7	20	13	37.1
					Medio	7	20	Medio	6	17.1	13	37.1
					Bajo	5	14.3	Bajo	4	11.4	9	25.7

Remuneración	12	30	20.11	5.12	Alto	4	11.4	Alto	4	11.4	8	22.9
					Medio	3	8.6	Medio	9	25.7	12	34.3
					Bajo	11	31.4	Bajo	4	11.4	15	42.9

Resultados:

En este capítulo se dieron a conocer los resultados que se obtuvieron al aplicar a 35 colaboradores se utilizó un instrumento estructurado tipo escala Likert el cual constó de 33 preguntas con opción de respuesta Likert de 1 a 5 siendo 1 nunca y 5 siempre, frente a la evaluación de 7 dimensiones o factores relacionados con el bienestar laboral que los individuos encuentren en su sitio de trabajo. A continuación, se detallan los resultados obtenidos en esta investigación, que inicia con la descripción de los datos sociodemográficos, seguido por los hallazgos relacionados a las necesidades y requerimientos de bienestar laboral teniendo en cuenta los objetivos específicos que pretende esta investigación, posteriormente, la apreciación de bienestar laboral que tienen los funcionarios y finalmente detallar los factores que se incluirían en el plan de Bienestar Laboral.

Conclusiones:

Es visible, como las mujeres tienden a calificar el bienestar laboral en rangos medios y altos en contraste con los hombres que lo evalúan como bajo. Se hace necesario destacar que, las **condiciones de salubridad** y la **remuneración** fueron las dimensiones en el cual un mayor porcentaje de los participantes se ubicaron en el rango bajo, lo que denota la necesidad de llevar a cabo acciones que impacten positivamente en estos dos aspectos.

Adicionalmente, la **satisfacción laboral**, el **clima organizacional**, la **recreación y deportes** y los **beneficios** fueron dimensiones donde se identificaron un porcentaje de participantes que las evaluaron en un rango medio, aspectos que se constituyen como áreas de trabajo y puntos de mejora dentro de la organización, lo que a futuro podría impactar positivamente al bienestar laboral que es percibido por los colaboradores dentro de la organización. Se hace necesario mencionar que la dimensión de **capacitación** fue la mejor calificada por los participantes, en este sentido, se identifica como un factor fuerte y de gran relevancia dentro del bienestar laboral.

Uno de los aspectos diferenciadores de los participantes lo constituyó la carga horaria semanal destinada al desarrollo de las funciones dentro de la organización, así pues, los resultados demostraron que existe un porcentaje de participantes que dedican 8 horas adicionales a la carga horaria asignada para llevar a cabo funciones de trabajo, esta situación, pone en evidencia una realidad a la cual se debe prestar atención, ya que, podría ser un factor que influya negativamente en el bienestar laboral.

Llegados a este punto, uno de los resultados con mayor relevancia para este estudio subraya la necesidad de trabajar directamente con los colaboradores que tienen entre 3 y 6 años de antigüedad dentro de la organización, que cuentan con una carga laboral de 40 horas a la

semana y tienen un nombramiento provisional puesto que sus condiciones particulares denotan la necesidad de diseñar, ejecutar y evaluar acciones encaminadas al fortalecimiento de aspectos relacionados a condiciones de salubridad, capacitación, beneficios y la remuneración con la finalidad de incrementar el bajo bienestar laboral que manifiestan. Es bien sabido, que tener una condición de provisionalidad puede considerarse como un riesgo en cuanto a la estabilidad laboral y que los colaboradores en esa situación experimenten sentirse en peligro de perder su trabajo, por lo que, llevar a cabo acciones que impacten positivamente en el bienestar laboral, podría aliviar la carga emocional que implique desarrollar sus laborales y así mismo que puedan sentirse cómodos frente a situación laboral.

Cabe mencionar algunas fortalezas del presente estudio, los resultados presentados constituyen la primera aproximación a la evaluación del bienestar laboral dentro de esta organización del sector público, así mismo, los participantes conformaron una muestra con variedad de características inherentes a la estructura de la organización y aspectos relevantes para el análisis, por otro lado, los análisis estadísticos realizados, permitieron enfocar dos aspectos a trabajar dentro del plan de mejoramiento, los cuales presentan un sustento estadístico significativo para el abordaje de estas acciones, finalmente, se logró identificar el grupo de colaboradores con mayor representatividad dentro de la organización con la finalidad de tenerlos en consideración para la construcción del plan de mejora del bienestar laboral.

