

Establecimiento del Programa de Bienestar Laboral en la  
Fundación Laical Miani (FULMIANI)

Paula Alejandra Ayala Molinares

Yesid Mora Bustos (Homenaje póstumo)

Director:

Eduardo Mantilla Pinilla

PhD Ciencias contables y finanzas

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Trabajo Social

Bucaramanga

2020

### **Dedicatoria**

A Dios por darme fortaleza, sabiduría y salud para la culminar mi proceso académico, por nunca dejarme sola y ser la luz de mi camino.

A mi Rochy por cada esfuerzo realizado para darnos a mi hermana y a mí un hogar lleno de pujanza y esperanza, por el apoyo brindado durante todos estos años, por ser una mujer valiente, fuerte y ejemplar.

A mi Yeya por ser mi ejemplo a seguir, mi polo a tierra y mi refugio en las situaciones difíciles, por su amor incondicional y apoyo en cada paso de mi vida.

A mi Alejo y mi compañero de vida Zalo por enseñarme a vivir de una forma distinta, por la alegría que me transmiten, el enorme amor que me tienen y el apoyo que me brindan.

A mi compañerito Yesid por darme la oportunidad de compartir y trabajar a su lado, por abrirme un espacio en su vida y estar siempre con la mejor sonrisa para las situaciones difíciles.

### **Agradecimientos**

A la Universidad, la escuela de Trabajo Social y los docentes que me dieron las herramientas necesarias para mi formación profesional.

A mis compañeros y amigos por brindarme compañía, experiencia y aprendizaje a lo largo de la carrera.

A la Fundación Laical Miani por la guía y confianza al abrirme sus puertas para la culminación de mis practicas académicas y la ejecución de mi proyecto de grado.

A toda mi familia por el apoyo, la motivación y el esfuerzo aportado en mi formación profesional.

A mi hijo y mi compañero de vida por ser el motivo de mis días.

A mi compañero y amigo Yesid por ser quien me motivo a desarrollar el presente trabajo junto a él.

**Tabla de Contenido**

Introducción.....	12
1. Objetivos y Delimitación.....	13
1.1.Objetivo general.....	13
1.2.Objetivos específicos.....	13
1.3.Delimitación del objeto de intervención.....	13
2. Contexto del Ámbito de Práctica Organizacional.....	15
2.1 Aspectos generales de FULMIANI.....	15
2.1.2 Misión.....	18
2.1.3 Visión.....	18
2.1.4 Redes de apoyo con los que cuenta la institución.....	19
2.1.5 Programas de Formación y Fortalecimiento.....	20
2.1.6 Proyecto de Atención Institucional (PAI).....	25
2.1.7 Funciones internas de los profesionales en Trabajo Social a los programas de la Fundación .....	25
3.Marco Referencial.....	27
3.1 Antecedentes del Bienestar Laboral.....	27
3.2 Marco Conceptual.....	30
3.3 Aspectos normativos.....	32
3.4. El enfoque de sistemas.....	37
3.5. Modelos de redes.....	38
4.Condiciones que sustentan la Práctica Empresarial en Fulmiani.....	40
4.1. Aspectos Metodológicos.....	40
4.1.2 Sujeto de Intervención.....	43

4.1.3 Aspectos del Diagnóstico estratégico .....	44
4.2 Análisis información del personal vinculado a la Organización.....	47
4.2.1 Condiciones laborales en FULMIANI. ....	60
4.2.2 Síntesis de las condiciones laborales. ....	77
4.2.2.1 Matriz DOFA .....	78
4.2.2.2 Análisis de la matriz DOFA.....	81
5. Plan piloto de programa de Bienestar Laboral en Fulmiani .....	83
6. Diseño de plan de Bienestar Laboral en Fulmiani .....	98
6.1 Propósito.....	98
6.2 Tabla de Programa de Bienestar Laboral. ....	99
Conclusiones.....	104
Recomendaciones .....	107
Referencia bibliográfica .....	108
Apéndices .....	113

**Lista de Tablas**

<i>Tabla 1.</i> Matriz DOFA.....	79
<i>Tabla 2.</i> Cronograma de actividades .....	84

### Lista de Figuras.

<i>Figura 1.</i> Organigrama de FULMIANI .....	16
<i>Figura 2.</i> Alcaldía de Bucaramanga .....	18
<i>Figura 3.</i> Mapa de la red. Nota: (Sluzki ,2009).....	39
<i>Figura 4.</i> Personal vinculado a la Organización por género. Elaboración propia.....	47
<i>Figura 5.</i> Edades de los trabajadores .....	47
<i>Figura 6.</i> Estado civil.....	48
<i>Figura 7.</i> Número de hijos .....	49
<i>Figura 8.</i> Edades de los hijos .....	50
<i>Figura 9.</i> Número de personas que dependen del trabajador .....	51
<i>Figura 10.</i> Modalidad de contrato .....	52
<i>Figura 11.</i> Nivel educativo.....	53
<i>Figura 12.</i> Ingresos mensuales.....	55
<i>Figura 13.</i> Tiempo en el cargo actual.....	55
<i>Figura 14.</i> Tipo de jornada.....	56
<i>Figura 15.</i> Raza .....	58
<i>Figura 16.</i> Pausas activas realizadas durante la jornada .....	58
<i>Figura 17.</i> Duración de cada pausa .....	59
<i>Figura 18.</i> Condiciones laborales en FULMIANI.....	60
<i>Figura 19.</i> Frecuencia con la que se realizan actividades de integración .....	61
<i>Figura 20.</i> Ejecución de actividades deportivas y recreativas .....	62
<i>Figura 21.</i> Nivel de satisfacción frente a sus compañeros de trabajo.....	63
<i>Figura 22.</i> Comodidad en su puesto de trabajo .....	64
<i>Figura 23.</i> Percepción de la importancia de su trabajo para la Fundación .....	65
<i>Figura 24.</i> Apreciación frente al reconocimiento de sus logros en la Fundación .....	66
<i>Figura 25.</i> Vinculación de su núcleo familiar en las actividades realizadas por la fundación .....	67
<i>Figura 26.</i> Nivel de satisfacción con FULMIANI.....	68
<i>Figura 27.</i> Concepción de FULMIANI como su segundo hogar .....	69
<i>Figura 28.</i> Nivel de satisfacción con las celebraciones de fechas especiales. ....	69
<i>Figura 29.</i> Percepción del clima laboral .....	70

<i>Figura 30.</i> Trato con amabilidad por parte de sus jefes.....	71
<i>Figura 31.</i> Percepción frente a la exigencia de sus jefes .....	72
<i>Figura 32.</i> Problemáticas entre compañeros de trabajo .....	73
<i>Figura 33.</i> Percepción frente a la comunicación con su jefe.....	74
<i>Figura 34.</i> Satisfacción con el ambiente laboral de la Fundación.....	75

**Lista de apéndices**

Apéndice A. Aspectos Metodológicos.....40

Apéndice B. Síntesis de las condiciones laborales.....77

**RESUMEN**

**TÍTULO:** ESTABLECIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI (FULMIANI)\*

**AUTORES:** PAULA ALEJANDRA AYALA MOLINARES \*\*  
YESID MORA BUSTOS\*\*\*

**PALABRAS CLAVE:** BIENESTAR LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL, CALIDAD DE VIDA LABORAL, DESARROLLO HUMANO.

**DESCRIPCIÓN:**

La Fundación Laical Miani (FULMIANI) es el resultado de la iniciativa de un grupo de laicos Somascos comprometidos y sensibles a la realidad de los contextos de familias en situación de vulnerabilidad de Bucaramanga, actualmente es reconocida como una organización no gubernamental y sin ánimo de lucro que tiene como propósito la ejecución de procesos integrales para el desarrollo y mejoramiento del bienestar en la calidad de vida de niños, niñas y adolescentes, familias en general, madres cabeza de hogar y adultos mayores.

Como parte del compromiso con los colaboradores, la fundación busca brindar herramientas que permitan mejorar la calidad de vida laboral y el clima organizacional de la institución a través del área de Talento Humano para optimizar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de cada trabajador en los ámbitos social, cultural, familiar y laboral que promuevan el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad. Teniendo en cuenta lo anterior, se propone apoyar a FULMIANI con el establecimiento del programa de Bienestar Laboral y la ejecución del plan piloto del mismo; respaldados en la teoría de sistemas y un diagnóstico estratégico se lograron identificar algunas necesidades del Talento Humano que permitieron formular estrategias específicas para el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la vinculación familia, el desarrollo humano y las relaciones interpersonales en los trabajadores de la fundación.

---

\*Trabajo de grado.

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de trabajo social. Director: Eduardo Mantilla Pinilla, Economista.

\*\*\* Homenaje póstumo.

**ABSTRACT**

**Title:** Establishment of the Labor Welfare Program in Fundación Laical Miani (FULMIANI)\*

**Authors:** Paula Alejandra Ayala Molinares \*\*

Yesid Mora Bustos\*\*\*

**Key words:** Labor well-being, Organizational Environment, Quality of Work Life, Human Development.

**Description:**

Fundación Laical Miani (FULMIANI) is the result of the initiative of a group of lay people from Somasco who were committed and sensitive to the reality of the contexts of vulnerable families in Bucaramanga. Today, it is recognized as a non-governmental and non-profit organization whose purpose is the implementation of comprehensive processes for the development and improvement of the well-being of the quality of life of boys, girls, single mothers, older adults and families in general.

As part of the commitment to partners, the foundation seeks to provide tools to improve the quality of working life and the organizational climate of the institution through the Human Talent area to optimize conditions that favor the integral development of each worker in the social, cultural, family and work areas that promote the increase of the levels of satisfaction, efficiency and effectiveness. Taking into account this precedent, it is proposed to support FULMIANI with the establishment of the Labor Welfare Program and the implementation of the Labor Welfare Pilot Scheme. Supported by system theory and a strategic diagnosis, it was possible to identify some needs of Human Talent that allowed to formulate specific strategies for the strengthening of the sense of belonging, family bonding, human development and interpersonal relationships in the foundation's workers.

---

\*Graduate Thesis.

\*\* Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Director: Eduardo Mantilla Pinilla, Economist.

\*\*\* Posthumous tribute.

### **Introducción**

El presente trabajo evidencia el proceso académico realizado en la Fundación Laical Miani (en adelante FULMIANI), durante la práctica empresarial como modalidad de grado de Trabajo Social-UIS, el cual fue direccionado hacia estrategias de acción para el Programa de Bienestar Laboral; dicho programa se desarrolla con la intención de reconocer la importancia de la calidad de vida laboral y personal de los colaboradores que pertenecen a la institución. Asimismo, identificar posibles situaciones de cargas laborales o personales por las que atraviesa el Talento Humano, en las que se debe trabajar para fortalecer el rendimiento en sus áreas de trabajo.

Por esta razón, es de vital importancia plantear un Bienestar Laboral que permita mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la fundación; este trabajo evidencia un estudio inicial de FULMIANI: sus componentes de acción, aspectos generales –demostrados en tabulación de información a través de figuras-, y otras generalidades que son significativas en el desarrollo de la práctica, las cuales reconocen en la institución ciertos factores fundamentales para la ejecución de este trabajo y sus objetivos base.

De tal forma, se realiza una matriz DOFA y su respectivo cruce de factores, en la cual se despliegan varias connotaciones a partir del análisis de las características internas de los colaboradores de la Fundación. De allí surge la propuesta de un plan piloto sobre la ejecución del Programa de Bienestar Laboral que se puede llevar a cabo en la entidad, ciertamente con sus respectivas actividades y una contextualización de la propuesta para su posible ejecución dentro de la institución, esta última, planteada a partir de la identificación de tres estrategias de acción, en las que se establecen propósitos, metas, descripciones y recursos necesarios para su aplicación.

## **1. Objetivos y Delimitación**

### **1.1. Objetivo general.**

Elaborar el programa de bienestar laboral para la Fundación Laical Miani (FULMIANI) para su implementación en el marco del desarrollo de Talento Humano, con fines de mejorar la calidad de vida laboral.

### **1.2. Objetivos específicos.**

- ✓ Revisión bibliográfica de los diferentes estudios, teorías y normas sobre bienestar laboral.
- ✓ Analizar las percepciones, participaciones y condiciones del talento humano frente a la estrategia del Bienestar laboral en Fulmiani.
- ✓ Promover estrategia de mejoramiento “Bienestar Laboral” con fines de mejorar la calidad de vida laboral.

### **1.3. Delimitación del objeto de intervención.**

Con el propósito de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo al interior de la fundación, la práctica empresarial se direcciona en la gestión del talento humano de acuerdo a lo convenido con la administración de FULMIANI, quien se sustenta en los antecedentes de trabajos y prácticas de estudiantes de universidades de Bucaramanga que han evidenciado situaciones por resolver en torno a sus empleados, tales como falencias en temas relacionados a la seguridad, salud en el trabajo, aspectos motivacionales y de ambiente laboral que realza la importancia de la práctica empresarial.

Asimismo, se resalta a Fulmiani en su estructura organizacional, todos los cargos tienen como autoridad directa la Coordinación general, subordinado del Director, sin contar con recurso

humano para la gestión del talento humano. Adicionalmente no se cuenta con manuales que promuevan pautas para la convivencia y el bienestar laboral en la construcción de espacios que conlleven a la optimización del capital humano y los recursos financieros dedicados al cumplimiento del objeto social; lo anterior en orden a su propósito misional y un impacto positivo en los beneficiarios directos de los programas incorporados en la gestión general de la fundación.

Atendiendo las falencias y necesidad de intervención expresada por la dirección, el trabajo de grado en la modalidad de práctica empresarial corresponde al diseño de estrategias de bienestar laboral en Fulmiani, en el marco de desarrollo del talento humano, como aporte al mejoramiento del ambiente laboral, desde el involucramiento de sus 38 trabajadores en las labores que atienden las áreas de:

- Internado
- Externado
- Hogar de paso
- Coordinación
- Cocina
- Secretaría
- Contabilidad
- Dirección
- Administración
- Adulto Mayor Visible y Adulto Responsable

La intervención de este trabajo de grado como modalidad de práctica empresarial se ejecutará dentro de la fundamentación del Programa de Bienestar laboral, inmerso en los lineamientos del funcionamiento de la institución; es una iniciativa que se quiere establecer en parte por el interés de la coordinación, ya que tiene el propósito de generar un adecuado ambiente laboral para todos sus colaboradores e integrantes de la institución. No obstante, este trabajo de práctica empresarial está enmarcado dentro del Código Sustantivo de Trabajo, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la norma ISO 9001 y los decretos o leyes pertinentes a la legislación laboral actual vigente.

En la búsqueda de diseñar un bienestar laboral que conlleve a contribuir en el rendimiento de los empleados en sus espacios dentro de la institución, se espera promover un clima laboral favorable, pero al mismo tiempo fortalecer el sentido de pertenencia y las relaciones de los trabajadores de la fundación.

## **2. Contexto del Ámbito de Práctica Organizacional**

### **2.1 Aspectos generales de FULMIANI**

Fulmiani nace como iniciativa de un grupo de laicos Somascos comprometidos y sensibles a la realidad de los contextos en situación de vulnerabilidad de Bucaramanga. Se gestó en el Barrio Café Madrid en la ciudad de Bucaramanga (Santander, Colombia) el 28 de enero de 2011, siendo hasta el año de 2014 que la institución puso en marcha los diversos programas que hoy alberga niños, niñas y adolescentes. (Fundación Laical Miani FULMIANI ,2019).

Actualmente, se reconoce como una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, enmarcada bajo los principios filosóficos de San Jerónimo de Emiliani (oración, trabajo, servicio, presencia y conocimiento) cuyo propósito está dirigido a la implementación de procesos integrales

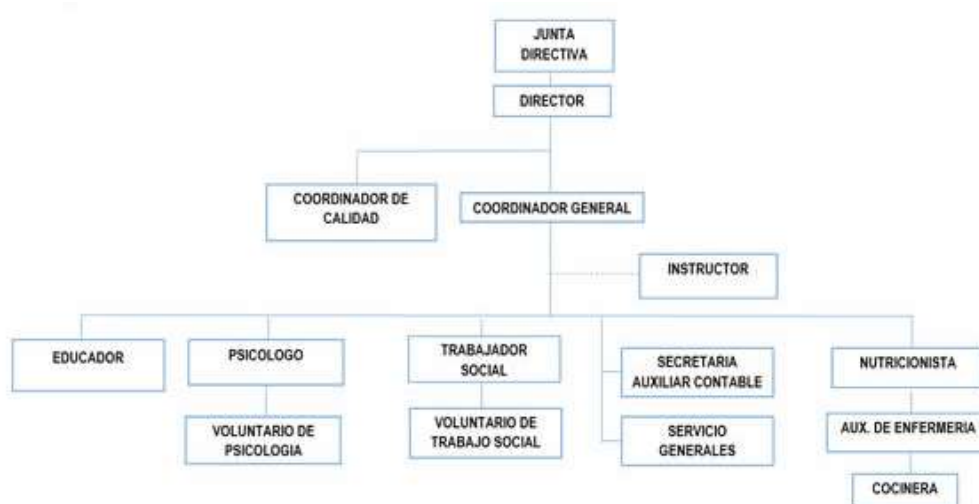
para el desarrollo integral y mejoramiento del bienestar en la calidad de vida de niños, niñas y adolescentes, familias en general, madres cabeza de hogar y adultos mayores, a través del trabajo comunitario enfocado en el fortalecimiento de los valores humanos y sociales garantizando el cumplimiento de los derechos de la población en condición de vulnerabilidad (Fundación Laical Miani FULMIANI ,2019).

Así mismo, la institución promueve cambios sociales generando bienestar en los ámbitos de salud, educación, infraestructura básica, defensa de la infancia y promoción de los derechos humanos, acordes a las políticas de orden nacional e internacional en la búsqueda del equilibrio de un equipo entre el ser humano y su entorno. (Fulmiani ,S,f).

Ciertamente como institución privada de beneficio público, para una eficiencia en propósito misional adopta una estructura organizacional que facilita su orden administrativo, como se muestra en la figura 1.

**Figura 1.**

*Organigrama de FULMIANI*



*Nota:* Página Web oficial de Fulmiani. (Fulmiani ,S,f).

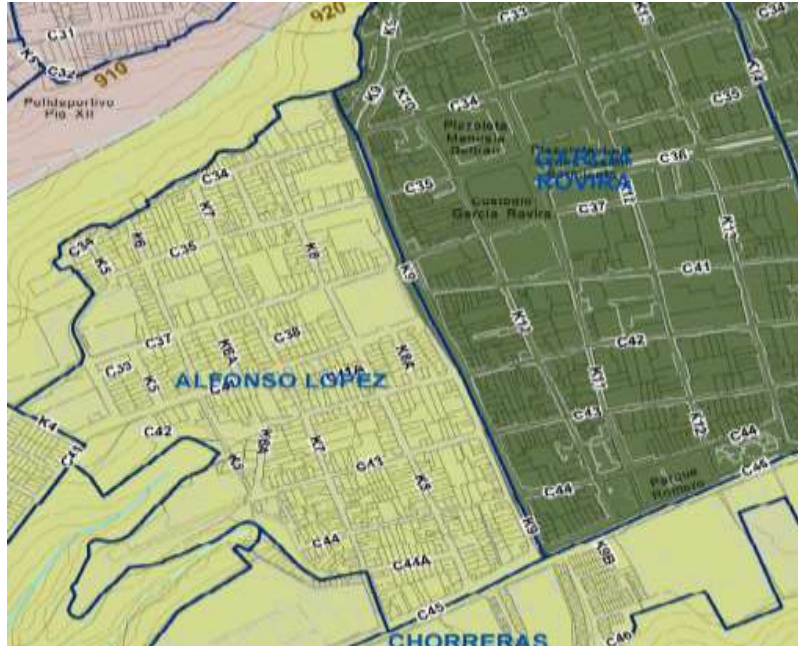
En la estructura organizacional de la institución Fulmiani, se observa como máxima autoridad a la Asamblea General, la cual, se elige desde la Junta Directiva con el fin de gestionar procesos de transformación social dentro del territorio. Durante todo el proceso de conformación se ha contado con el acompañamiento de la Orden de los Padres Somascos: Padre Luigi Ghezzi, Padre Gil María Ariza Tirado, Padre Mario Ronchetti (Fulmiani Fundación Laical Miani ,2019). Gracias a la participación de los mismos, se logra fundamentar pilares emblemáticos en el desarrollo del por qué y para qué sirve la fundación en la comunidad, y como sus acciones, metas, objetivos van proyectadas hacia a un futuro.

### ***2.1.1 Localización geográfica/ ubicación institucional:***

FULMIANI se encuentra ubicada en la ciudad de Bucaramanga, específicamente en la Carrera 11 #43 49, en el centro de la ciudad. Se caracteriza por ser un sitio bastante concurrido y cercano a sitios de comercio, empresas y bancos. La institución se encuentra ubicada en el barrio Alfonso López, el cual pertenece a la Comuna 5 de la división política/geográfica del municipio de Bucaramanga denominada “García Rovira” compuesta por los barrios: Quinta Estrella, Alfonso López, La Joya, Chorreras de Don Juan, Campo hermoso, La Estrella, Primero de Mayo. En la siguiente imagen se demuestra la ubicación geográfica de la institución:

**Figura 2.**

*Alcaldía de Bucaramanga*



*Nota:* División política urbana municipio Bucaramanga.

**2.1.2 Misión:**

Su misión es generar procesos integrales que mejoren la calidad de vida, especialmente de las personas en condición de vulnerabilidad de Bucaramanga y área Metropolitana, mediante el fortalecimiento en valores humanos, sociales y familiares, que garanticen el cumplimiento de los derechos de los niños, niñas, jóvenes y de la familia (Fulmiani Fundación Laical Miani ,2019).

**2.1.3 Visión:**

La fundación se proyecta para el año 2020, consolidarse como una Organización No Gubernamental (ONG), que, en corresponsabilidad con el Estado y la sociedad, desarrollen

estrategias integrales de calidad y compromiso en la solución de las problemáticas sociales a nivel local, regional, nacional e internacional (Fulmiani Fundación Laical Miani ,2019).

#### ***2.1.4 Redes de apoyo con los que cuenta la institución:***

Para desarrollar los diferentes programas institucionales los cuales buscan el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad, según (Fulmiani, 2018) la Fundación Laical Miani gestiona con entidades gubernamentales y no gubernamentales, de índole municipal, departamental, nacional e internacional, en donde se enmarcan proyectos que se comprometan al desarrollo integral de las comunidades por medio de estrategias de formación y progreso.

Es esta institución sin ánimo de lucro que funciona como fundación receptora de contribuciones de entidades que pertenecen al ámbito privado como público, en el sentido que cualquier empresa, organización o particular puede depositar sus donaciones y demás recursos materiales. Éstos mismos contribuyentes reciben beneficios jurídicos tales como el derecho a deducir de la renta el valor de las donaciones efectuadas, durante el año o período gravable por parte del *Concepto No.0481 del 2018 Artículo 1.2.1.4.2* de la legislación colombiana (DIAN ,2018).

Se establecen convenios con las organizaciones educativas, en donde los profesionales en formación de diferentes disciplinas aportan en la ejecución de procesos misionales en la fundación. Actualmente, entre los convenios educativos más importantes se encuentra: la Universidad Industrial de Santander –(UIS), Universidad Nacional Abierta y a Distancia- (UNAD), Universidad Cooperativa de Colombia (UCC), Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) y Fundación Colombia Estudia- (FUNCOE).

De igual manera, las personas se pueden vincular como voluntarios dentro de la dinámica de la fundación, haciendo parte del grupo de laicos comprometidos con el programa institucional de su interés y a su vez, considerando la disponibilidad de tiempo del voluntario, enriqueciendo a estas personas desde fundamentaciones solidarias y de protección de poblaciones vulnerables (Fulmiani Fundación Laical Miani ,2019).

En la institución se fortalecen los programas y ejes de acción, que operativizan las funciones e intervenciones de la fundación; los cuales buscan mejorar las condiciones de las poblaciones vulnerables. En este caso, los niños, niñas y adolescentes, por lo tanto, Fulmiani opera con los lineamientos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Esto con el fin de garantizar un servicio integral en la protección a los menores.

#### ***2.1.5 Programas de Formación y Fortalecimiento:***

El Plan de Atención Institucional (Fundacion Educar Colombia ,2014) que está sujeto bajo los lineamientos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y la norma ISO 9001, son ejes de acción operacional que permite al mejoramiento en la prestación del Servicio Público de Bienestar Familiar para el desarrollo y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas, los cuales están soportados sobre la norma ISO-9001 (Bienestar Familiar ,2017):

**Eje de Calidad:** Busca incrementar la satisfacción de los colombianos en la prestación del Servicio Público de Bienestar Familiar a través de una eficaz gestión de riesgos y una mejor gestión por procesos con un enfoque a resultados, basados en la Ley 872 de 2003 (Bienestar Familiar ,2017).

De lo anterior, se analiza el mejoramiento constante en la intervención de los programas propuestos desde una mirada de prevención, debido a que mantiene una gestión de calidad constante en cuanto a su rendimiento y servicio.

**Eje Ambiental:** En el eje ambiental y teniendo en cuenta que el ICBF tiene presencia a nivel nacional, la Entidad es consciente de la mejora continua y de su compromiso con la protección del medio ambiente, para lo cual promueve la implementación de buenas prácticas ambientales, cumple los requisitos legales y otros, previene la contaminación y controla los aspectos ambientales asociados a la generación de residuos y consumo de los recursos agua, energía y papel (Bienestar Familiar ,2017).

Asimismo, el eje anterior tiene en cuenta la contribución con el bienestar integral de los niños, niñas, adolescentes, familias y colaboradores del ICBF.

**Eje de Seguridad de la Información:** Propósito principal incrementar los mecanismos y controles para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad, de la información institucional, con base en la norma NTC ISO 27001:2013 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y el Modelo de Seguridad y Privacidad establecido por el Ministerio de las TIC (Bienestar Familiar ,2017).

**Eje de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Propósito principal, prevenir y disminuir los incidentes, accidentes, lesiones y enfermedades laborales, a través de la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, respondiendo a las necesidades y requisitos de nuestros colaboradores y partes interesadas, con base en el Decreto 1072 de 2015 (Bienestar Familiar ,2017).

Estos cuatro ejes de ejecución mediante los cuales contribuye a la disminución de los factores de vulnerabilidad y el fortalecimiento de los componentes de protección, con la finalidad de contribuir a una mitigación de las situaciones de riesgo y de vulneración de los derechos por los cuales se considera que el niño, niña y/o adolescente se encuentra en peligro y/o la situación, puede afectar el libre desarrollo del menor y por lo tanto se da paso al ingreso a la fundación con el objetivo de garantizar la protección de los derechos del menor.

Asimismo, dentro de la política de calidad de Fulmiani se busca la formulación y ejecución de proyectos que beneficien a la población desde un enfoque basado en la gestión del riesgo; este mismo, implementa procesos efectivos que se caracterizan por la mejora continua desde el acompañamiento que lideran personas competentes y comprometidas con la misión y visión de la fundación. También, se articulan con los beneficios del desarrollo y ejecución de procesos en el Sistema de Gestión de Calidad, la cual funciona a través de programas como:

- **Niñez y Juventud Feliz:** es un programa sensible frente a la realidad social de los niños, niñas y jóvenes del territorio que demandan propuestas concretas en cuanto a la prevención y promoción con propósitos de intervenir en situaciones como: deserción escolar, violencia intrafamiliar, negligencia, trabajo infantil, embarazo en adolescentes, drogadicción y prostitución. Dentro de los beneficiarios, se encuentran niños, niñas y adolescentes en condición de amenaza, inobservancia y/o vulneración de sus derechos, a quienes se les ha decretado la medida de restablecimiento de derechos a través de un programa de atención especializada en medio socio familiar o por medio institucional, conforme al “artículo 53 del Código de Infancia y Adolescencia”. (El Congreso de Colombia ,2019).

De acuerdo a lo anterior, cabe señalar que en el código de infancia y adolescencia se estipulan licencias de funcionamiento, estipuladas por ICBF enfocadas en las modalidades tipo internado que cuenta con (50 cupos), y externado de (100 cupos) y por última modalidad se encuentra la casa hogar/hogar de paso (15 cupos) que es financiada por la Secretaría del Interior de la Gobernación de Santander, esto permite que Fulmiani se adapte a esta licencia de funcionamiento e intervención infantil determinada por el ICBF.

- **Adultos responsables:** es un programa que en convenio con el SENA pretende integrar a la comunidad en procesos de educación para el trabajo y formación humana, con el fin de ampliar las perspectivas de vinculación laboral con competencias humanas y técnicas, contribuyendo a soluciones sociales mediante la preparación y difusión de programas de interés social que propicien un ambiente de trabajo comunitario y por ende un avance a nivel social y cultural. Este programa a su vez ofrece capacitación en procesos de formación en cultura para el trabajo, comprendiendo las necesidades de la comunidad en áreas de formación técnica y vocacional dirigido a personas desempleadas, desplazadas o en condición de vulnerabilidad (SENA ,2018).

- **Participación ciudadana:** en la participación de la ciudadanía prima el aspecto transcendental de la transformación social el cual se debe respetar el derecho ciudadano a la información, consulta, iniciativa y a la transparencia, entre otros aspectos generales que otorguen un avance hacia la transformación social. Además, la participación ciudadana permite dar relevancia, eficacia y sustentabilidad de las acciones emprendidas en los programas inmersos dentro de las instituciones; teniendo en cuenta estas razones, Fulmiani promueve una propuesta pedagógica que suscita la comprensión de los conflictos, “el fortalecimiento del sujeto político y

el rol de la ciudadanía con el fin de afectar en los/as participantes su concepción y práctica de la cultura de paz y de desarrollo” ( Espinosa ,2008, p. 1).

- **Personas mayores visibles:** consiste en genera condiciones de mayor autonomía, responsabilidad tanto individual como colectiva y de estimulación para las personas mayores mediante actividades que se enfocan en las áreas socio afectiva, ocupacional, de auto cuidado y atención corporal-física. Desde luego con el conocimiento y comprensión de la responsabilidad con su propio bienestar, y a su vez, fomentar la expresión creativa y de sociabilidad de las personas mayores. De igual manera, existe un fortalecimiento de las redes de apoyo social, tales como “el incentivo de la participación para la formación del tejido social que permite a las personas mayores y sus familias construir vínculos afectivos, comunitarios y sociales” (Barrantes , Marín y Murillo ,1998, p.38).

En tanto, de lo que se esboza anteriormente se permite visualizar un continuo compromiso de Fulmiani con la comunidad vulnerable desde aspectos de protección de los derechos de la niñez y una construcción constante en obtener redes de apoyo que vitalicen su accionar frente a las situaciones de riesgo; a través de convenios y colaboración por parte de algunas entidades se logra cohesionar una relación de ayuda mutua entre las alternativas que existen dentro de la Fundación y los recursos, tanto humanos como económicos que permitan lograr una restitución de derechos a la población dentro del territorio santandereano.

Es así, como aparecen varias extensiones de programas dentro de instituciones macro en el ámbito nacional, que articulan la colaboración entre la fundación y entidades como el ICBF con su permanente acompañamiento en el cuidado y protección de los derechos de la niñez, base para

diseñar el proyecto de atención Institucional, en adelante (PAI) como programa para la garantía de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

### ***2.1.6 Proyecto de Atención Institucional (PAI):***

El PAI es un documento que enuncia principalmente la misión, visión, principios, objetivos, modelo de atención y código de ético requerido para ofrecer un servicio garante del cumplimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Se fundamenta en la Ley 1098 de 2006, las normas contenidas en la Constitución Política de Colombia, los Tratados o Convenios internacionales de Derechos Humanos ratificados por Colombia y, en especial, la Convención sobre los Derechos del Niño. También responde a los lineamientos de ruta de actuaciones, modelo de atención, lineamiento técnico de modalidades de atención y programas especializados de atención a los niños, niñas y adolescente en proceso administrativo de restablecimiento de derechos aprobados por el ICBF (Fundacion Educar Colombia ,2014).

Este Proyecto de Atención Institucional (PAI), permite que los profesionales de Trabajo Social, se fundamenten constitucionalmente basados en la ley 1098 de 2006 como en los convenios de Derechos de la Niñez; esto, con el fin de garantizar una intervención integral a los niños, niñas y adolescentes dentro de los programas de Fulmiani.

### ***2.1.7 Funciones internas de los profesionales en Trabajo Social a los programas de la Fundación:***

Con el fin de garantizar la atención integral y el cumplimiento de los derechos de la población beneficiaria de la institución, se estructura el área de Talento Humano según el manual de funciones versión 03 con fecha de actualización del 01 de febrero de 2018, en el que señala que, la participación del Trabajador/a Social dentro de su equipo de trabajo tiene como objetivo planear

y ejecutar actividades relacionadas con la intervención familiar y social de los beneficiarios de los programas institucionales, al cual se le delegan las funciones de prevenir y promoción de los mismos programas (Fulmiani ,2019), todo esto se menciona con el fin de aclarar que el Trabajador Social puede proponer estrategias de intervención para el “fortalecimiento de la calidad de vida laboral o el establecimiento de un Plan de Bienestar laboral para los mismos” (Fulmiani ,2019, p. 3).

En este orden de ideas, se asigna al Trabajo Social funciones de inducción, re inducción, capacitación, vinculación de los trabajadores a la Seguridad Social, al mismo tiempo velar por el cumplimiento y actualización del Sistema de Gestión y Seguridad Salud en el Trabajo dentro de la Política de Calidad. Lo anterior, visto desde una mirada estructurada y poco flexible en el desarrollo del bienestar laboral y el clima laboral de los empleados dentro de la institución.

Las funciones de los Trabajadores Sociales de manera externa son pertinentes en el sentido que tiene lineamientos de acción muy claros y bien fundamentados para la población vulnerable, pero al interior de la fundación, ciertamente se deben fortalecer algunos procesos y condiciones teniendo en cuenta que el rol se está realizando más con un enfoque educativo, limitando la participación en otros espacios del Trabajador Social, teniendo como ejemplo, la intervención en el ámbito organizacional que permita contar con un plan de bienestar acorde a las necesidades de los empleados, que se consolide en el mejoramiento de su actuar y su componente actitudinal en beneficio del desempeño de la fundación.

Es importante diferenciar que el rol del Trabajador Social se desenvuelve alrededor de las acciones continuas en pro del fortalecimiento de las redes de apoyo para los niños, niñas, adolescentes y adultos a partir de las intervenciones en los diferentes contextos familiares, ya que,

se debe tener la capacidad de contraponer la diversidad familiar y la complejidad de las problemáticas desde la apropiación de un rol educativo en el cual se construye procesos de aprendizajes para afrontar, descubrir y potencializar los recursos con los que ya se cuentan.

Todo lo anterior, son las intervenciones que realiza un Trabajador Social dentro de la fundación y el apoyo que ofrece a sus diferentes programas; sin embargo, lo que también pretende este informe de práctica empresarial es lograr comprender los lineamientos de acción de los Trabajadores Sociales hacia los mismos compañeros o colaboradores internos de la fundación, con el fin de identificar qué estrategias se ejecutan para mejorar el clima laboral, resolución de conflictos, fortalecimiento de los lazos y compañerismo, entre otros, teniendo en cuenta que son elementos necesarios para construir un bienestar laboral para los empleados.

### **3. Marco Referencial**

En el marco referencial se busca encontrar una claridad epistémica que ayude a orientar la investigación o revisión bibliográfica sobre los conceptos de interés de esta práctica empresarial como modalidad de grado, en el sentido de delimitar y especificar la relación que existe entre los mismos. De tal modo, que se manejen y se concreten temas de importancia para el eje central de la práctica empresarial, en este caso es el Bienestar Laboral y sus categorías.

#### **3.1 Antecedentes del Bienestar Laboral**

El Bienestar laboral es uno de los ejes principales del desarrollo del presente trabajo, por lo tanto es importante reconocer su trayectoria y evolución. Se evidencia que, el concepto estuvo ligado desde sus inicios al área de la salud, definida y entendida según la Organización Mundial de Salud OMS, como “un estado completo de bienestar físico, mental, social y no solamente como la ausencia de enfermedad” (Organización Mundial de la Salud OMS ,1946).

En el año 2010 en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), se realizó un estudio del clima laboral con el propósito de identificar los factores y variables que incidían en el rendimiento de los funcionarios. Para cumplir los objetivos y desarrollar las actividades se conformó un equipo interno de trabajo, que posibilitó la recolección de información mediante la utilización de distintos instrumentos investigativos. Después de haber adelantado las diferentes actividades y analizar la información, se encontró que la entidad presentaba inconvenientes sobre el clima laboral, que estaban afectando el ambiente, las relaciones de trabajo y por ende el rendimiento de la organización (DIAN ,2019).

Con base en los resultados de los estudios, se construyó una propuesta de mejora, con la intención de apoyar acciones relacionadas con el bienestar de los empleados y familia, igualmente reconocer el desempeño exitoso de las unidades de trabajo y determinar la contribución al desarrollo de la estrategia de la entidad.

Por otra parte, Cardona Arbeláez Diego en su proyecto titulado “*Análisis del ambiente organizacional en una empresa del sector aeronáutico en la ciudad de Cartagena*” ( Arbelaez ,2015) del clima organizacional, manifiesta que las empresas hoy en día deben instaurar dentro de sus políticas, el estudio del clima organizacional, buscando que el trabajador se desarrolle dentro de un ambiente laboral adecuado para alcanzar uno de los objetivos que toda empresa busca que es la productividad y lograr así una buena competitividad y calidad.

También, Maura Muñoz en su tesis titulada “*Importancia de la cultura y el clima organizacional como factores determinantes en la eficiencia del talento humano en el Hotel Hilton de la ciudad de Cartagena*” (Muñoz ,2015), determina que la cultura organizacional del Hotel Hilton es reconocida por sus empleados y la mayoría profesa en los mismos valores, existiendo

una transmisión formal de esta cultura que está asegurada por la gestión en los procesos. Este es un aspecto muy positivo para que el departamento de Recursos Humanos siga enfocando sus acciones en interiorizar esta cultura en sus trabajadores. A su vez, las relaciones interpersonales mejoran cuando los empleados encuentran espacios armoniosos para desarrollar su cultura laboral mediante mecanismos idóneos para la resolución de cualquier conflicto (Muñoz ,2015).

En concordancia con lo anterior, Shirley Álvarez en su tesis *“La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología”* (Álvarez ,2002), a través de esta investigación la autora señala que la cultura y el clima organizacional son de alta importancia en todas las organizaciones, de ellos dependerá la eficacia y la productividad de las mismas; debido a que se obtiene de los mismos trabajadores alternativas de cambio y acciones que se pueden ejecutar dentro del bienestar laboral de cualquier empresa que quiera mejorar sus expectativas de talento humano, pero al mismo tiempo los elementos de efectividad y productividad tienden a optimizarse cuando los empleados conocen que hay mecanismo para garantizar su bienestar dentro de la empresa.

Para finalizar, a través de esta revisión se logró determinar que la cultura del ambiente laboral se representa como un sentido de pertenencia hacia la empresa, desde la forma como se gestiona y fluye el clima organizacional; puesto que el clima organizacional, es necesario para desarrollar un pleno ejercicio de la eficiencia y la productividad; debe partir desde la concepción de la responsabilidad y preocupación por el estado de bienestar dentro de su entorno. Por el contrario, la incorrecta intervención de la cultura de ambiente laboral podría ocasionar en las empresas un discontinuo en los estándares de actividad laboral, ocasionando un ejercicio regularizado y reglamentado para mejorar su calidad laboral.

### 3.2 Marco Conceptual

**Bienestar laboral:** comprendiendo que el concepto alude a toda la temática y el desarrollo del trabajo, se debe mencionar que este mismo responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización. Con esto, se generará un clima laboral que mejore la productividad dentro de la institución, concebido como uno de los aspectos más importantes para una empresa y se puede definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados ( Bustos y Bustos ,2018).

**Cultura organizacional:** dentro del análisis que se realiza sobre “cultura” y “organización” sobresalen situaciones sobre el pertenecer a un sistema (abierto o cerrado) de normas y valores que son característicos en la *cultura* organizacional del sistema cerrado-interior de la empresa-, pero al mismo tiempo en la dinámica de los empleados, se encuentran valores, normas, costumbres que pertenecen al sistema abierto y externo-vida cotidiana- ( Gelanzé 2014).

Igualmente, esta dimensión y los procesos abiertos de cultura organizacional están intrínsecamente relacionados con el clima de comunicación y la posibilidad de expresarse libremente, de tal modo que de tener voz en la empresa, resulta gratificante para sus empleados y se siente participes de los procesos internos de la empresa; factor importante al momento de establecer la satisfacción laboral (Dolan, Schuler y Valle ,1999).