Dentro de las limitaciones del estudio, cabe mencionar el diseño de este, al ser descriptivo no permite causalidad o correlaciones directas, también, el solicitar información directa a los colaboradores pudo llevar a la omisión de algunos datos relevantes que pudieran mostrar las insatisfacciones por temor a acciones negativas que pudieran tomarse dentro de la organización y finalmente el no contar con la opinión en la totalidad de los funcionarios de la entidad.

Finalmente nos sentimos satisfechas de que el instrumento haya dado los resultados planeados, llevándonos a obtener el diagnóstico real de la entidad y la percepción que cada funcionario tiene sobre las diferentes dimensiones, de manera que se logre mejorar en los casos a los que haya lugar y se informe del funcionamiento de aquellas situaciones en las que existen normatividad establecida, no dando lugar a modificaciones.

Palabras clave:

Plan de bienestar laboral, organización, clima organizacional, condiciones de salubridad, desarrollo integral del empleado y caja de compensación familiar

ABSTRACT

Background:

The elaboration of this project had the purpose of promoting the design and operation of a Labor Welfare Plan to improve the quality of life of the employees of the Municipal Administration of Sabanas de San Ángel, a Municipality located in the center of the Department of Magdalena. Taking as a reference that the east has a 21-year-old creation, created by ordinance 006 issued by the Departmental Assembly, on June 24, 1999, during this time the plan in question has not existed. It is considered that because it is a public sector company, internal issues are set aside, initially giving priority to political and administrative actions that contribute to the fulfillment of the goals proposed in the Development and Government plans.

Let's start from the fact that a Workplace Welfare plan is a business intention that aims to improve the quality of life of the respective personnel who collaborate with the organization, in addition to improving the organizational climate, in this way we seek to increase and strengthen welfare. of each collaborator, including not only the employee but also their family nucleus, for this purpose it is considered of great importance to rely on the Family Compensation Fund that operates in the Department of Magdalena, "CAJAMAG" and through them access to benefits in health, recreation, education, employment and training services.

If the human personnel of a company are remunerated, valued, trained and prepared in a satisfactory way, we will thus be able to exploit their talents to the maximum and generate conformity in the users of the organization, in this case the community that inhabits and also makes use of the services of the administration of the Municipality of Sabanas de San Ángel.

The intention that was sought with the implementation of this Labor Welfare Plan is based on current legal regulations such as Decree 894 of 2017, which establishes that "the National Civil Service Commission may delegate its powers to national entities or territorial to advance personnel selection processes, guaranteeing greater agility and timeliness in these processes. In order to strengthen public employment, particularly in the territories most affected by the conflict and where the various programs and plans for the implementation of the Peace Agreement will be implemented as a priority"(CNSC, 2017,).

This decree law contains measures in relation to training programs, performance evaluation, incentives, temporary plants and meritocratic selection of public servants, exactly at the territorial level.

In the same way, we worked on the adoption of a differential and territorial perspective in the processes of selection and evaluation of the work performance of public servants who work in the Municipality, as well as a system of competences, salaries, requirements and benefits that generate credibility and confidence upon admission under differential conditions without entering into violating the principle of merit. The expenses that can be generated for the implementation of the aforementioned plan were identified, achieving with this improvement the working conditions of the entity and generating, in addition to the indicated working conditions, such as the confidence of the officials and in a special way the satisfaction in the community in general that accesses the services of the Municipal entity.

Goals:

- Design the Labor Welfare plan for the Municipal Administration of Sabanas de San Ángel - Magdalena, in order to implement it in the future and improve the quality of life and working conditions of the servers, generating a better organizational climate.