**Calidad de vida laboral:** ésta se observa como un proceso dinámico y continuo de la organización profesional que contribuye al desarrollo humano, y esta a su vez es una forma de referir las experiencias personales y sociales que afrontan los individuos en relación a su

labor; por lo tanto, si se quiere generar un aumento en la productividad se debe tener en cuenta ciertas dimensiones de los individuos, tales como la resolución de conflictos, las relaciones adecuadas entre compañeros, capacitaciones y/o servicios que les permita a los empleados a desarrollar sus capacidades o habilidades, con el fin de generar un proceso dinámicos entre la empresa y sus empleados (González y Peiró ,S,f) .

**Satisfacción laboral:** en el sentido de buscar la satisfacción laboral de los empleados en las empresas, organizaciones, entidades y otras. Es importante tener en cuenta los rasgos de la *comunicación, el clima organizacional y por último la motivación* de los mismos empleados; así que, se convierte en una concepción subjetiva sobre la “satisfacción laboral”. Debido a esto, es necesario explicar en qué sentido funciona cada uno de los rasgos anteriormente mencionados (Carrasquel ,1998):

**Clima Organizacional:** se observa que el clima organizacional puede ser muy satisfactorio en cuanto a las políticas de bienestar laboral o por el contrario puede tornarse como un ambiente pobre ya que no plasman las demandas ni exigencias de los empleados en el sentido de adquirir beneficios para su fortalecimiento (Carrasquel ,1998).

**La Comunicación:** es un resultado que puede ser favorable en mantener una adecuada comunicación con los jefes y compañeros de trabajo.

**Políticas de Bienestar:** De la misma manera se deben plantear unas *Políticas De Bienestar*, que según Fernando Toro, son un conjunto de acciones y de actividades dirigidas a incrementar el sentido de pertenencia acorde con la cultura organizacional y contribuye al mejoramiento del clima organizacional y promoviendo estilos de vida saludables. Lo cual permite que el trabajador expanda su sentido de pertenencia en la organización, a partir del compromiso de la misma por

mejorar los espacios de bienestar de los mismos empleados con el propósito de llegar a tener sentido de pertenencia definido un componente subjetivo que se compone por percepciones, valoraciones y disposiciones de quienes integran la sociedad, y por lo tanto se debe pasar por un proceso que haga sentir a los individuos parte de determinado grupo u organización (Toro ,1998).

**Seguridad y salud en el trabajo:** Consiste en garantizar la seguridad y salud en el trabajo en las empresas, además es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones futuras y/o enfermedades próximas por posturas repetitivas o el autocuidado del trabajador dentro de espacios inseguros, también provee al empleado con capacitaciones de protección y promoción de la salud. Es así que estas postulaciones están respaldadas por ley 1562 del 2012 (Congreso de Colombia ,2012); la cual tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, al mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Congreso de Colombia ,2012).

**Motivación:** la motivación hace parte esencial en el compromiso de los trabajadores con cualquier ámbito de sus vidas y uno de ellos es el trabajo, puesto que, este espacio implica retos, metas, triunfos y demás motivadores para los trabajadores (Sánchez y García ,2017).

### **3.3 Aspectos normativos.**

#### **Nivel internacional.**

La OIT es la principal fuente de norma internacional del derecho del Trabajo; por ello es importante establecer cómo es la estructura y funcionamiento de este organismo. La Organización Internacional del Trabajo tiene su sede en Ginebra, Suiza, y se rige por: la Constitución de la OIT, un conjunto de normas que contienen los principios para el establecimiento de políticas institucionales o de elaboración de instrumentos internacionales de trabajo, además de sus reglas

de organización y funcionamiento, los derechos y obligaciones de los Estados miembros, sus fines y objetivos, además de ser en sí misma fuente de derecho, que aporta a los empleados normas que se rigen a nivel internacional, con el objetivo de garantizar una calidad laboral integral (Normas Internacionales de Trabajo ,2008).

**Normas Internacionales Del Trabajo.** - Según la Organización Internacional de Trabajo, a finales de junio de 2018, aprobó 189 convenios, 205 recomendaciones y 6 Protocolos, que cubren un amplio conjunto de cuestiones laborales que logren establecer un bienestar para el trabajador. Entre los ámbitos que abarcan las NIT figuran: los derechos humanos fundamentales, la seguridad y la salud en el trabajo, los salarios, el tiempo de trabajo, las políticas y promoción del empleo, la orientación y la formación profesional, el libre desarrollo de competencias, la administración e inspección del trabajo. Directrices que permiten la protección y prevención en la seguridad social de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo ,2002).

### **Nivel Nacional.**

**Ley 909 de 2004, párrafo del Artículo 36.** Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley (Congreso de Colombia ,2004).

A partir que el Bienestar Social es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción,

eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (Congreso de Colombia ,2004).

De acuerdo a lo anterior se tienen en cuenta dos áreas:

**Área de protección y servicios sociales**, que abarcan la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación cultura, y ambiente laboral, los cuales están incluidos en el programa de Bienestar social, con el fin de mejorar el nivel de calidad de vida de los servidores y esta se vea reflejada en prestar un buen servicio a la comunidad (Departamento Administrativo de la Función Pública ,2016).

**Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.10.1.**

Programa de estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Estos se implementarán a través del Programa de Bienestar.

Beneficiarios: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados (Congreso de Colombia ,2015).

**La Constitución colombiana de 1991 en el Artículo 25:** “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política Colombiana ,1991). En los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los siguientes convenios en los derechos laborales en el territorio colombiano, tales como:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil.
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración tiene como objetivo principal la promoción de los cuatro principios y derechos fundamentales que, se considera, son las bases mínimas para que el progreso social acompañe el progreso económico y el desarrollo", haciéndose énfasis en que no solamente se

predican de los trabajadores subordinados o dependientes, sino también de trabajadores independientes, y por ello son, a la vez, el cimiento del trabajo decente (Constitución Política Colombiana ,1991).

En este mismo orden de ideas, en Colombia existen leyes claras sobre la vulneración de los derechos laborales de los empleados, como la ley que se expone a continuación:

**Ley 1010 de 2006.** La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (Congreso de Colombia ,2006).

**Nivel Local:** las únicas modificaciones que realizan las organizaciones son autónomas y depende del empleador en el sentido si desarrolla nuevas formas de propender el bienestar laboral de sus empleados. Es decir, las decisiones y nuevas adquisiciones de reglamento normativo se hacen de manera independientes por parte del organismo interno de cada empresa, que no lleve la interfiera en la normativa ya estipulada nacionalmente, por el contrario, se busquen nuevas formas de complementar dichas normas.

Ejemplo de ello “el plan Institucional de Bienestar Social e incentivos 2019” en donde se ajustan al ARTÍCULO 20 de Bienestar Social, el cual usa programas de bienestar social con el propósito de organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a diseñar, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, con el fin de mejorar su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. PARÁGRAFO. Tendrá derecho a

beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias (Ministerio de Cultura 2020).

### **3.4. El enfoque de sistemas.**

La atención y la intervención en FULMIANI se encuentran basadas en una serie de teorías que están orientadas en prevenir y hacer promoción de cuidados y protección de los derechos humanos, realizadas con actividades dirigidas hacia la población vulnerable niños, niñas y adolescentes, adultos mayores y la ciudadanía en general. No obstante, para aclarar en cuanto a los programas y los procesos que maneja la institución, se puede puntualizar que no son lineales, tienen secuencia cíclica en sus programas y actividades; es decir, la fundación maneja sistemas y subsistemas en los programas de acción- lo cual permite una interacción más libre y horizontal- y por lo tanto, la teoría que más se ajusta a esta dinámica de funcionamiento, referente a los procesos (cerrados y abiertos) es la “teoría de sistemas” debido a que, los programas de la institución buscan una mirada integral sobre todos los subsistemas y las realidades sociales existentes (Montenegro ,1997).

La teoría de sistemas es originada en los trabajos del Alemán Ludwig von Bertalanffy, el cual asume que el todo es superior y diferente a las partes, se considera que los fenómenos no solo deben ser estudiados a través de enfoque reduccionista, sino que deben ser vistos desde su totalidad, es decir tiene una perspectiva integradora, en donde todo tipo de relaciones entre los sistemas y subsistemas son importantes.

Montenegro define al sistema como: El conjunto de elementos partes o eventos relacionados entre sí y que están en constante interacción, de una manera específica, consistente o predecible, formado por una unidad o totalidad los cuales pueden estructurarse a través de

elementos, objetos, sujetos y a su vez es un agregado de entidades vivientes o no vivientes (Montenegro ,1997).

Por lo tanto, se evidencia que cada sistema tiene una relación ya sea directa o indirecta en donde se trabaja de manera mancomunada en búsqueda de un objetivo donde se concentran fuertemente procesos sistémicos internos que deben, necesariamente, ser integrados con una concepción de sistemas abiertos ( Arnold y Osorio ,1998). Asimismo que se establezca una condición para la continuidad sistémica el establecimiento de un flujo de relaciones con el ambiente.

### **3.5. Modelos de redes**

Los seres humanos son seres de relaciones e interacciones mutuas. Según Carlos Sluzki la red social personal “es la suma de todas las relaciones que un individuo percibe como significativo o define como diferenciadas de la masa anónima de la sociedad” (Sluzki ,2009). Esta red corresponde al nicho interpersonal de la persona y contribuye substancialmente a su propio reconocimiento como individuo y a su imagen de sí.

La red social personal puede ser registrada como un mapa mínimo que incluye a todos los individuos con los que interactúa una persona, situación que permite conformar lazos entre familiares y demás individuos que se encuentren alrededor del sujeto, es por este motivo que la teoría de redes se ajusta a los requerimientos de la fundación en cuanto a su acción e intervención con la población.

### **Figura 3.**

*Mapa de la red*

Nota: (Sluzki, 2009).

El mapa de red diseñado por Carlos Sluzki, comprende a todos los individuos con quienes una persona interactúa incluyendo un círculo interno de relaciones íntimas familiares y amigos cercanos, conforman un círculo intermedio de relaciones de menor grado de intimidad y compromiso y por último un círculo externo de conocidos y relaciones ocasionales. Tener claridad en cuanto a la cercanía e intimidad de algunas personas, la cual pueden construir una relación, ya que es de vital importancia en los procesos de intervención construir estos lazos de relación y por lo tanto para Fulmiani este no es un suceso apartado, sino por el contrario, la misma fundación refuerza características de unidad y construcción de vínculos entre los sujetos que interviene. Las redes sociales cumplen con importantes funciones de acuerdo a las transferencias o relaciones de intercambio existentes en ellas, mediante el uso de las redes los individuos se brindan apoyo y cooperación, así como protección frente a las adversidades.

Es a través de la presente teoría mediante la cual se logrará incurrir para fortalecer las diferentes redes de apoyo, pues esta brinda aspectos para lograr el equilibrio del individuo. Las relaciones sociales influyen en el sistema que compone a cada sujeto, ya sea de manera positiva o negativa. Lo que representa una fuente de apoyo necesaria para los colaboradores en FULMIANI puesto que es un medio a través del cual se puede brindar apoyo emocional, físico, social y psicológico.

#### **4. Condiciones que sustentan la Práctica Empresarial en Fulmiani**

##### **4.1. Aspectos Metodológicos.**

En el marco metodológico se desarrolla un diagnóstico estratégico para planear un proceso sistemático que posibilite alcanzar los objetivos propuestos. Inicialmente, este diagnóstico se enfoca en establecer un conjunto de alternativas y observaciones, con el fin de analizar los resultados de los mismos y a través de ellos, brindar las posibles mejoras en las estructuras organizacionales. En segundo lugar, este marco metodológico permite a las instituciones pensarse sobre su organización y funciones, mediante un reconocimiento de la misión, demarcación de su visión, y elaboración de un análisis externo e interno. Además de una observación de grupos de interés, en el sentido que permite identificar y distribuir los actores con los cuales la organización se interrelacionan. Y con esto, se pueden tomar como una oportunidad de pensar, elegir y transformar el ambiente laboral para hacerlo lo mejor, entre todas las opciones posibles (Fajardo ,2014).

Para realizar el análisis de las percepciones de los profesionales y administrativos de Fulmiani, se aplica una entrevista a todos los colaboradores (trabajadores y directivos) que ejercen funciones como mínimo medio tiempo en la fundación; de estos resultados surge una matriz

DOFA, desarrollada con el objetivo de identificar las dinámicas internas y externas de los trabajadores con su entorno de trabajo. La entrevista se dividen en 5 sesiones de aplicabilidad y análisis, la cuales permiten segmentar a la totalidad de los colaboradores y por consiguiente recopilar la información arrojada por la matriz de manera coherente, a la vez, se hace un registro de observación participante involucrando los directivos y asesores en la construcción de una estrategia que facilite un trabajo en equipo, puesto que, la etapa de análisis DOFA requiere de la participación de un “grupo amplio” de colaboradores que sean representativos en las áreas más importantes de la institución (Morales y Hernández ,2011).

#### ***4.1.1 Problema:***

En los parámetros de las necesidades expuestas por la revisión de antecedentes de los informes de prácticas anteriores, generalmente siempre vislumbra una situación por resolver, la cual se enmarca en la falta de bases de acción claras sobre el clima laboral y por lo tanto el bienestar laboral de los empleados en el ámbito de talento humano de la Fundación Fulmiani. Claramente, no se puede encasillar el bienestar de los empleados entre el estar “bien” o “mal” dentro de su espacio de trabajo, pero lo que se quiere lograr con esta práctica empresarial, es poder analizar el contexto de los mismos a través de las experiencias, perspectivas y concepciones mediante los resultados, contribuyendo con estrategias que conlleven al mejoramiento del bienestar laboral para los colaboradores de la fundación.

En una contextualización más amplia, hay varios factores que influyen en la construcción de un ambiente apropiado para la evolución de la cultura organizacional dentro una empresa o entidad, cuyo propósito siempre va a optar por buscar la efectividad organizacional y esto se consigue cuando existe fundamentaciones claras sobre cultura, estrategia y competitividad, donde

los empleados puedan consolidarse dentro de un clima laboral que permita su desarrollo laboral y humano.

En ese orden ideas, (Hitt, Ireland y Hoskisson ,1999) manifiesta que se identifican siete rasgos característicos que permiten fortalecer la competitividad laboral: “promoción del aprendizaje y del desarrollo humano, distribución de los talentos y recursos entre las unidades organizacionales, innovación, visión de largo plazo, calidad de los productos y servicios, cooperación y los equipos de trabajo y valores éticos” (p.152). Cuando la fundación no cumple con estos requisitos básicos de implementación de recursos materiales, genera inconformismos y descontentos dentro de los empleados. Esto como factor externo, porque se debe mencionar que la insitución se sostiene por las donaciones externas que le realizan los contribuyentes, y por consiguiente, el factor económico y recursos materiales existentes pueden marcar diferencias enormes en cuanto al desarrollo capacitaciones, salidas técnicas, salidas recreativas, vinculación de núcleos familiar, incentivos, etc.; una gama de beneficios en los cuales los empleados logren salir favorecidos.

Dichos cambios, también puede influir en “la calidad de vida laboral de los trabajadores, puesto que, se han originado pocas garantías y condiciones laborales que la fundación les pueda ofrecer por el mismo hecho de ser una organización sin ánimo de lucro” (Tabares y Vincos ,2014). Todo lo anterior genera incertidumbre y ambientes de inestabilidad en los trabajadores que conllevan a perjudicar el clima y la calidad de vida laboral que puede existir en la fundación.

Surge la necesidad de crear desde la fundación un *Plan de Bienestar Laboral* que respalde al trabajador en las áreas física, biológica, emocional, social y psicológica. En donde se pretende descubrir mediante un análisis utilizando la herramienta DOFA que a través de su estructura

metodológica registrará una evaluación interna, asumiendo las perspectivas de los mismos empleados y a su vez, la visión de la estudiante en prácticas con el fin de dinamizar el proceso, identificando a través de factores internos y externos asignados en las cuatro áreas: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Desde el desarrollo académico de la práctica empresarial, también es necesario comprender qué factores son relevantes en la satisfacción directa de los empleados en sus plazas de trabajo. En este caso específico se trata de las personas que componen el talento Humano de Fulmiani y mediante estos factores subyace la propuesta de intervención, la cual, a través de estrategias y/o actividades de encuentro y relacionamiento entre los empleados de la fundación, junto con los practicantes de Trabajo Social, busca comprender los aspectos más relevantes para obtener un clima laboral favorable en la institución.

El programa de Bienestar Laboral busca identificar las necesidades de las personas que integran el grupo de Talento humano en Fulmiani, pues se encuentra enmarcado en la propuesta de intervención: *“Diseñar una estrategia de Bienestar Laboral en la Fundación Laical Miani en el marco del desarrollo de Talento Humano, con fines de mejorar la calidad de vida laboral”*.

#### ***4.1.2 Sujeto de Intervención:***

El equipo interdisciplinario que compone el talento humano de la Fundación Fulmiani está compuesto por: Trabajadores/as Sociales, Psicólogos/as, Nutricionista, Pedagogos/as, Educadores, Auxiliares y Tecnólogos en deportes, Enfermero, Contadora, Secretaria, Auxiliar de aseos generales y Auxiliares de cocina. Se plantearon estrategias de intervención dirigidas hacia la promoción de un bienestar laboral acorde a las necesidades de los mismos, las cuales son evidenciadas desde la Matriz DOFA, donde los colaboradores a partir de las entrevistas realizadas

exponen las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas dentro de su dinámica laboral. Lo anterior con el objetivo de fomentar actividades de apoyo laboral más acordes a las condiciones y necesidades de los mismos trabajadores y profesionales que componen el área de talento humano.

Esta propuesta se desarrolla a partir de la necesidad observada en la práctica empresarial – modalidad de grado- realizada en el año 2019.

#### ***4.1.3 Aspectos del Diagnóstico estratégico:***

Desde la perspectiva de Marianela Armijo, es posible concebir la planeación estratégica como un proceso sistémico e interactivo que permite direccionar las actividades, el ordenamiento y gestión de recursos a través de la realización de acciones y/o proyectos, que le permitan a las organizaciones cumplir con su misión dentro un tiempo prolongado, dentro de las políticas públicas y principios institucionales existentes en cada territorio (Armijo ,2019).

De lo anterior, se puede deducir que el orden de ideas que componen el diagnóstico estratégico y más aún su planificación, está basado desde una metodología de organización y mejoramiento estructural de cualquier ámbito institucional que se desee intervenir, como es el caso de talento humano de la fundación Fulmiani y es por esto, que es preciso tomar dicha metodología para concebir un futuro deseado, así como los medios reales para llegar a él. Debido a que, en la intervención empresarial se exige dotarse de una estrategia, que reúna un conjunto de reglas de conducta que permitan alcanzar los objetivos ya propuestos con el fin de construir un Bienestar laboral acorde a las necesidades de los profesionales que allí ejercen (Godet ,2019).

En modo de aclarar la planeación estratégica no se trata de técnicas específicas, o de métodos y procedimientos inflexibles para elaborar un plan, por el contrario, esta planeación tiende a ser un proceso abierto en el sentido que se nutre a través de responder a tres preguntas básicas:

- 1) ¿Dónde estamos?
- 2) ¿Hacia dónde queremos ir?
- 3) ¿Cómo podríamos lograrlo?

Asimismo, la planeación estratégica incluye eventos factibles, pero no obstante es preciso considerar eventos contingentes que pueden llegar a ocurrir en el futuro deseable y para esto, la planeación estratégica realiza análisis situacional, metas y planes alternativos, evaluación de metas y planes y la implementación, como se muestra a continuación:

- **Análisis situacional:** la planeación comienza con un análisis situacional, con sus limitaciones de tiempo y recursos se debe de recopilar, interpretar y resumir toda la información relevante para el aspecto de la planeación en cuestión enfocándose en las fuerzas internas que operan en la organización. El resultado de este paso es la identificación y diagnóstico de los presupuestos beneficios y problemas de la planeación.
- **Metas y planes alternativos:** con base en el análisis situacional el proceso de planeación debe generar metas alternativas que puedan perseguirse en el futuro y planes alternativos que puedan utilizarse en el logro de esas metas.
- **Evaluación de metas y planes:** los encargados de tomar decisiones deben jerarquizar dichas metas e incluso eliminarlas para poder analizarlas con calma.
- **Selección de metas y planes:** en el proceso de evaluación se deben identificar las prioridades y arreglos entre metas y planes y dejar la elección final al responsable de la toma de decisiones.
- **Implementación:** relacionamiento del plan con otros sistemas en la organización, en particular con los sistemas de recompensa y presupuesto.

- **Monitoreo y control:** monitoreo continuo del comportamiento real de las unidades de trabajo de acuerdo con las metas y los planes de la unidad (Cendejas ,2013, p. 143).

Asimismo, dentro los parámetros de la planeación estratégica y sus partes en la conformación de cualquier estrategia y/o programa que contribuya a mejorar las relaciones interpersonales que se pueden presentar dentro del clima laboral de la fundación Fulmiani y con esto, mediante la realización de un diagnóstico se pueden definir cuáles son las falencias reales y las situaciones por resolver a través de la conformación de una propuesta de intervención.

**4.1.4 Instrumentos y recolección de información:** De acuerdo a lo anteriormente mencionado y sus directrices de un plan estratégico, subyace la necesidad de realizar un diagnóstico, el cual se construyó como un instrumento conformado por 20 preguntas dividido en 4 tópicos, los cuales fueron: conocimientos sobre Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Calidad de Vida Laboral, Sentido de Pertenencia y Clima Organizacional. (Anexo 1). Con los resultados del diagnóstico y de la matriz DOFA, se presenta una propuesta de intervención que contiene: estrategias de acción, actividades, metas y recursos (humanos, técnicos y financieros), con el fin de establecer un bienestar laboral acorde a las necesidades internas de los profesionales y administrativos de Fulmiani.

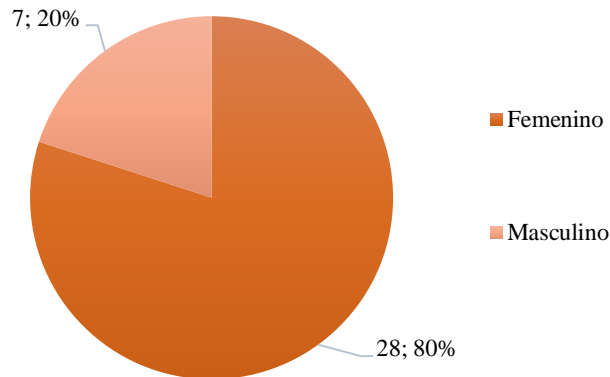
Este análisis tiene como objetivo documentar los criterios del diagnóstico estratégico para la elaboración del Programa de Bienestar Laboral de la población trabajadora vinculada a Fulmiani, en aras de priorizar las variables a intervenir para mejorar el clima laboral, la integridad, las condiciones de salud y prevenir enfermedades de los trabajadores según los hallazgos identificados. Permitiendo facilitar procesos de Inducción, re inducción, capacitación, apertura de espacios familiares y estructurar los programas de promoción y prevención en salud que sean coherentes con las necesidades de la población.

#### 4.2 Análisis información del personal vinculado a la Organización.

##### Género:

##### Figura 4.

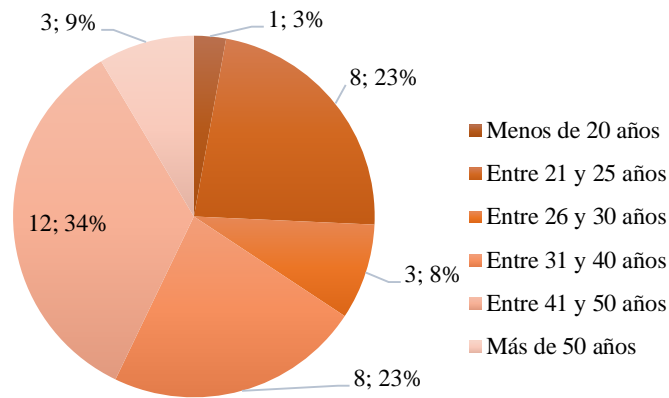
*Personal vinculado a la Organización por género*



*Nota:* Elaboración propia

Inicialmente se identifica que el talento humano de la Fundación Laical Miani – FULMIANI está conformado por 28 mujeres que representan el 80% y 7 hombres que representan el 20% de la población total, siendo evidente la prevalencia del personal femenino en la organización.

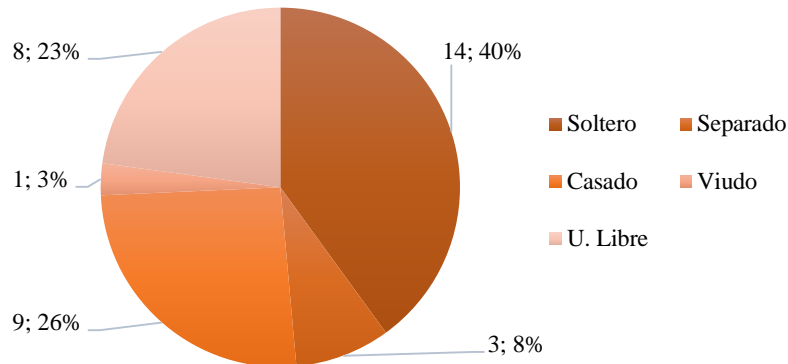
##### Figura 5.

*Edades de los trabajadores*

*Nota:* Elaboración propia

En la interpretación de esta figura, se encuentran agrupados de la siguiente forma: 8% entre los 26 y 30 años, 23% entre los 31 y 40 años, 34% entre los 41 y los 50 años de edad, el otro 35% dividido en grupos etarios en diferentes etapas, 26% de ellos clasificados como jóvenes entre los 19 y 25 años, el otro 9% de la población en la organización se encuentra por encima de los 50 años, de los cuales el 3% es mayor de 59 años y por lo tanto están clasificadas como personas mayores. Concluyendo con esto, que el 65% de los colaboradores de Fulmiani atraviesan por la etapa de la adultez la cual se obtiene mediante la suma de los segmentos entre los 26 años hasta 50 años de edad, constituyendo así la parte productiva en etapa de adultez dentro de la fundación.

**Figura 6.**

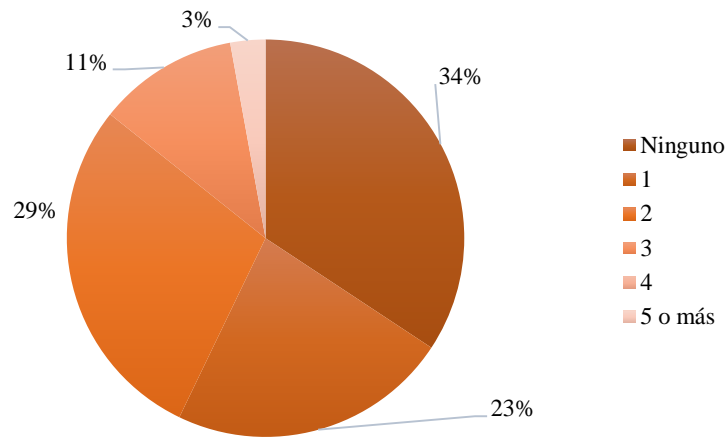
*Estado civil*

*Nota:* Elaboración propia

A partir de esta gráfica, se observa que el 40% de los trabajadores define su situación civil actual como soltero/a; esta relación se debe a la interpretación directa de las personas entre las edades de los 19 y 30 años. El 26% de los sujetos están casados y el 23% de ellos en unión libre, estos dos relacionados, se ha representado en un 49% en total de los colaboradores de la fundación; concluyendo con esto, que la mayoría de los empleados tienen núcleos familiares extensos, los cuales analizados desde la concepción de Trabajo Social, puede ser un componente positivo en el desarrollo de actividades institucionales que permitan la participación de las familias de los trabajadores en la realización de actividades conjuntas.

El porcentaje restante corresponde a las personas separadas 8% y 1 de las trabajadoras se define como viuda representando el 3% de la gráfica, que de igual manera pueden vincularse con sus hijos a las planeaciones organizacionales que promuevan el bienestar de los trabajadores y sus familias.

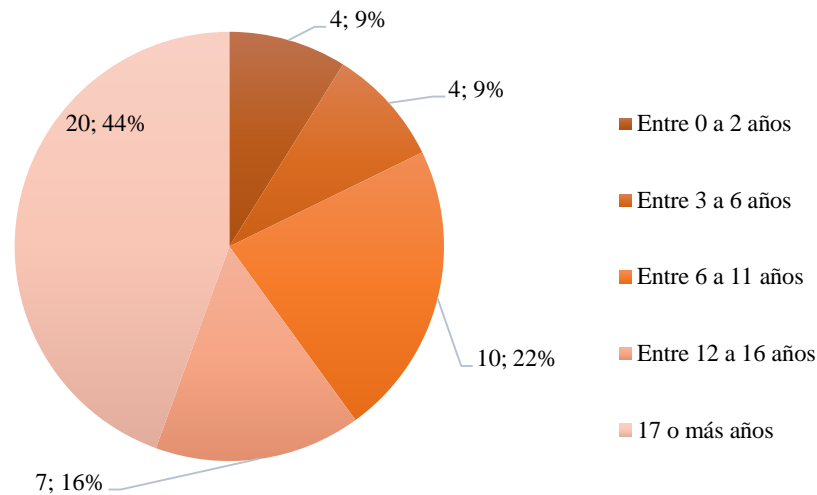
**Figura 7.**

*Número de hijos*

*Nota:* Elaboración propia

Frente al número de hijos de los colaboradores, se observa que el 66% de los trabajadores tiene entre 1 y 5 hijos, estos están representados de la siguiente manera, el 23% con un hijo, 29% con 2 hijos, el 11% con 3 hijos y el 3% con 5 o más hijos. Y finalmente el 34% de los trabajadores no tiene hijos; estos valores se pueden utilizar como un beneficio de participación entre padres e hijos en la creación de actividades participativas entre los mismos para la inclusión de los niños, niñas y adolescentes hijos de los colaboradores en la realización de acciones que sean direccionadas por la fundación.

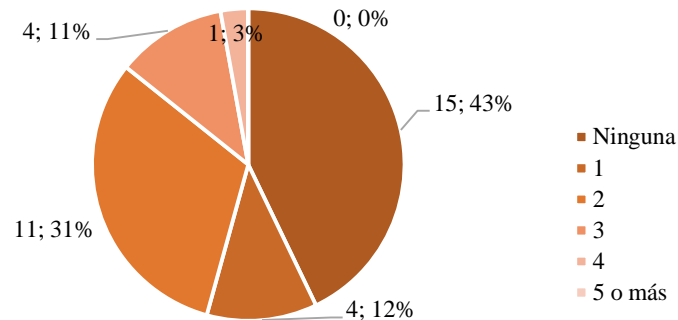
**Figura 8.**

*Edades de los hijos*

*Nota:* Elaboración propia

Los datos arrojados en este ítem, mostraron una variabilidad considerable en las edades de los hijos de los trabajadores, el 9% de estos tienen entre 0 y 2 años, el 9% tienen entre 3 y 6 años, el 22% tiene hijos entre los 6 a 11 años, otra de la población concentrada en el 16% tiene entre 12 y 16 años, considerando que esta población es con la que más accesibilidades se cuenta para la integración en actividades de tipo organizacional, por la edad de los hijos, puesto que, pueden vincularse fácilmente a las actividades. El porcentaje faltante es referente al 44% de los hijos de los colaboradores mayores de 17 años, que por la vinculación universitaria o laboral no cuentan con el tiempo necesario para la participación en actividades, además de otros aspectos como núcleo familiar y lugar de residencia.

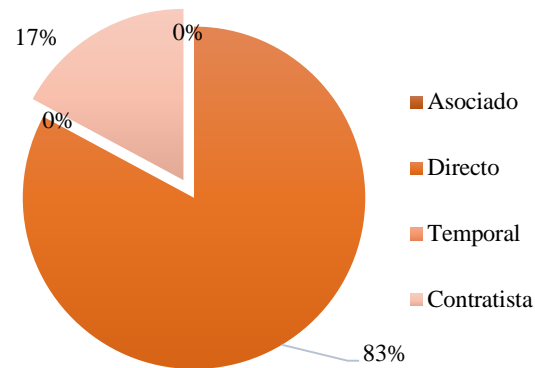
**Figura 9.**

*Número de personas que dependen del trabajador*

*Nota:* Elaboración propia

Con el fin de identificar las personas que tienen responsabilidades familiares se aplicó la siguiente pregunta a los colaboradores, sobre las personas que dependían de ellos, los resultados que arrojó fueron: el 12 % tiene a cargo una personas, el 31% equivalente a 11 colaboradores tienen bajo su cargo 2 personas, otro 11% afirman ser responsables de 3 personas en su núcleo familiar, el 3% manifiesta ser el responsable de 4 personas y el porcentaje faltante equivalente al 43% de los colaboradores, corresponde a aquellos que no tienen ninguna persona a cargo o 5 o más personas a cargo, esto se debe a sus condiciones individuales.

**Figura 10.**

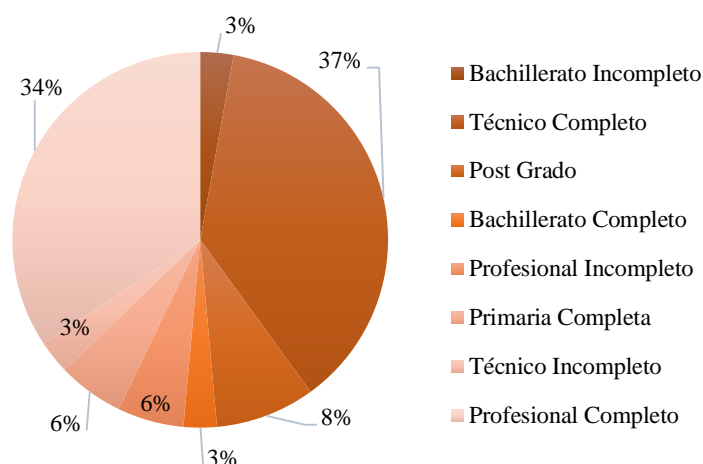
*Modalidad de contrato*

*Nota:* Elaboración propia

Respecto a la modalidad de contrato que tienen los colaboradores, el 83% del talento humano está vinculado de manera directa a la fundación por la modalidad de contrato termino fijo, el 17% restante vinculado como contratista a través de contrato por prestación de servicios, teniendo en cuenta que se encuentran distribuidos en los 4 programas institucionales.

- ✓ Programa de niñez y juventud feliz.
- ✓ Adulto responsable.
- ✓ Adulto mayor visible.
- ✓ Participación ciudadana.

**Figura 11.**

*Nivel educativo*

*Nota:* Elaboración propia

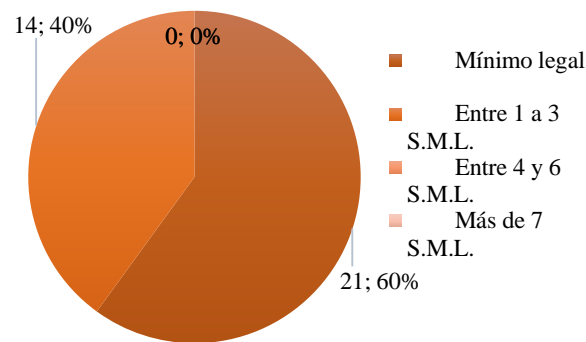
En FULMIANI los programas de atención cuentan con un equipo interdisciplinario, conformado por: trabajadores sociales, psicólogos, nutricionistas, pedagogos, técnicos en deporte y recreación, terapeutas ocupacionales, auxiliares de enfermería, manipuladores de alimentos y personal competente para cada una de las actividades de intervención. En ese orden de colaboradores, se evidencia que el nivel educativo de los trabajadores se representa 6% terminó sus estudios en primaria completa, estos desempeñan labores relacionadas con los servicios generales de la empresa al igual que el 3% con bachillerato incompleto, por otro lado, el 3% con bachillerato completo ocupa el cargo de educador de una de las modalidades, siendo este el requisito mínimo de educación para desempeñar esa labor.

Por otro lado, el 3% correspondiente a técnico profesional incompleto desempeña labores como manipuladora de alimentos, referente al técnico completo está representado por un 37% de la población, siendo el nivel educativo más común entre los trabajadores de la fundación y ocupan

cargos de diferentes índoles. El 6% de los demás colaboradores cuenta con un nivel educativo de profesional incompleto, desempeñando cargos de educadores y turnadores, el equipo interdisciplinar responsable de la atención de los niños, niñas y adolescentes representa un 42% este dividido en, 34% profesionales egresados sin posgrado y 8% profesionales egresados con posgrados.

**Figura 12.**

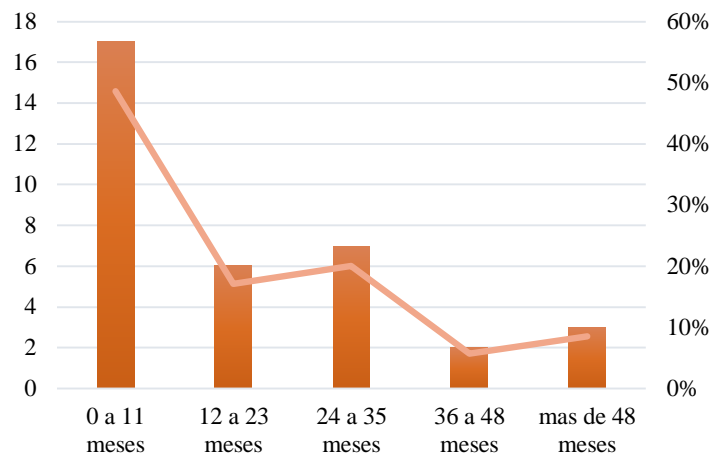
*Ingresos mensuales*



*Nota:* Elaboración propia

Esta grafica demuestra que respecto al rango de ingresos recibidos por los colaboradores, el 60% de ellos se gana 1 SMMLV y que por otro lado, el 40% devengan entre 1 a 3 SMMLV todo esto es debido a la escolaridad y tiempo de trabajo estipulado en el contrato, por parte de los contratistas sus honorarios se calculan en base al SMMLV y a las horas trabajadas.

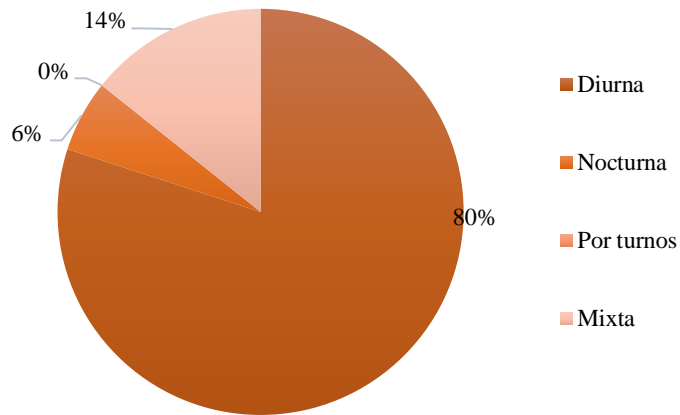
**Figura 13.**

*Tiempo en el cargo actual*

**Nota:** Elaboración propia

El tiempo desde la de vinculación de los trabajadores varía notablemente, siendo así un porcentaje significativo con un 49% de los trabajadores de FULMIANI recientemente contratados con un tiempo inferior a un año en su cargo. Otro porcentaje de la población contratada entre 12 y 23 de meses atrás es el 17%. Los otros participantes corresponde al 20% con 24 y 35 meses de antigüedad en el cargo actual, el 6% corresponde a las personas entre 36 y 48 meses trabajando en el mismo puesto, y el último 9% corresponde a los trabajadores con más de 48 meses de antigüedad en la organización desempeñando el mismo cargo. Lo que denota que la mayor parte de los colaboradores es reciente y que los funcionarios más antiguos son del área de administración.