Specific objectives

- Identify the needs and requirements of labor well-being that currently present the employees of the Municipal Administration of Sabanas de San Ángel.
- Analyze the appreciation of labor welfare that the officials who work with the Municipal administration of Sabanas de San Ángel - Magdalena have.
- Determine what factors would be included in the Labor Welfare plan for the Municipal Administration of Sabanas de San Ángel - Magdalena

Materials and Methods:

methodologically, a quantitative research was structured, with a population of 110 employees, of which a Likert scale survey was applied to a sample of 35 employees to collect and measure data in seven fundamental dimensions: training, recreation, health, organizational climate, job satisfaction, benefits and compensation. The results show that health conditions and remuneration were the dimensions in which a higher percentage of participants were located in the low range, which denotes the need to carry out actions that have a positive impact on these two aspects. Additionally, job satisfaction, organizational climate, recreation and sports and benefits were dimensions where a percentage of participants who evaluated them in a medium range were identified, aspects that are constituted as work areas and points for improvement within the organization; Similarly, it is concluded that the training dimension was the best rated by the participants, in this sense, it is identified as a strong and highly relevant factor within the labor well-being, for which it is suggested to take the relevant measures that allow achieving improvement in this situation.

Results:

In this chapter, the results obtained when applying to 35 collaborators were used a structured instrument type Likert scale which consisted of 33 questions with a Likert response option from 1 to 5, with 1 never and 5 always, compared to the evaluation of 7 dimensions or factors related to job well-being that individuals find in their workplace. Next, the results obtained in this research are detailed, which begins with the description of the sociodemographic data, followed by the findings related to the needs and requirements of labor well-being, taking into account the specific objectives that this research intends, later, the appreciation of labor welfare that officials have and finally detail the factors that would be included in the Labor Welfare plan.

Conclusions:

It is visible, how women tend to rate job well-being in medium and high ranges in contrast to men who rate it as low. It is necessary to highlight that, the health conditions and the remuneration were the dimensions in which a higher percentage of the participants were located in the low range, which denotes the need to carry out actions that have a positive impact on these two aspects.

Additionally, job satisfaction, organizational climate, recreation and sports and benefits were dimensions where a percentage of participants who evaluated them in a medium range were identified, aspects that are constituted as work areas and points for improvement within the organization, which in the future could positively impact job well-being that is perceived by employees within the organization. It is necessary to mention that the training dimension was the best rated by the participants, in this sense, it is identified as a strong and highly relevant factor in labor well-being.

One of the differentiating aspects of the participants was the weekly workload assigned to the development of functions within the organization, thus, the results showed that there is a percentage of participants who dedicate 8 additional hours to the assigned workload to carry out carrying out work functions, this situation highlights a reality to which attention must be paid, since it could be a factor that negatively influences labor well-being.

At this point, one of the most relevant results for this study highlights the need to work directly with employees who have between 3 and 6 years of seniority within the organization, who have a workload of 40 hours a week and they have a provisional appointment since their particular conditions denote the need to design, execute and evaluate actions aimed at strengthening aspects related to health conditions, training, benefits and remuneration in order to increase the low labor welfare that they manifest. It is well known that having a provisional condition can be considered a risk in terms of job stability and that employees in that situation experience feeling in danger of losing their job, therefore, carry out actions that positively impact the Well-being at work, could alleviate the emotional burden involved in developing their work and also that they can feel comfortable in the face of work.

It is worth mentioning some strengths of this study, the results presented constitute the first approximation to the evaluation of labor well-being within this public sector organization, likewise, the participants made up a sample with a variety of characteristics inherent to the structure of the organization and aspects relevant to the analysis, on the other hand, the statistical analyzes carried out allowed us to focus two aspects to work within the improvement plan, which present a significant statistical support for the approach of these actions, finally, it was possible to identify the group of collaborators with greater representation within the organization in order to take them into consideration for the construction of the plan to improve labor well-being.

Among the limitations of the study, it is worth mentioning its design, being descriptive does not allow causality or direct correlations, also, requesting direct information from the collaborators could lead to the omission of some relevant data that could show dissatisfaction due to fear of negative actions that could be taken within the organization and finally not having the opinion of all the officers of the entity.

Finally, we are satisfied that the instrument has given the planned results, leading us to obtain the real diagnosis of the entity and the perception that each official has about the different dimensions, so that it is possible to improve in the cases where there is space and reporting of the operation of those situations in which there are established regulations, not giving rise to modifications.

KeyWords:

Work well-being plan, organization, organizational climate, health conditions, integral development of the employee and family compensation fund