**Figura 14.**

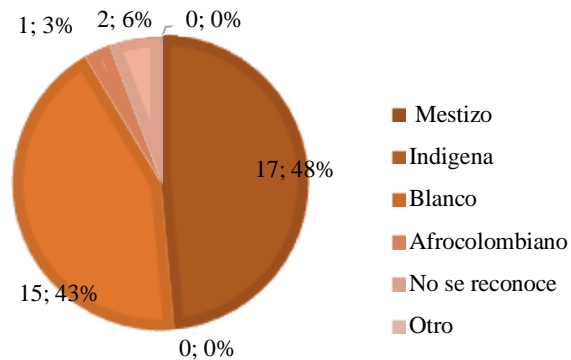
*Tipo de jornada*

*Nota:* Elaboración propia

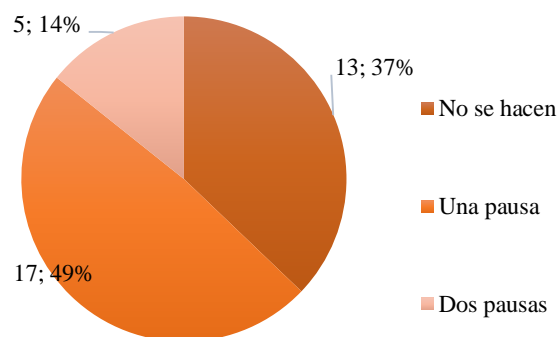
El tipo de jornada que se realiza en FULMIANI es mayormente la jornada diurna con un 80% en las áreas de externado, internado, contabilidad, secretarías, coordinación y hogar de paso, las jornadas nocturnas y mixtas correspondientes al 20% restante, y son ejercidas por los contratistas quiénes completan los horarios en las áreas de cocina, internado y hogar de paso. Dejando con esto, una posibilidad muy grande de población para realizar actividades que logren aprovechar los trabajadores de la fundación.

**Figura 15.**

Raza

*Nota:* Elaboración propia

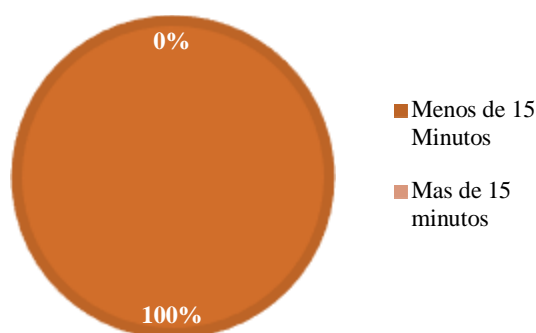
A partir de los datos suministrados por los trabajadores el 43% de ellos se reconoce de raza blanca, el 48% mestizo, el 3% afrocolombiano y el 6% no se reconoce en ninguna de las opciones planteadas. Resaltando que no se identifican personas pertenecientes a etnias indígenas.

**Figura 16.***Pausas activas realizadas durante la jornada**Nota:* Elaboración propia

Las pausas activas hacen parte la jornada laboral de las instituciones, empresas y organizaciones para mejorar la eficiencia y desempeño de los trabajadores, y frente a esta premisa, el 37% de los colaboradores manifestaron no hacen pausas durante su jornada, 17 de ellos equivalentes al 49% realizan una pausa durante su jornada y 5 de ellos con 14% de la muestra, ejecutan dos pausas en una jornada laboral, lo cual hace que la información sea vital en la ejecución de la propuesta sobre formalizar las pausas activas dentro de la institución.

**Figura 17.**

*Duración de cada pausa*



*Nota:* Elaboración propia

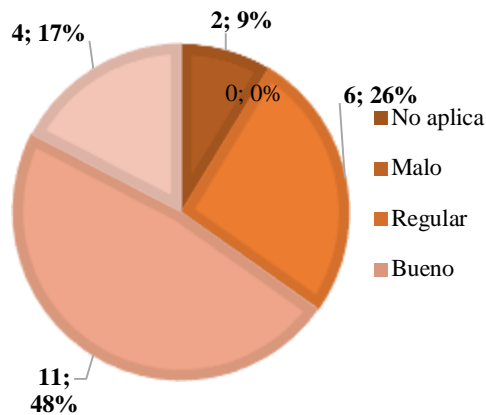
Aunque anteriormente, se identificó que la mayoría de los funcionarios de FULMIANI cumple con al menos una pausa activa al día, en esta gráfica se demuestra que el 100% de ellos realizan pausas activas en un tiempo menor a 15 minutos.

Así mismo, se debe agregar que respecto a las horas extras al interior de la fundación no se consideran necesarias, debido a las horas de trabajo estipuladas dentro del contrato, sin embargo las eventualidades del talento humano son resueltas de manera participativa y conciliada entre el trabajador y los directivos.

#### 4.2.1 Condiciones laborales en FULMIANI.

**Figura 18.**

*Condiciones laborales en FULMIANI*

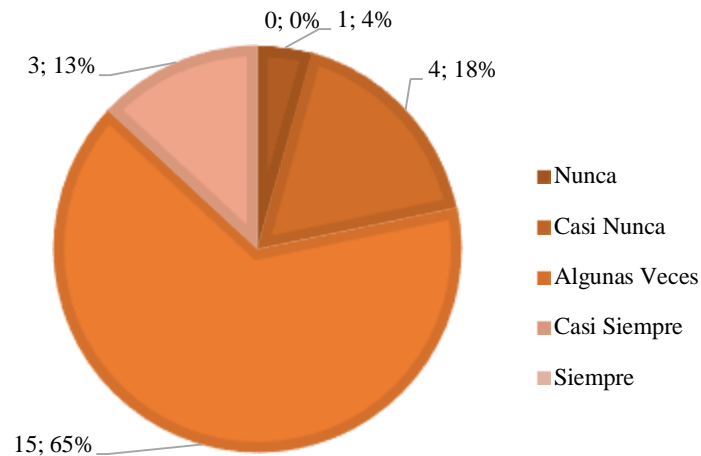


**Nota:** Elaboración propia

Este es uno de los aspectos más relevantes dentro de la intervención, ya que desde la misma se busca la mejoría en la calidad de la vida laboral de los colaboradores de la fundación. En la interpretación de los resultados se encuentra que, el 48% de los trabajadores que consideran las condiciones de su lugar de trabajo son buenas; quienes manifiestan que su lugar de trabajo tiene condiciones regulares, abarcan el 26% de la muestra y manifiestan que es por falta equipos tecnológicos o equipos en mal estado; por otro lado, el 9% de los trabajadores manifiestan que no aplican en la encuesta porque no tienen un puesto de trabajo estable debido a sus labores; finalmente se encuentran el 17% de los trabajadores quienes afirman que sus puestos de trabajo se encuentran en muy buenas condiciones. En conclusión, la mayoría de los empleados están conformes con las condiciones de sus puestos de trabajo.

**Figura 19.**

*Frecuencia con la que se realizan actividades de integración*

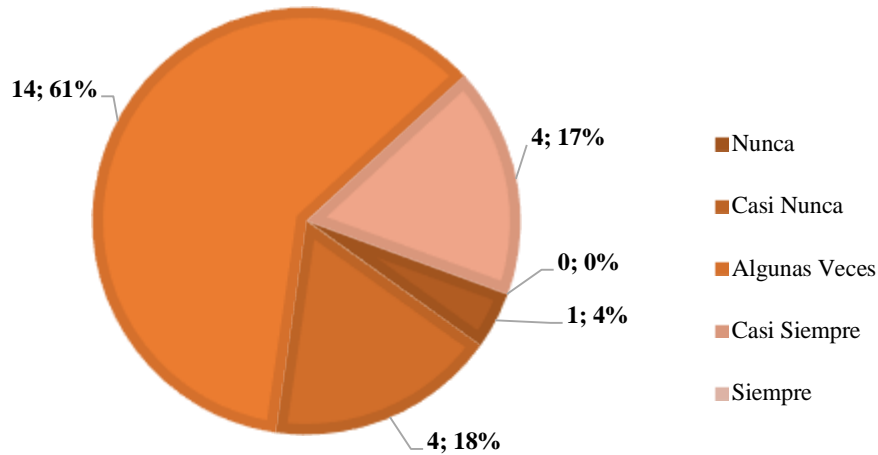


*Nota: Elaboración propia*

Para este ítem se tuvo en cuenta la realización de actividades que fortalecieran las relaciones interpersonales entre los colaboradores. Inicialmente se halló que el 65% de ellos indican que algunas veces se realizan dichas actividades. Aunque este número puede ser el resultado de quienes consideran que las reuniones de seguridad y salud en el trabajo son actividades de integración porque durante dicha situación están compartiendo el mismo espacio con sus compañeros. Sin embargo, la celebración de cumpleaños y una salida de relajación realizada durante el año 2019 han sido los únicos espacios que cumplen las condiciones de integración entre compañeros.

**Figura 20.**

*Ejecución de actividades deportivas y recreativas*

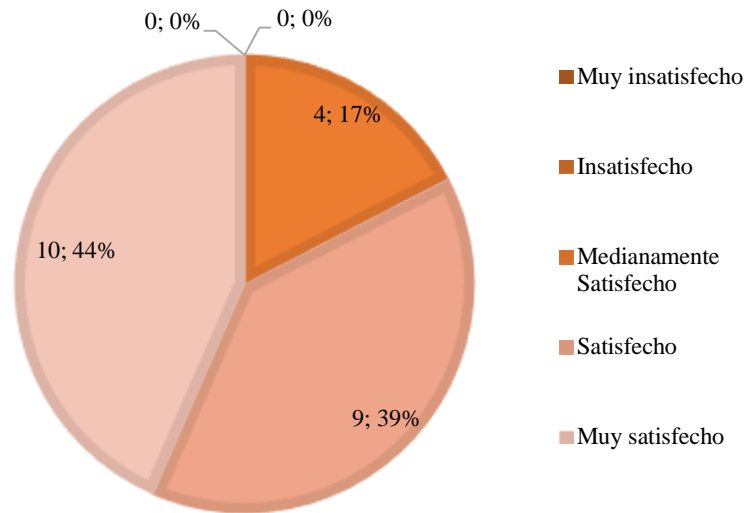


*Nota:* Elaboración propia

En la ejecución de actividades deportivas, la respuesta de la mayor parte de los trabajadores fue que algunas veces se realizaban dichas actividades, representando el 61%; casi nunca 18% y casi siempre con 17%; este resultado puede estar ligado a una disminución notoria en el número de actividades deportivas del año, la cuales en años anteriores se desarrollaban con más frecuencia (Anexo 2).

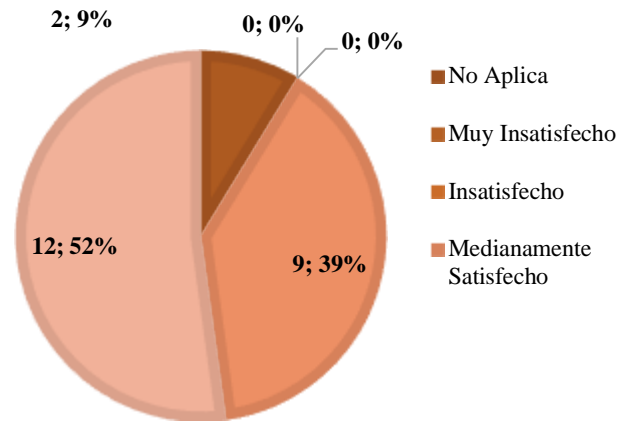
**Figura 21.**

*Nivel de satisfacción frente a sus compañeros de trabajo*



*Nota:* Elaboración propia

De forma positiva, se evidencia que el 83% de los colaboradores se sienten entre muy satisfechos y satisfechos con sus compañeros de trabajo, sin embargo, la sensación de satisfacción disminuye un poco frente a los compañeros de otras áreas y por esta razón algunos se sienten medianamente satisfechos, quienes representan en 17% de la muestra.

**Figura 22.***Comodidad en su puesto de trabajo**Nota:* Elaboración propia

Con el 52% de las respuestas los colaboradores manifiestan que están conformes con sus puestos de trabajo y el 39% dicen que pese a tener unas buenas condiciones hace falta ciertos implementos o adecuaciones para tener una mayor satisfacción frente a estos.

### **1. Actividades que usted considera debería tener la Fundación para su beneficio.**

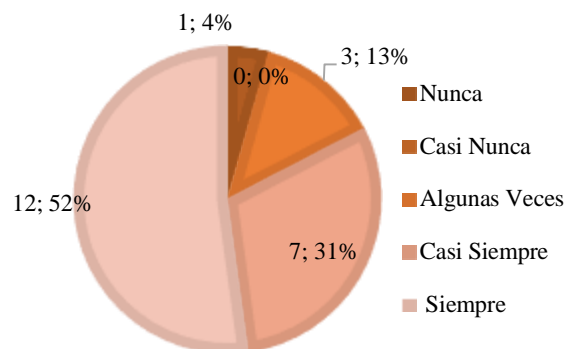
En búsqueda de generar en los colaboradores una participación activa frente a los eventos futuros a gestionar con las directivas de la fundación, se dio la posibilidad de tener actividades propuestas por ellos mismos, puesto que, son los colaboradores quienes hacen algunas recomendaciones, tales fueron:

- Actividades deportivas y lúdico-recreativas debido a la poca frecuencia en la realización de estas.

- Creación o asociación a una cooperativa donde se pueda realizar un ahorro programado o préstamos.
- Espacios de integración fuera del ambiente laboral (convivencias, paseos, etc.).
- Técnicas de relajación o meditación en horarios flexibles.
- Capacitaciones de inteligencia emocional, comunicación asertiva y salud mental.
- Fiesta de funcionarios y de hijos de funcionarios (donde se haga un descuento a los colaboradores que tienen hijos durante el año para la compra del regalo).
- Programa de vida sana.
- Mayores jornadas de seguimientos de la salud.
- Fortalecimiento de las pausas activas.

**Figura 23.**

*Percepción de la importancia de su trabajo para la Fundación*



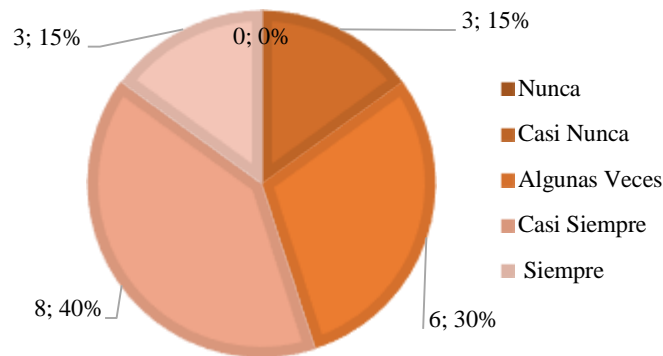
*Nota:* Elaboración propia

La presente gráfica identifica el valor de importancia que sienten los colaboradores dentro de sus funciones en la fundación, ya que esto significa que podrán desarrollar mayores niveles de apropiación lo que les permite aumentar la frecuencia de sus actividades. El 83% de

la muestra manifestó sentirse siempre o casi siempre importante para FULMIANI, para quienes manifestaron algunas veces o nunca con un 17% de la totalidad, lo interpretan de manera que sus cargos laborales se pueden reemplazar en cualquier momento y tienes pocas expectativas de continuar vinculado a la Fundación.

#### Figura 24.

*Apreciación frente al reconocimiento de sus logros en la Fundación*

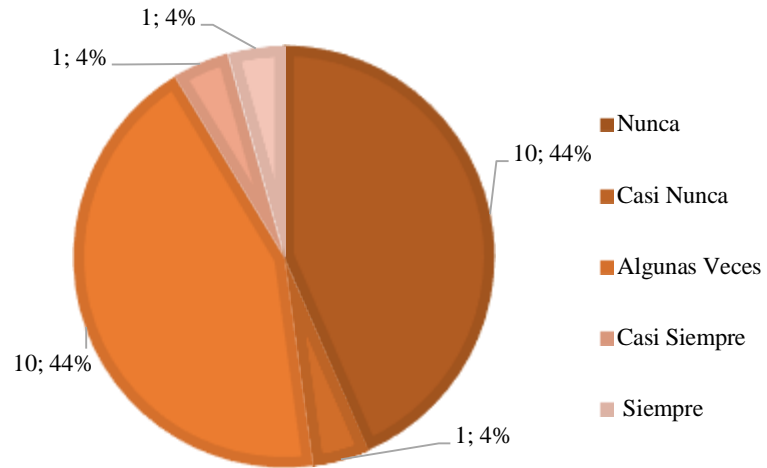


*Nota:* Elaboración propia

Con el reconocimiento de logros se buscó descifrar el nivel de agradecimiento que sienten los colaboradores frente al quehacer de sus labores, acciones y gestiones; el 55% manifestó ser reconocido por sus logros casi siempre y/o siempre; no obstante, el 45% de la muestra optaron por algunas veces y casi nunca objetando que el reconocimiento a su labor no es gratificado por parte de los administrativos.

**Figura 25.**

*Vinculación de su núcleo familiar en las actividades realizadas por la fundación*

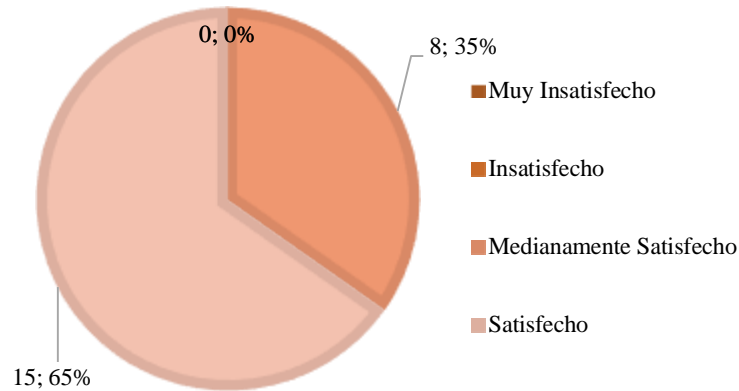


*Nota:* Elaboración propia

Esta pregunta está representada por dos partes, quienes tienen a sus familiares laborando dentro de la institución y quienes no, es por esto que se da la discrepancia de la integración a la familia a las actividades de la fundación, sin embargo, es evidente que la respuesta que tiene el mayor porcentaje es Nunca con un 44%; esto evidencia la necesidad de plantear una de las estrategias a la vinculación de la familia a las actividades institucionales.

**Figura 26.**

*Nivel de satisfacción con FULMIANI*

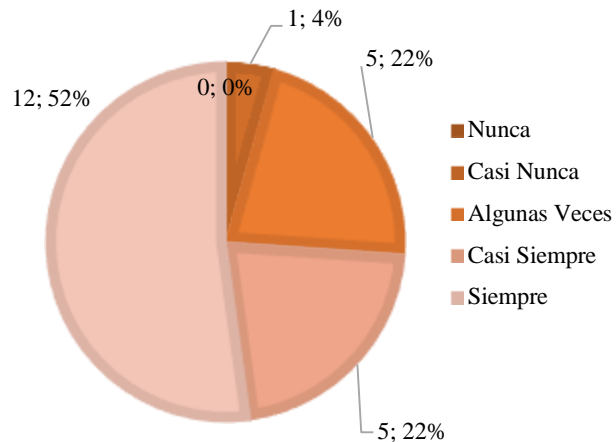


*Nota:* Elaboración propia

El nivel de satisfacción con la Fundación por parte de los trabajadores se refleja alto con un 65% de ellos satisfechos, aspecto positivo que se ve reflejado con la productividad que se tiene dentro de la institución, llevando consigo algo más que un trabajo; y con un 35% se encuentra la respuesta medianamente satisfechos y quienes decidieron tomarla manifiestan que es por aspectos que se pueden mejorar (Anexo 2).

**Figura 27.**

*Concepción de FULMIANI como su segundo hogar*

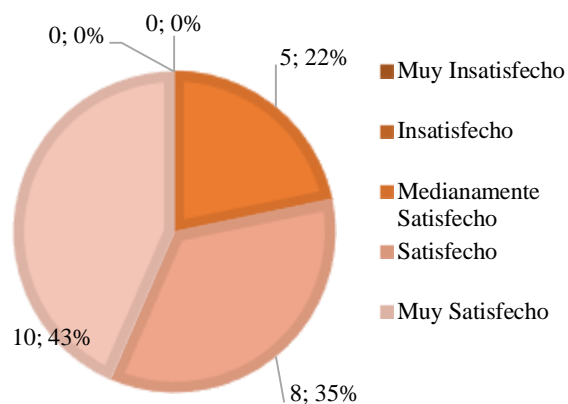


*Nota:* Elaboración propia

Con lo evidenciado en este eje, se puede deducir que los colaboradores tienen un sentido de pertenencia significativo, pues se observa en la gráfica que el 52% los empleados tienen sentido de apropiación del espacio, lo cual lleva a un mayor cuidado del mismo.

**Figura 28.**

*Nivel de satisfacción con las celebraciones de fechas especiales.*

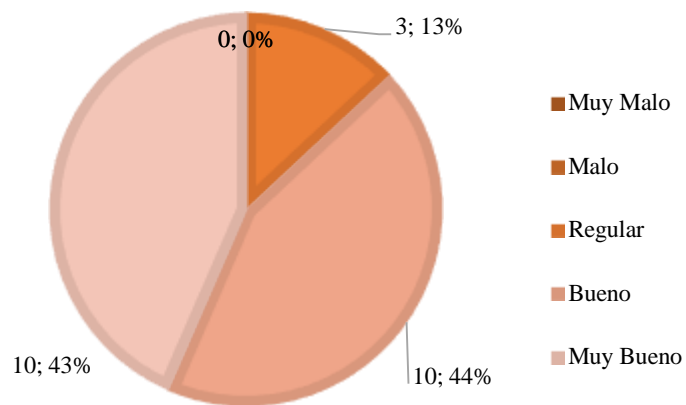


*Nota:* Elaboración propia

En lo concerniente a las celebraciones realizadas, existe una gran satisfacción con un 78% de la población; sin embargo, quienes escogieron medianamente satisfechos representan el 22% y hacen acotación que han venido reduciendo la calidad y presupuesto destinado para ellas.

**Figura 29.**

*Percepción del clima laboral*

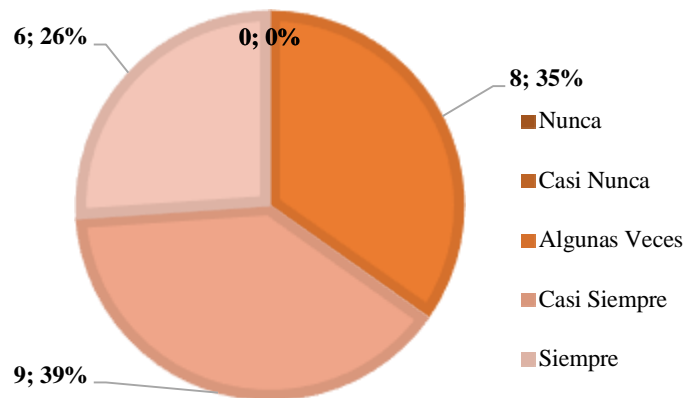


*Nota:* Elaboración propia

En este ítem es positivo resaltar que la suma de las respuestas arroja tener muy bueno y/o bueno el ambiente laboral dentro de las diferentes áreas de la fundación representando el 87% de los colaboradores, se han consolidado de manera que se puedan cumplir con las labores y seguir con el desarrollo de los objetivos institucionales.

**Figura 30.**

*Trato con amabilidad por parte de sus jefes*

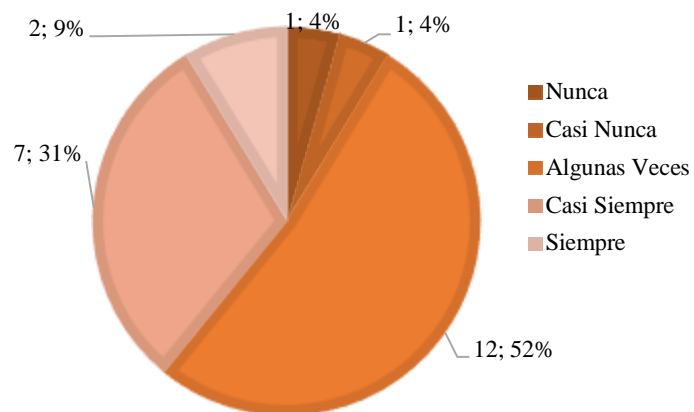


*Nota:* Elaboración propia

Desde la revisión de la relación jefe – empleado, se identificó que 65% de los trabajadores expresan que sus jefes le tratan con amabilidad, sin embargo, el porcentaje restante que se encuentran en algunas veces y representa el 35%, manifiestan que en algunas situaciones sin tener amonestaciones el trato cambia, esto puede deberse a diversos factores como lo son la edad, antigüedad y cargo que afectan el ambiente, las relaciones de trabajo y el rendimiento de la organización.

**Figura 31.**

*Percepción frente a la exigencia de sus jefes*

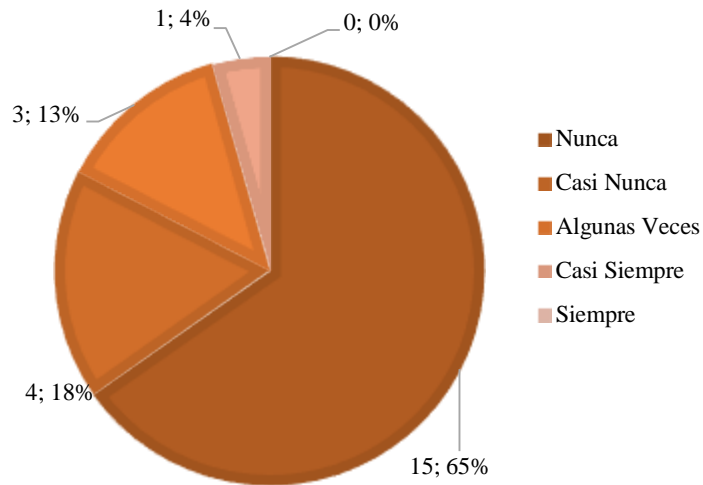


*Nota:* Elaboración propia

Con relación al nivel de exigencia los trabajadores consideran que se tiene una exigencia moderada representada con un 52% en la respuesta algunas veces, seguido por el 40% de la población, quienes manifiestan tienen una alta exigencia con las respuestas casi siempre y siempre, justificando dichas exigencias mediante las ocupaciones adquiridas en el manual de funciones, sin embargo, hay algunas de ellas que no están dentro de este manual. También se pudo observar que, aunque existe exigencia a las labores no hay una vigilancia excesiva a las mismas, es decir, la institución le permite al colaborador actuar con autonomía.

**Figura 32.**

*Problemáticas entre compañeros de trabajo*

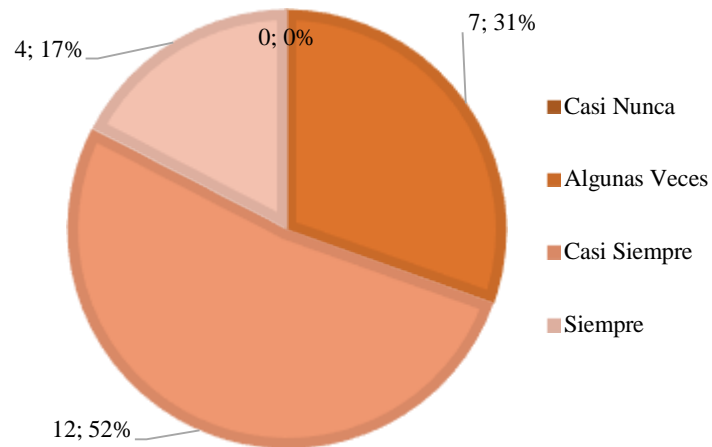


*Nota:* Elaboración propia

Retomando lo mencionado en la pregunta de satisfacción con los compañeros de trabajo, dentro de las diferentes áreas, los problemas o situaciones presentadas son poco frecuentes como se puede evidenciar en esta gráfica, con un 65% de personas que dicen no haber tenido nunca un problema con sus compañeros de la misma área o de otra área, sin embargo, las discusiones o controversias se presentan con personas externas.

**Figura 33.**

*Percepción frente a la comunicación con su jefe*

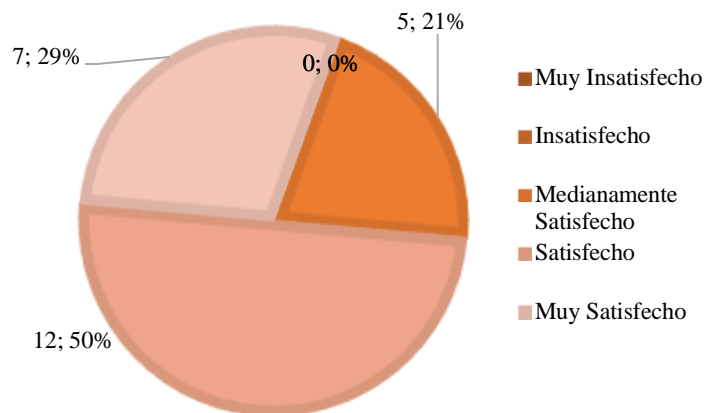


*Nota:* Elaboración propia

La autonomía otorgada y el acompañamiento de los jefes al trabajo de cada uno de los empleados; deja ver una buena comunicación con 83% de favorabilidad, pero hay situaciones donde el canal o medio comunicativo no es el acertado y se pueden presentar problemas ante esto, en especial en la toma de decisiones o labores especiales.

**Figura 34.**

*Satisfacción con el ambiente laboral de la Fundación*



*Nota:* Elaboración propia

Los aspectos abordados en las anteriores preguntas, se analiza que los criterios negativos no disminuyen significativamente el nivel de satisfacción percibido por los colaboradores en relación al ambiente laboral, donde el 79% de ellos manifiesta sentirse satisfechos y/o muy satisfechos, no obstante, es necesario trabajar en estrategias que permitan la ejecución de actividades para el fortalecimiento.

Estos resultados demuestran la importancia de implementar alternativas transversales frente a la vinculación de los núcleos familiares de los colaboradores a eventos institucionales, así como el fortalecimiento de los mismos, la integración de temáticas de formación profesional y personal y la frecuencia con la que se realizan; por otro lado, también se evidencia (Anexo 3) la necesidad de implementar las pausas activas durante las jornadas laborales con el fin de mejorar las condiciones físicas de los trabajadores.

En la continuidad del diagnóstico estratégico y teniendo en cuenta que, el programa de bienestar laboral está enmarcado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realizaron dos preguntas dentro del instrumento correspondiente a este:

**2. Conocimiento frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).**

Dentro del análisis se hace visible que más de la mitad de los colaboradores no tienen una claridad en el concepto y las acciones que se realizan dentro del mismo o confunden las acciones que se realizan. Lo cual lleva a realizar una mejora en la claridad de las inducciones para que tener mayor conocimiento sobre este tema.

**3. Conocimiento frente a las estrategias o actividades que ha realizado la institución para su beneficio.**

Ante esta pregunta, el conocimiento de las estrategias o actividades que se realizan en pro de los trabajadores va relacionado a la participación de estos en los espacios o la utilización de los mismos, quienes pocos han participado en ellos, pues no conocen la variedad de acciones que se realizan. Por lo tanto hay que trabajar con ellos alternativas de relacionamiento entre la institución y ellos. Es decir, no existen actividades claras que permita el mejoramiento del bienestar laboral de los empleados de la fundación, particularmente en talento humano.

**4. Oportunidades de participación en grupos existentes en la Fundación como auditores, COPASST, brigadistas, Comité social, Comité de Convivencia, entre otros.**

La totalidad de los encuestados afirmó haber tenido la oportunidad de pertenecer a alguno de los grupos de interés de FULMIANI. Así que la institución tiene muy presentes a los trabajadores desde aspectos de participación y vinculación en dichos procesos.

**4.2.2 Síntesis de las condiciones laborales:** En el análisis de las respuestas, sin duda dejaron aspectos sobre la calidad laboral que se deben fortalecer mediante estrategias encaminadas al disfrute de convenios interinstitucionales y la prevención de enfermedades en los colaboradores. De igual forma, se encontraron factores importantes de explorar en la ejecución de la propuesta de acción e intervención a realizar para el Talento Humano de la institución en relación a los espacios de integración deportiva y vinculación familiar.

Ahora bien, para obtener un análisis más enfocado y específico, se procura realizar una matriz DOFA con el fin de comprender las relaciones internas en el ámbito organizacional de los colaboradores de la institución. En el desarrollo de la misma, se evidencia una clara postura institucional en la ejecución de programas preventivos en la seguridad y salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que siempre hubo disponibilidad en ajustar los horarios y contribuir con el espacio para que se realizaran actividades o capacitaciones al personal. Sin embargo, se descubrió también que hay poca claridad en cuanto al desarrollo logístico por parte de la institución para realizar actividades que contribuyan a fomentar espacios de recreación y esparcimientos para un Bienestar laboral en los colaboradores de FULMIANI.

Asimismo, se evidenció que la fundación está comprometida con las capacitaciones y en flexibilizar los horarios de los profesionales, con el fin de que asistan a las actividades realizadas por instituciones externas como la ARL y CAJASAN, también con el objetivo que los trabajadores puedan adquirir experiencia en los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, y que sean espacios significativos para el mejoramiento del clima laboral.

**4.2.2.1 Matriz DOFA:** En la realización de la matriz se tuvieron en cuenta los siguientes criterios, dividir las sesiones en 5 reuniones para aplicar esta herramienta; esta división se realizó de la siguiente manera: entre los administrativos y los profesionales de Trabajo Social, con el propósito de establecer de forma constructiva estrategias de intervención para los empleados de Talento Humano de Fulmiani.

Para la aplicación de la matriz DOFA se tuvieron en cuenta los resultados del diagnóstico estratégico aplicado a los 38 colaboradores de la institución, a través de entrevistas estructuradas en las que se buscó conocer las condiciones laborales, el clima laboral y el reconocimiento de los procesos que ejecuta la administración de FULMIANI para el fortalecimiento de la calidad de vida laboral; esto, sumado a la observación participante de los profesionales en formación y la vinculación a las actividades de la fundación.

La DOFA en su composición teórica-metodológica tiene análisis concretos sobre los aspectos internos como externos dentro de una organización; los cuales posibilitan comprender y evaluar las condiciones de funcionamiento reales de la institución. Asimismo de identificar cuatro variables principales (Fortaleza; Debilidades; Amenazas; y Oportunidades), con el fin de proponer alternativas y estrategias (FO-DO, FA-DA) de intervención, que surgen de un proceso de comprensión sobre los recursos y fines que componen la fundación (Ramírez ,2019):

**Tabla 1.***Matriz DOFA*

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	<p>1. La fundación organizó y estipuló un horario específico para los encuentros de las actividades del grupo de talento humano. Ese horario quedó estipulado cada 15 días, los días sábados (menos los días de encuentros biológicos).</p> <p>2. En la institución existe una unión entre empleados por áreas. Es decir, se evidenció una colaboración mutua entre empleados con el fin de que se pueda asistir a las actividades.</p> <p>3. El personal vinculado laboralmente cuenta con la experiencia idónea en el conocimiento de Seguridad y salud en el Trabajo en los diferentes programas institucionales.</p> <p>4. Los profesionales de la fundación tienen alto sentido de pertenencia, respecto al funcionamiento y</p>	<p>1. Falta de presupuesto para costear programas que permitan fortalecer el bienestar laboral del grupo de talento humano.</p> <p>2. Baja participación del personal de talento humano en las capacitaciones por motivo de cargas laborales e institucionales.</p> <p>3. Alta carga laboral, en especial para los cargos que tienen contacto directo con niños, niñas y adolescentes. Especialmente para trabajador(a) social, psicólogo(a), educadores, pedagogos y manipuladoras de alimentos.</p> <p>4. El presupuesto que posee la fundación solo alcanza para lo primordial y lo básico en los programas externos de la misma.</p> <p>5. Falta de personal en el comité de Talento Humano; además no existe una</p>

	<p>los procesos que se prestan en la fundación.</p> <p>5. El apoyo de practicantes de Trabajo Social en el área de talento humano.</p>	<p>vinculación activa entre los familiares de los mismos con las actividades en la Fundación.</p>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>ESTRATEGIA FO</b>	<b>ESTRATEGIA DO</b>
<p>1. La Fundación cuenta con capacitaciones concretas, respecto a la seguridad y salud en el Trabajo para los empleados.</p> <p>2. Oferta de capacitaciones externas por parte de las instituciones que apoyan el proceso de talento humano (ARL SURA, Cajasan, ICBF).</p> <p>3. Convenios con diferentes universidades y/o entidades afines a la educación e instituciones que presten su servicio en la fundación.</p>	<p>Fortalecimiento de la red de apoyo entre profesionales del área interna y externa de la institución.</p> <p>Aprovechamiento de las alianzas con instituciones públicas y privadas.</p> <p>Consolidación de horarios flexibles para garantizar la participación de los colaboradores en las actividades programadas.</p> <p>Mantener convenios con las Universidades e institución de apoyo para la capacitación del talento humano.</p>	<p>Promoción de las capacitaciones brindadas por las instituciones externas.</p> <p>Utilización del trabajo interdisciplinario para disminuir la carga laboral.</p> <p>Capacitación al talento humano frente a la consolidación de proyectos institucionales.</p>
<b>AMENAZAS</b>	<b>ESTRATEGIA FA</b>	<b>ESTRATEGIA DA</b>

<p>1. Hay programas que tienen una continuidad deficiente por culpa de una limitada financiación de donaciones externas.</p> <p>2. Exigencias frecuentes del ICBF y Secretaría del Interior por cumplimientos estandarizados a nivel nacional.</p>	<p>Consolidación de las redes de apoyo internas de la institución.</p> <p>Afianzamiento de los vínculos de compañerismo existentes para mejorar la calidad de vida laboral.</p>	<p>Fortalecimiento de presupuesto para la financiación de programas de apoyo.</p> <p>Capacitación al personal sobre lineamiento de cumplimiento exigidos por el ICBF.</p> <p>Vinculación de vínculos familiares a las actividades de la institución.</p>
--	---	--

*Nota: Elaboración propia*

#### **4.2.2.2 Análisis de la matriz DOFA:**

En la aplicación de la matriz se hace un análisis con los insumos arrojados por los resultados del diagnóstico, de tal modo que se encontraron las siguientes relaciones entre los aspectos evaluados para la formulación de estrategias de mejora; inicialmente, **(FI+OI)** desde las oportunidades se observa claridad sobre la fortaleza en la calidad de profesionales con los que cuenta la fundación y el aprovechamiento de esta disponibilidad que puede contribuir al mejoramiento de programas tanto internos como externos de la institución, promoviendo con ello una red de apoyo interna que construya una estructura de Seguridad y Salud en el Trabajo sólida en la fundación.

Asimismo, se logra analizar dentro de las oportunidades que permite resaltar la fortaleza sobre el convenio y respaldo de otras instituciones y/o universidades que son importantes en cuanto al aumento del recurso humano y la capacitación a los mismos, pues se desarrolla un intercambio

de conocimientos y saberes entre los profesionales internos ( Fundación) y los externos ( convenios y universidades), puesto que, concretamente los practicantes de Trabajo Social en el área de talento humano colaboran en la ejecución de programas y actividades dentro de la fundación.

Por otro lado, están las Debilidades y Oportunidades que ciertamente se reconocen como factores negativos, siempre se recomienda aprovechar las oportunidades para erradicar las debilidades encontradas en la matriz DOFA; asimismo se muestra que la Fundación cuenta con convenios externos-Universidades-, pero en algunas ocasiones no se aprovechan por situaciones de alta demanda laboral que impide que los profesionales y el Talento Humano participen. Sin embargo, en relación a la apreciación anterior, se resalta que en la oportunidad analizada, la fundación ha hecho unos aportes de horarios flexibles para que los empleados participen en los programas de Bienestar laboral.

Respecto a las Fortalezas de la institución se identifica aspectos positivos en relación al compañerismo y vínculo establecido entre los colaboradores que se puede trabajar y promover para evitar la amenaza de los programas deficientes que debilitan a la institución.

Por último, se muestra como debilidad la falta de presupuesto, en cuanto a costear los programas internos de Bienestar Laboral en la institución, pero desde el punto de vista de reducir las debilidades, se debe promover nuevas alternativas de presupuesto u estrategias que coadyuven a estabilizar la financiación de la fundación, y con esto, evitar que siga generando una discontinuidad en los demás programas de la fundación por falta de financiación.

Para concluir, es inevitable que una Organización de carácter No Gubernamental como Fulmiani, no presente problemas de financiamiento u inyección de recursos económicos a sus instalaciones; no obstante, en las observaciones de los análisis de las estrategias arrojadas por la

matriz DOFA, se logra identificar que la institución cuenta con recursos frente a la calidad de profesionales concretos que la fortalecen internamente, asimismo construyen un sentido de pertenencia sólido que aporta a desarrollar un Bienestar Laboral. A partir de la gestión, evaluación y promoción de estrategias de acción con los convenios externos con instituciones vinculadas a la fundación, se pueden lograr estrategias de acción que contribuyan a la creación de un Bienestar Laboral acorde a las necesidades de los colaboradores de la institución.

### **5. Plan piloto de programa de Bienestar Laboral en Fulmiani**

Con el objetivo de identificar aspectos de mejora en la creación del programa de Bienestar Laboral en FULMIANI, se propone la ejecución de un plan piloto en conjunto con la administración de la Fundación y las instituciones de apoyo (CAJASAN, INDERBU, profesionales en formación, etc.). Dichas actividades están enfocadas hacia la población trabajadora de la organización, a través de las cuales se permite conocer el estado del clima laboral en las diferentes áreas laborales e identificar las situaciones por resolver de forma general en la población intervenida.

De igual forma, en el diseño de actividades se estableció un horario flexible para que todos los colaboradores participaran, por este motivo quedaron para los días sábados (jornada de la mañana), de tal modo, que aquellos que tienen turnos nocturnos de lunes a viernes pudieran asistir.

De esta manera, se realiza un análisis respecto a la participación de los colaboradores, porque la propuesta está enfocada hacia ellos en el sentido de: *Diseñar estrategias de bienestar laboral en la Fundación Laical Miani en el marco del desarrollo de Talento Humano, con fines de mejorar la calidad de vida laboral.* Y por lo tanto, se le socializa el resultado de cada ejercicio programado, con el propósito de nutrir y reforzar la intervención. Donde se identifican algunas

estrategias para optimizar la intervención durante el proceso académico pensadas para los trabajadores de la institución, con el fin de construir un bienestar laboral adecuado para los mismos.

El proceso de aplicación de dicho ejercicio se hizo con base en los resultados del diagnóstico estratégico, lo cual permitió identificar tres líneas estrategias: *lúdico recreativa - formativa, prevención y cuidado en salud, y vinculación de núcleo familiar*, por la cuales se dirección la programación de estas acciones. Es necesario recordar que, en todas las actividades realizadas, la participación no era lo que se esperaba, pues no había asistencia máxima de los trabajadores, ya que algunos tienen turno nocturno y/o sólo de lunes a viernes, y por lo general los encuentros se realizan los sábados, dichas actividades se muestran en el siguiente cronograma:

**Tabla 2.** *Cronograma de actividades:*

PLAN PILOTO DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI									
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	INSTITUCIONES DE APOYO	META	ALCANCE	FECHAS			
						SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
<b>ESTRATEGIA I: LÚDICO RECREATIVA – FORMATIVA</b>									
<b>INTEGRACIÓN LABORAL: FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO.</b>	Esta actividad se llevó a cabo en la sede recreacional de CAJASAN. Fue desarrollada para estrechar lazos de amistad y fomentar las relaciones entre los colaboradores fuera de sus grupos de trabajo, a través de ejercicios de comunicación y estrategia en equipo; a su vez se contó con la participación de uno de los miembros de la junta directiva (Padre Luiggi). Igualmente por la fecha de septiembre se aprovechó la ocasión para realizar el	Profesionales en formación de Trabajo Social.	CAJASAN	*Lograr la participación total de los colaboradores de la fundación, incluyendo los directivos. *Reconocer la importancia del trabajo en equipo. *Incentivar el trabajo en equipo de manera proactiva en la población intervenida.	87% colaboradores asistentes.				

	descubrimiento del amigo secreto.								
<b>EQUIDAD DE GÉNERO Y NUEVAS MASCULINIDADES</b>	Con el apoyo de la Secretaría de la Mujer y Equidad de Género de la alcaldía de Bucaramanga, se abrió espacio para el dialogo y el aprendizaje sobre temas como la equidad de género y las nuevas masculinidades, resaltando la vinculación de los hombres y los niños pertenecientes a los núcleo familiares de las fundación, con el fin de mejorar las relaciones y designación de tareas domésticas al interior de las familias. La asistencia a dicha capacitación fue baja en relación a las demás actividades realizadas en la fundación, dado que por la disponibilidad de tiempo de la profesional de apoyo fue necesario realizar el encuentro	Profesionales en formación de Trabajo Social.	Secretaría de la Mujer y Equidad de Género de la alcaldía de Bucaramanga.	*Brindar al 100% de los colaboradores y sus familias, herramientas para promover la equidad de género en su cotidianidad. *Promover el ejercicio de las nuevas masculinidades en los funcionarios de Fundación.	47% colaboradores asistentes.				

	<p>en horarios laborales, lo que dificultó la asistencia de diferentes trabajadores. Se utilizó hojas de papel, lapiceros, video beam y espacio locativo.</p>							
<p><b>CAPACITACIÓN RELACIONES INTERPERSONALES</b></p>	<p>Se realiza una capacitación sobre las relaciones interpersonales y el buen uso de las mismas, a través de ejercicios de escucha activa, resolución de conflictos y comunicación asertiva, generando entre ellos un reconocimiento de las diferentes destrezas comunicativas que poseen para un adecuado relacionamiento, sobre todo en aquellos que deben manejar situaciones de conflicto con el entorno exterior desde sus áreas de trabajo.</p>	<p>Profesionales en formación de Trabajo Social.</p>		<p>*Promover el buen trato y relacionamiento asertivo en el 100% de los colaboradores. *Generar un impacto positivo en las formas de comunicación empleadas por los colaboradores.</p>	<p>84% colaboradores asistentes.</p>			

	<p>Lastimosamente, la asistencia por parte de los colaboradores fue notoriamente baja, dado a que, se encontraban finalizando informes institucionales.</p>								
<b>JORNADA DE LA RISA</b>	<p>Enmarcada en la estrategia lúdico-recreativa, se desarrolló esta actividad contando con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar de Santander (CAJASAN) y se enfocó en ofrecer a los colaboradores un espacio de dispersión para disminuir sus niveles de estrés y así, despertar en los participantes el optimismo, la creatividad y el buen humor como mecanismo para mejorar su salud mental y física. Se hizo uso de sonido, bombas, espacio locativo, sillas y animadores.</p>	<p>Profesionales en formación de Trabajo Social.</p>	<p>CAJASAN</p>	<p>*Obtener la vinculación y participación de los colaboradores a la oferta institucional. *Brindar un espacio de esparcimiento y disfrute a los colaboradores, a través de la Caja de Compensación Familiar.</p>	<p>92% de los colaboradores asistentes.</p>				

**ESTRATEGIA II : PREVENCIÓN Y CUIDADO EN SALUD**

<p><b>PREVENCIÓN CÁNCER DE MAMA</b></p>	<p>Apoyados por la Liga Santandereana contra el Cáncer se brindaron herramientas de información, prevención, manejo y auto detección del cáncer de mama, participaron colaboradores entre hombres y mujeres que aportaron a la creación de rutinas y hábitos de uso diario y personal para la mitigación de enfermedades crónicas no trasmisibles.</p>	<p>Profesionales en formación de Trabajo Social.</p>	<p>Liga Santandereana contra el Cáncer.</p>	<p>*Generar interés en la población intervenida, sobre la importancia de la prevención del cáncer de seno y otras enfermedades no trasmisibles.</p>	<p>82% de los colaboradores asistentes.</p>				
---	--	--	---	---	---	--	--	--	--

<b>BAILOTERAPIA I</b>	Actividad realizada el objetivo de brindarles a los colaboradores la participación en actividades físicas que permitieran mejorar en ellos su calidad de vida y fomentar el ejercicio como parte de su rutina, se contó con el apoyo de INDERBU. Se usó sonido y espacio locativo (espacio un poco reducido para la actividad en mención, ya que por seguridad y logística no se pudo realizar en la cancha de la institución).	Profesionales en formación de Trabajo Social.	INDERBU	*Incentivar la actividad física en los colaboradores. *Alcanzar en 80% de asistencia por parte de los colaboradores y directivos.	84% de los colaboradores asistentes.				
<b>DESAYUNO NUTRICIONAL Y TOMA DE ÍNDICE DE MASA CORPORAL (IMC)</b>	En un trabajo conjunto realizado con las nutricionistas de la institución, se llevó a cabo una jornada de prevención de enfermedades a partir de la alimentación saludable y la identificación de alimentos balanceados para el consumo durante la jornada laboral; así	Profesionales en formación de Trabajo Social.	Nutricionistas de FULMIANI	*Brindar información a los colaboradores sobre alimentación balanceada. *Realizar la toma del índice de masa corporal de los colaboradores para conocer el riesgo de	87% de los colaboradores asistentes.				

	<p>mismo se dio paso para la realización de la toma de índice de masa corporal de los trabajadores con el fin de identificar personas con sobre peso y/u obesidad. Para hacer más práctico el aprendizaje, se desarrolló la creación propia de un desayuno nutricional por parte de los trabajadores en que debían identificar las proteínas, los carbohidratos, los lácteos y las grasas saludables. Se contó con todos los implementos necesarios como video beam, espacio locativo, alimentos e implementos de cocina.</p>			<p>obesidad en la población. *Incentivar la práctica de métodos de alimentación saludable en los trabajadores.</p>					
<p><b>CAPACITACIÓN PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS.</b></p>	<p>Respaldados en una de las profesionales en formación del área de Psicología de la fundación, se llevó a cabo una sesión educativa que tuvo como objetivo principal enriquecer el conocimiento los</p>	<p>Profesionales en formación de Trabajo Social.</p>	<p>Universidad Manuela Beltrán.</p>	<p>*Enriquecer el conocimiento de los colaboradores respecto a primeros auxilios psicológicos. *Generar interés en los colaboradores</p>	<p>92% de los colaboradores asistentes.</p>				

	<p>colaboradores (as) frente a la atención en crisis que se pudieran presentar en la fundación, dadas las condiciones de vulnerabilidad presentes en los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>Se hizo uso de espacio locativo y herramientas de primeros auxilios.</p>			<p>sobre la prevención en la salud mental.</p> <p>*Lograr la asistencia y participación del 85% de los colaboradores.</p>					
<b>BAILOTERAPIA II</b>	<p>Para esta oportunidad, también se contó con la cooperación de la Caja de Compensación Familiar de Santander (CAJASAN), quienes brindaron su apoyo en un espacio solicitado para el mejoramiento de la actividad física de los colaboradores de la fundación. La planeación de la actividad se hizo con el fin de fortalecer la capacidad aeróbica, respiratoria, la movilidad articular, la</p>	<p>Profesionales en formación de Trabajo Social.</p>	<p>CAJASAN</p>	<p>*Hacer uso de los convenios establecidos con la caja de compensación familia de Santander.</p> <p>*Brindar a los colaboradores oportunidades para practicar actividad física.</p> <p>*Alcanzar la participación del 80% de los colaboradores.</p>	<p>81% de los colaboradores asistentes.</p>				

	<p>motricidad y a su vez, prevenir enfermedades no transmisibles como las cardiovasculares.</p> <p>Para dicha actividad, se hizo uso de espacio locativo, sonido e hidratación.</p>								
<b>ESTRATEGIA III: VINCULACIÓN DE NÚCLEO FAMILIAR</b>									
<b>CUMPLEAÑOS FUNDACIÓN LACIAL MIANI.</b>	<p>Esta actividad se realizó con la participación cultural y artística de los NNA pertenecientes a los diversos programas de la fundación. También se contó con los profesionales a cargo y de integrantes de la junta directiva de FULMIANI. Los trabajadores se vincularon a las representaciones y exposiciones de los avances hechas por los NNA.</p>	<p>Profesionales en formación de Trabajo Social.</p>			<p>95% de los colaboradores asistentes.</p>				
<b>CELEBRACIÓN DÍA DE LA NIÑEZ.</b>	<p>Celebración coordinada a partir de las sugerencias de los colaboradores y los administrativos, se realizó en</p>	<p>Profesionales en formación de Trabajo Social.</p>		<p>*Vincular a los hijos/as de los colaboradores a las</p>	<p>90% de los hijos de los colaboradores asistentes.</p>				

	<p>las instalaciones de Happy City y se contó con la participación de alrededor 12 niños y niñas (hijos de los trabajadores). Se conmemoró el día de la niñez brindado un espacio de recreación, integración y juegos para los niños junto a sus acudientes, por parte de los trabajadores se evidencia la satisfacción y el agradecimiento ante la gestión para la vinculación de los niños/as.</p>			<p>actividades de la institución. *Promover el ocio y recreación en los niños, niñas y adolescentes.</p>					
<p><b>CAPACITACIÓN ECONOMÍA FAMILIAR.</b></p>	<p>Como resultado del diagnóstico realizado, se identificó que muchos de los colaboradores son quienes proveen ingresos económicos a sus núcleos familiares teniendo a cargo 3 o más personas. Por dicha razón, se buscó brindarles herramientas que les permitan tener una adecuada gestión y</p>	<p>Profesionales en formación de Trabajo Social.</p>		<p>*Ofrecer herramientas de ahorro y gestión de los ingresos a los trabajadores y sus familias. *Obtener la asistencia y participación del 90%</p>	<p>95% de los colaboradores asistentes.</p>				

	gasto de los ingresos familiares, con miras a despertar en ellos iniciativas de organización, ahorros e inversión económica para satisfacer todas sus necesidades y requerimientos a corto, mediano y largo plazo. Para la ejecución de esta actividad se dio uso de espacio locativo, sillas, lapiceros, video beam y refrigerios.			de los colaboradores y sus familias.					
<b>NOVENAS NAVIDEÑAS.</b>	Con el objetivo de apoyar a la fundación y promover la vinculación de los núcleos familiares de los colaboradores a las actividades realizadas en FULMIANI, se ejecutaron las novenas navideñas durante 9 días comprendidos del 13 al 21 de diciembre. Las novenas navideñas, se realizaron enlazando todos NNA de los programas de la fundación y el	Profesionales en formación de Trabajo Social.		*Vincular los colaboradores de diferentes programas a las actividades navideñas de la institución.  *Integrar a las familiar de los colaboradores a las celebraciones navideñas.	86% de los colaboradores asistentes.				

	<p>grupo de talento humano, así mismo se contó con el apoyo de diferentes grupos culturales y personas particulares allegadas a la fundación. En dichas actividades se logró fortalecer la comunicación entre los colaboradores, el liderazgo entre los profesionales a cargo de los programas y el sentido de pertenencia con la fundación. Se hizo de diversos auditorios, sonido, maracas, sillas y refrigerios.</p>							
<p><b>CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO.</b></p>	<p>Culminando el proceso de trabajo de grado en modalidad de prácticas empresariales, se realizó la celebración de fin de año con los administrativos y el grupo de talento de FULMINANI teniendo como objetivo el reconocimiento de su competitividad, calidad, objetivos alcanzados y</p>	<p>Profesionales en formación de Trabajo Social.</p>		<p>*Suscitar espacios de reconocimiento y agradecimiento a los colaboradores por el trabajo realizado durante el año laboral. *Lograr la asistencia y participación del</p>	<p>100% de los colaboradores asistentes.</p>			

	experiencias vividas durante el año laboral, además de ofrecer un espacio ameno para compartir y agradecer el apoyo brindado en los procesos realizados. Para la ejecución de esta actividad, se hizo uso un auditorio, sonido, video beam, entrega de anchetas y desayuno.			90% de los colaboradores.					
--	---	--	--	---------------------------	--	--	--	--	--

*Nota: Elaboración propia*

## **6. Diseño de plan de Bienestar Laboral en Fulmiani**

### **6.1 Propósito**

Enmarcado en la necesidad de propiciar ambientes adecuados para el desarrollo laboral y personal de los colaboradores de la fundación Laical Miani, se propone un programa de Bienestar Laboral, según el resultado del proceso realizado durante la práctica empresarial ejecutada en el segundo semestre del año 2019, dicho programa pretende fortalecer el sentido de pertenencia, el desarrollo humano, las relaciones interpersonales y la productividad de los colaboradores de FULMIANI, buscando aportar una herramienta de consolidación al área de Talento Humano para la planeación, ejecución y evaluación de las actividades pertinentes con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos de la institución, así como la integración de cada uno de los colaboradores.

En ese orden de ideas, se plantea la proyección del mejoramiento del Plan de Bienestar a través de tres estrategias específicas resultantes del análisis de las percepciones, participaciones y condiciones del Talento Humano en Fulmiani; en cada una de ellas se plantean actividades encaminadas hacia la promoción de un ambiente sano y un clima organizacional que fomente el rendimiento laboral, la calidad de vida y sentido de pertenencia con la institución, lo anterior basado en la ejecución del plan piloto que permitió identificar el aumento en la participación y la satisfacción de los colaboradores con cada proceso realizado.

A continuación, se presenta un cuadro en el que se especifican las estrategias, los objetivos, metas, descripciones y recursos necesarios para la implementación de actividades propuesta.

6.2 Tabla 1.de Programa de Bienestar Laboral.

ESTRATEGIA	OBJETIVO	DESCIPCIÓN	META	INDICADOR	RECURSOS NECESARIOS
<b>LÚDICO RECREATIVA - FORMATIVA.</b>	Gestionar espacios lúdicos y de capacitación para fortalecer el desempeño y las habilidades de los colaboradores en cada área laboral.	El enfoque de esta estrategia se centra en el fortalecimiento de la calidad de vida de los colaboradores, y principalmente busca incrementar la productividad del trabajo y el compromiso de los mismos con la institución, a través de actividades en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores organizacionales y personales. Se debe tener en cuenta que, es necesario contar con horarios en los que puedan asistir los colaboradores, y que para la optimización de	<p>✓ Hacer uso de los convenios establecidos con instituciones externas para el aprovechamiento de recursos de capacitación y recreación.</p> <p>✓ Lograr la vinculación total de los colaboradores a las capacitaciones ofertadas por la fundación.</p> <p>✓ Ampliar espacios de recreación de la mano de instituciones externas.</p> <p>✓ Alcanzar la participación del 85% en</p>	Nº de convenios establecidos / nº convenios aprovechados. Nº de colaboradores convocados / nº de colaboradores asistentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacios locativos para la reunión del personal.</li> <li>- Refrigerios e hidratación.</li> <li>- Disposición de las instituciones externas (ARL SURA, CAJASAN, Universidades, etc.) para brindar espacios de capacitación y recreación.</li> <li>- Material de papelería.</li> <li>- Equipos tecnológicos: sonido, video beam y computador.</li> </ul>

		<p>recursos se recomienda la ejecución bimensual de las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuentros deportivos en las sedes recreacionales que ofrece la caja de compensación familiar.</li> <li>✓ Capacitaciones en temas relacionados con convivencia laboral, resolución de conflictos, fortalecimiento de capacidades laborales, relaciones interpersonales, entre otros.</li> </ul>	<p>las actividades ofertadas por las instituciones de apoyo externo.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesional capacitado.</li> <li>- Implementos deportivos y lúdicos.</li> </ul>
<b>PREVENCIÓN Y CUIDADO EN SALUD.</b>	<p>Fomentar hábitos de autocuidado para la prevención de enfermedades físicas y mentales.</p>	<p>Reconociendo que, el Bienestar Laboral es clave para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la fundación, la presente estrategia pretende</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de las pausas activas.</li> <li>✓ Establecer jornadas de promoción y</li> </ul>	<p>Nº de jornadas de prevención planeadas / nº de jornadas de prevención ejecutadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacios locativos para la reunión del personal.</li> <li>- Equipos tecnológicos: sonido, computador y video beam.</li> </ul>

		<p>respaldar estilos de vida saludable en el grupo de Talento Humano, generando hábitos protectores que mejoren la salud y la vida sana. Teniendo en cuenta, que desde la institución existe un constante esfuerzo por la prevención y garantía del bienestar laboral, social, psíquico, mental y físico de los colaboradores, se propone la realización de las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programación de jornadas de salud que incluyan exámenes de citología y seno, de próstata, visuales, auditivos, entre otros.</li> <li>- Implementación de pausas activas durante</li> </ul>	<p>prevención de enfermedades crónicas no transmisibles.</p> <p>✓ Brindar herramientas de autocuidado emocional a los colaboradores a través de talleres educativos.</p> <p>✓ Lograr la asistencia y participación del 85% de los colaboradores.</p>	<p>Nº de colaboradores convocados / nº de colaboradores asistentes.</p> <p>Nº de talleres planeados para el autocuidado emocional / nº de talleres aplicados para el autocuidado emocional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Refrigerios.</li> <li>- Profesional con conocimiento en temas de salud física y mental.</li> <li>- Material de papelería.</li> <li>- Apertura de espacios por parte de la ARL.</li> </ul>
--	--	---	--	---	--

		<p>la jornada laboral dando cumplimiento a la normativa vigente.</p> <p>✓ Implementar capacitaciones sobre inteligencia emocional y manejo del estrés laboral.</p>			
<b>VINCULACIÓN DE NÚCLEO FAMILIAR.</b>	Fortalecer el desarrollo socio-afectivo de los colaboradores y sus familias, a través de acciones direccionadas al esparcimiento e integración familiar.	<p>Desde la presente estrategia, se busca potencializar las fortalezas de los colaboradores, brindando herramientas que les permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción, a través de la vinculación de los núcleos familiares en las actividades del plan de Bienestar Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Celebración de fechas especiales en la</li> </ul>	<p>✓ Programar actividades de esparcimiento y disfrute de los vínculos familiares y sociales.</p> <p>✓ Generar un impacto positivo en la vida familiar de los colaboradores.</p> <p>✓ Alcanzar la vinculación del 90% de los colaboradores y sus núcleos familiares.</p>	<p>Nº de colaboradores núcleos familiares y convocados por la institución / nº de colaboradores y núcleos familiares asistentes.</p> <p>Nº de espacios de esparcimiento y disfrute familiar planeados / nº de espacios de esparcimiento y disfrute familiar ejecutados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presupuesto para celebración de fechas especiales.</li> <li>- Espacio locativo.</li> <li>- Hidratación y refrigerios.</li> <li>- Tiempo de programación en la agenda institucional.</li> </ul>

		<p>institución que permitan convocar a los núcleos familiares de los colaboradores, tales como: cumpleaños, día de la familia, día del niño, día de la madre, entre otros.</p> <p>✓ Espacios de motivación e integración como: caminatas, actividades culturales, actividades recreativas.</p>	<p>✓ Planeación de actividades culturales para la integración familiar.</p>	<p>Nº de actividades culturales programadas / nº de actividades culturales ejecutadas.</p>	
--	--	--	---	--	--

*Nota: Elaboración propia*

### **Conclusiones**

El ejercicio académico desarrollado con los colaboradores de la institución, permitió obtener un análisis sobre la cultura organizacional e institucional que definen a la Fundación Laical Miani particularmente, respecto a la seguridad y salud en el trabajo, reflejando que, la institución está comprometida con las capacitaciones externas –ofrecidas por las cajas de compensación CAJASAN y ARL- hacia los empleados con la finalidad de que estos, obtengan aprendizajes que les permitan fortalecer los procesos de salud y seguridad en el trabajo en sus áreas. Del mismo modo, se resalta el esfuerzo que realiza la institución por obtener recursos económicos para la ejecución de actividades y capacitaciones que favorecen el desarrollo humano de los colaboradores y sus núcleos familiares.

El diagnóstico realizado para el diseño del programa de Bienestar Laboral, facilitó la comprensión del contexto frente a la participación de los trabajadores en cada una de las actividades dada la carga laboral que tiene en sus áreas de trabajo, permitiendo generar una planificación detallada del plan piloto, en el que se propició la motivación y contribución de Talento Humano frente a la cohesión y el trabajo en equipo, dejando como resultado la coordinación en el cumplimiento de las tareas asignadas, además, del fortalecimiento en la cooperación interna de las áreas con el fin de garantizar la participación de todos los convocados.

Igualmente, se observó que a los empleados les motiva y les gusta vincular a sus familias a los espacios ofrecidos por la institución, esto se relaciona con los resultados de los tópicos de las 20 preguntas realizadas como reconocimiento en el diagnóstico estratégico y partiendo de esta premisa, fue importante el involucramiento de los núcleos familiares, con

el fin de consolidar aún más el sentido de pertenencia con la institución y por consiguiente, se construya una cultura organizacional con un clima laboral propicio para los empleados.

De lo anterior, es preciso mencionar que la responsabilidad de que esto suceda, recae principalmente en la fundación y asimismo se espera, que los participantes de dichas actividades sean favorecidos con el establecimiento de un bienestar laboral en su área. Otra cuestión que se analiza de las actividades realizadas, es que los colaboradores de la institución se interesan mucho por las intervenciones propuestas en relación a la salud, ya que, es un factor de protección y prevención que les ofrece la fundación a través de instituciones externas de orden público y privado, y los profesionales en formación de áreas como Psicología y Trabajo Social.

Gracias a estos convenios externos, anteriormente señalados, se logra informar y brindar herramientas sobre ciertos factores de riesgo que pueden existir, no solo en el aspecto laboral, sino en cualquier momento de la vida del empleado y esto, queda como aprendizaje para compartir con sus familiares; vinculando así la familia de los empleados en la prevención de salud ofrecidos por la institución. Todo esto con el objetivo de construir estrategias de bienestar laboral en la Fundación Laical Miani en el marco del desarrollo de Talento Humano, con fines de mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

En síntesis, se resalta que el esfuerzo realizado por las directivas de la fundación para ofrecer espacios de aprendizaje y recreación al grupo de talento humano, es relevante y oportuno a partir de los resultados que se obtienen de los mismos y la respuesta positiva por parte de los colaboradores, teniendo en cuenta que, esto permitió fortalecer la comunicación, cooperación y trabajo conjunto en las diferentes áreas laborales que integran FULMIANI. Además de garantizar que se contara con todas las herramientas e instrumentos usados en

cada uno de los espacios planteados entorno a la ejecución de la práctica empresarial, aportando así, al crecimiento personal y grupal de cada colaborador con miras a consolidar el desarrollo humano del grupo de Talento Humano.

Finalmente, se dio cumplimiento a los objetivos planteados al inicio del ejercicio académico y la implementación de las actividades propuestas en el plan piloto del Programa de Bienestar para Fulmiani, las cuales estuvieron fundamentadas en las condiciones del equipo interdisciplinario de la Fundación, permitiendo atender de forma transversal las necesidades más sentidas en materia de bienestar del trabajador.

### **Recomendaciones**

Después de analizar los resultados obtenidos y concluir el proceso llevado a cabo en la Fundación Laical Miani con el grupo de Talento Humano, se realizan las siguientes recomendaciones de mejora, no sin antes darle el agradecimiento a la institución y sus directivos por ser parte de la culminación académica de los profesionales en formación de Trabajo Social, y a su vez, resaltar la calidez humana de los participantes, quienes desde el inicio estuvieron dispuestos al cambio y la mejora de los diversos aspectos intervenidos para optimizar el cumplimiento de los objetivos misionales de la fundación.

- Mejorar los beneficios ofrecidos a los colaboradores mediante la creación de alianzas con instituciones que permitan ampliar el portafolio de servicios como: educación, salud, economía, etc.
- Continuar con la capacitación del personal de acuerdo a su área laboral.
- Dar continuidad a los procesos sugeridos en este trabajo de grado.
- Flexibilizar horarios y programaciones para garantizar la participación del personal de cocina y quienes tiene turnos nocturnos.
- Capacitar a los colaboradores en temas de interés de forma periódica.
- Fortalecer la vinculación de los núcleos familiares en los espacios convocados por la fundación y las instituciones de apoyo (caja de compensación familiar).
- Incentivar el uso y aprovechamiento de los beneficios disponibles para el fortalecimiento del sentido de pertenencia y la cultura organizacional.
- Implementar un mecanismo de evaluación a los espacios de formación e integración, que permita la mejora continua de las actividades y el reconocimiento de nuevos temas de interés en los participantes.

### Referencia bibliográfica

Arbelaez, D. «Análisis del Ambiente Organizacional en una empresa del sector aeronáutico en la ciudad de Cartagena.» *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, ,2015: 103 - 120.

Arnold, M, y F Osorio. *Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas*. Chile: Universidad de Chile, ,1998.

Bustos, E, y A Bustos. *La Importancia de la Satisfacción y Clima Laboral en las Empresas*. Santiago de Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, ,2018.

Espinosa, M. «La participación ciudadana como una relación socio–estatal acotada por la concepción de democracia y ciudadanía.» *Andamios*, ,2008: no.10.

Gelanzé , F. *La Cultura organizacional en la administración pública. Una mirada teórica a la eficiencia en la gestión*. Venezuela: ISSN 1316-5852 , 2014.

Álvarez , Y. *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, ,2002.

Armijo, M. *Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. 20 de Abril de ,2019.

[https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/5/39255/30\\_04\\_MANUAL\\_COMPLETO\\_de\\_Abril.pdf](https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/5/39255/30_04_MANUAL_COMPLETO_de_Abril.pdf) (último acceso: 2020).

Barrantes , A, M Marín, y F Murillo. *Factores protectores en relación a la calidad de vida de las adultas mayores del grupo Acción*. Costa Rica: Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica, ,1998.

- Bienestar Familiar. *Manual del Sistema Integrado de Gestión*. Bogotá,DC: Bienestar Familiar, ,2017.
- Carrasquel, S. *¿ para qué se estudia la calidad de vida laboral?* Caracas, Venezuela: Universidad Simón Bolívar, ,1998.
- Cendejas, J. «Implementación Del Modelo Integral Colaborativo (Mdsic) Como Fuente De Innovación Para El Desarrollo Ágil De Software En Las Empresas De La Zona Centro.» *Nova Scientia*, ,2013: pág 133 – 148.
- Congreso de Colombia. *DECRETO 1083 DE 2015*. Bogotá, DC: El congreso de Colombia, ,2015.
- Congreso de Colombia. *LEY 1010 DE 2006*. Bogotá, DC: El congreso de Colombia, ,2006.
- Congreso de Colombia. *ley 1562 del 2012*. Bogotá, DC: El Congreso de Colombia, ,2012.
- Congreso de Colombia. *LEY 909 DE 2004*. Bogotá: Congreso de Colombia, ,2004.
- Congreso de Colombia. *LEY 909 DE 2004*. Bogotá, DC: El Congreso de Colombia, ,2004.
- Constitución Política Colombiana. *Derechos fundamentales*. Bogotá,DC: Constitución Política Colombiana de 1991, ,1991.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. *Concepto 78641 de 2016*. Bogotá,DC: Departamento Administrativo de la Función Pública, ,2016.
- DIAN. *Concepto No.0481 del 2018 Artículo 1.2.1.4.2*. Bogotá,DC: DIAN, ,2018.
- DIAN. *Resolución Número 000070*. Bogotá, DC: DIAN, ,2019.

Dolan, S, R Schuler, y R Valle. *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGraw Hill, ,1999.

El Congreso de Colombia. *LEY 1098 DE 2006: Artículo 53*. 20 de octubre de ,2019.

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_1098\\_2006.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1098_2006.htm).

Fajardo, F. *La planificación Estratégica: Métodos, Técnicas y Buenas práctica*. 07 de JULIO de ,2014.

Fulmiani Fundación Laical Miani. *Historia*. 23 de Septiembre de ,2019.

<https://fundacionfulmiani.org/voluntariado/>.

Fulmiani. *Plan de Bienestar Fundación Laical Miani-Fumiani: Talento humano*.

Bucaramanga: Fulmiani, ,2019.

Fulmiani. *proyecto de atencion institucional (PAI)*. Bucaramanga, Santander: Fulmiani, ,S,f.

Fundacion Educar Colombia. *Modalidad Internado Consumo de Sustancias*. Bogotá D,C:

Fundacion Educar Colombia, ,2014.

Fundación Laical Miani FULMIANI. *Propuesta de Atención Integral, para Niños, Niñas en la modalidad de Hogar de Paso, Submodalidad casa de Hogar*. Bucaramanga, Santander: Fundación Laical Miani (FULMIANI), ,2019.

Godet, M. *De la anticipación a la acción: Manual de prospectiva y estrategia*. España:

ISBN: 84-267-0924-9, ,2019.

González , P, y M Peiró. *Calidad de Vida Laboral*. S,d: Tratado de Psicología del Trabajo

II, ,S,f.

Hitt, M, R Ireland, y R Hoskisson. *Administración estratégica: competitividad y conceptos de globalización*. México: International Thompson, ,1999.

Ministerio de Cultura. *Plan Institucional de Bienestar Social e incentivos*.  
Bogota,Colombia: Ministerio de Cultura, 2020.

Montenegro, H. «Tratamiento familiar sistémico de los niños con problemas conductuales o emocionales.» *Rev. Chil. Pediatr.*, ,1997: 283-289.

Morales, D, y J Hernández. *Proyectos de estudios estadísticos y algunas aplicaciones*.  
Salvador: Universidad del Salvador, ,2011.

Muñoz, J. *Importancia de la cultura y el clima organizacional como factores determinantes en la eficiencia del talento humano en el Hotel Hilton de la ciudad de Cartagena*.  
Cartagena: S,d, ,2015.

Normas Internacionales de Trabajo. *Normas Internacionales del Trabajo*. Bogotá,DC:  
ISBN 978-958-8331-61-4, ,2008.

Organización Internacional del Trabajo. *Las normas internacionales del trabajo un enfoque global*. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo, ,2002.

Organización Mundial de la Salud OMS. *Constitución de la Organización Mundial*. New  
York: Organización Mundial de la Salud (OMS), ,1946.

Ramírez, J. *Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas*. S,d: S,d, ,2019.

Sánchez , M, y M García . «Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su.» *Scientia Et Technica*, ,2017: p. 161-166.

SENA. *Informe de Gestión servicio nacional de aprendizaje*. Bogota,DC: SENA, ,2018.

Sluzki, C. *La Red Social: Fronteras de la Práctica Sistémica*. España: GEDISA, ,2009.

Tabares, D, y A Vincos. *Calidad de Vida Laboral del Grupo de Empleados de la  
Fundación Centro Internacional de Estudios Avanzados en Niñez y Juventus  
CINDE Sede Manizales*. Manizales: UNIVERSIDAD DE MANIZALES, ,2014.

Toro, F. «Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura  
organizacional.» *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, ,1998: No. 2.

## Apéndices

## Anexo A. Formato Encuesta de Perfil Sociodemográfico.

A continuación se presenta una serie de preguntas con las que se busca recopilar su percepción sobre el clima laboral y otras generalidades.  
Por favor diligenciar con letra legible.

Fecha: \_\_\_\_\_  
 Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_  
 Tipo de documento: \_\_\_\_\_ No. Documento: \_\_\_\_\_  
 Fecha de Nacimiento: \_\_\_\_\_ lugar de nacimiento: \_\_\_\_\_  
 Género: M \_\_\_ F \_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_  
 Nacionalidad: \_\_\_\_\_ Ciudad de residencia: \_\_\_\_\_  
 Eps: \_\_\_\_\_ Fondo de  
 Pensiones: \_\_\_\_\_  
 ARL: \_\_\_\_\_  
 Fecha de ingreso a la empresa: \_\_\_\_\_ Antigüedad en meses:  
 \_\_\_\_\_  
 Cargo: \_\_\_\_\_ Antigüedad en el cargo actual:  
 \_\_\_\_\_

## 1. FACTORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Con qué modalidad de contrato está vinculado actualmente:		Asociado	<input type="checkbox"/>
Directo	<input type="checkbox"/>	Temporal	<input type="checkbox"/>
		Contratista	<input type="checkbox"/>
Horas diarias de trabajo establecidas habitualmente por la empresa para el cargo - _____			
Cuántos días de descanso tiene asignados:			
Ninguno	<input type="checkbox"/>	2 días por semana	<input type="checkbox"/>
1 a la semana	<input type="checkbox"/>	3 días o más	<input type="checkbox"/>
Qué tipo de jornada realiza:			
Diurna	<input type="checkbox"/>	Por turnos	<input type="checkbox"/>
Nocturna	<input type="checkbox"/>	Mixta	<input type="checkbox"/>
Con qué frecuencia rota de turno:		Con qué frecuencia trabaja horas extras:	
Menos de 7 días	<input type="checkbox"/>	Diariamente	<input type="checkbox"/>
Entre 7 y 15 días	<input type="checkbox"/>	Mensualmente	<input type="checkbox"/>
Entre 15 y 30 días	<input type="checkbox"/>	Semanalmente	<input type="checkbox"/>
Mayor a 30 días	<input type="checkbox"/>	Quincenalment e	<input type="checkbox"/>
Cuántas pausas realiza durante la jornada		No se hacen pausas	<input type="checkbox"/>
		Dos pausas	<input type="checkbox"/>
		Una pausa	<input type="checkbox"/>
Cuánto dura cada pausa		Menos de 15 Minutos	<input type="checkbox"/>
		Más de 15 minutos	<input type="checkbox"/>

**Promedio de ingresos****(S.M.L.)**

- Mínimo legal
- Entre 1 a 3 S.M.L.
- Entre 4 y 6 S.M.L.
- Más de 7 S.M.L.

**2. CONDICION ACTUAL DE VIVIENDA**

La vivienda en que reside está clasificada en el estrato:

1  2  3  4  5  6 

La propiedad de la vivienda donde reside es:

Suya y ya está totalmente pagada Suya y la está pagando De un familiar y no paga arriendo De un familiar y le paga arriendo Con contrato de arrendamiento **3. ESCOLARIDAD**

Su nivel educativo es:

Primaria Incompleta Primaria Completa Bachillerato Incompleto Bachillerato Completo Técnico Incompleto Técnico Completo Profesional Incompleto Profesional Completo Post Grado 

Área de conocimiento \_\_\_\_\_

Estudia actualmente:

SI NO 

¿Cuál es su ocupación o profesión? \_\_\_\_\_

**4. ESTADO CIVIL**Estado civil: Soltero Separado U. Libre Casado Viudo 

Numero de Hijos: \_\_\_\_\_ Edades: \_\_\_\_\_ Personas a Cargo: \_\_\_\_\_

**5. RAZA**RAZA: Blanco  Mestizo  Indigena  Afrocolombiano  No se reconoce Otro  (¿Cuál?): \_\_\_\_\_

Consentimiento Informado: Declaro que he sido informado y he comprendido la naturaleza y el propósito de esta encuesta y que mi participación es voluntaria. Doy consentimiento para que la información registrada sea utilizada para determinar el perfil sociodemográfico de la Fundación Laical Miani (FULMIANI)

\_\_\_\_\_

firma

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo B. Registro fotográficos de actividades realizadas a través del plan piloto.

### 1. Actividad de “Integración Laboral: Fortalecimiento Del Trabajo En Equipo”.



### 2. Actividad “Equidad De Género Y Nuevas Masculinidades”.



Actividad “*Jornada De La Risa*”.



Actividad “*Prevención Cáncer De Mama*”.



Actividad “*Bailoterapia I*”.



Actividad “Desayuno Nutricional Y Toma De Índice De Masa Corporal (IMC)”.



Actividad “Capacitación Primeros Auxilios Psicológicos”.



Actividad “Cumpleaños Fundación Lacial Miani”.



Actividad “*Celebración Día De La Niñez*”.



Actividad “*Capacitación Economía Familiar*”.



Actividad “Celebración De Fin De Año”.



Anexo C. Evidencia ilustrativa de convocatoria a actividades.

LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI TIENE EL  
PLACER DE INVITARTE A  
DISFRUTAR JUNTO A TUS HIJOS

**CELEBRACIÓN DEL  
DÍA DE LOS NIÑOS  
Y LAS NIÑAS**

NOVIEMBRE 02 2019 | 10:00 AM  
HAPPY CITY CENTRO COMERCIAL MEGA MALL  
NOTA: \*Válido para dos horas de diversión.  
\*Aplica restricciones.

**¡RECUERDA LLEGAR PUNTUAL  
AL LUGAR DE ENCUENTRO!**

LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI TE INVITA A DISFRUTAR DE UNA  
**JORNADA DE SEGURIDAD Y BIENESTAR LABORAL**

- BALANCE PROGRAMA DE BIENESTAR, SEGURIDAD Y SALUD.**  
Hora: 08:00 A.M.
- SOCIALIZACIÓN RIESGOS PÚBLICOS - ALMACENAMIENTO Y BODEGAJE.**  
Hora: 08:45 AM
- CAPACITACIÓN SOBRE ECONOMÍA FAMILIAR**  
Hora: 09:30 A.M
- BAILOTERAPIA**  
Hora: 10:00 AM

**Sábado 07 Diciembre**

**RECUERDA LLEVAR:**  
HIDRATACION  
TOALLA PEQUERA  
AGENDA PARA APLINTES.

**LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI TE INVITA A CELEBRAR LA NAVIDAD**

TE ESPERAMOS PARA QUE  
PARTÍCIPES DE LA NOVENA  
DE AGUINALDOS Y DISFRUTES  
DE UN BONO NAVIDEÑO  
08:00 AM

21 de Diciembre

"Mejor que todos los regalos debajo del árbol de navidad es la presencia de una familia feliz y unida"

**ORDEN DEL DÍA CELEBRACIÓN DE NAVIDAD FAMILIA FULMAINI**

- NOVENA DE AGUINALDOS - AUDITORIO SUEÑOS DE NELSON
- PALABRAS DE PEDRO MORA
- DESAYUNO TALENTO HUMANO - AUDITORIO GHEZZI
- VIDEO EMOTIVO
- SHOW MUSICAL
- ENTREGA DE BONO NAVIDEÑO