

**ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE BIENESTAR LABORAL DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE TURBO
COMO DETERMINANTE PARA EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN**

Laura Margarita Moreno Morales

Asesor: **Victoria Blanquised Rivera**

Universidad Católica Luis Amigó

Especialización en Gerencia del Talento Humano

2021

Tabla De Contenido

Tabla de gráficos.....	4
0. Introducción.....	5
1. Alcance.....	6
2. Planteamiento Del Problema.....	6
3. Pregunta de Investigación.....	7
3.1. Sub-Preguntas.....	7
4. Hipótesis.....	7
5. Objetivos De La Investigación.....	8
5.1. Objetivo General.....	8
5.2. Objetivos Específicos.....	8
6. Marco De Referencias.....	8
6.1. Marco Teórico.....	8
6.2. Marco Conceptual.....	10
6.3. Marco Legal.....	11
6.4. Marco Espacial.....	12
6.5. Marco Temporal.....	12
7.1. Tipos de estudio.....	12
7.1.1. Estudio descriptivo.....	13
7.2. Fuentes Y Técnicas Para La Recolección De La Información.....	13
7.2.1. Fuentes Primarias.....	13

7.2.2.	Fuentes Secundarias	14
8.	Desarrollo Del Proyecto	14
8.1.	Análisis De Las Políticas Laborales Y De Bienestar Que Tiene La Alcaldía Distrital De Turbo .	14
8.1.1	Conclusiones De La Entrevista Presentada Al Subsecretario De Talento Humano	16
8.2.	Análisis De La Percepción Que Tienen Los funcionarios De La Secretaría De Educación Distrital De Turbo Antioquia Respecto A Las Políticas De Bienestar Laboral De La Alcaldía Municipal Y La Manera Como Estas Influye En Su Bienestar.	17
8.2.1	Conclusiones De La Entrevista Presentada Al Subsecretario De Educación	22
8.3.	Propuesta De Políticas De Bienestar Laboral A Implementar En El Personal Administrativo De La Secretaría De Educación.	22
9.	Conclusiones Y Recomendaciones	24
10.	Referencias	25
11.	Anexos	26
	Anexo 1. Encuesta Semi Estructurada Subsecretario De Talento Humano.	26
	Anexo 2. Encuesta Semi Estructurada secretario De Educación.	26
	Anexo 3. Encuesta Para funcionarios secretaria De Educación.	27

Tabla de gráficos.

Gráfico 1. Importancia de las actividades de bienestar laboral..... 17

Gráfico 2. Desempeño después de participar en las actividades de bienestar laboral 18

Gráfico 3.inclusión de secretaria de educación en actividades de la alcaldía distrital..... 19

Tabla de anexos.

Anexo 1. Encuesta para Subsecretario de Talento Humano. 26

Anexo 2. Entrevista Secretario de Educación. 26

Anexo 3.Encuesta para funcionarios secretaría de educación. 27

Análisis De Las Políticas De Bienestar Laboral De La Alcaldía Del Municipio De Turbo Como Determinante Para El Desempeño Del Personal Administrativo De La Secretaría De Educación

0. Introducción

Bienestar laboral en la actualidad se reconoce como parte clave del desarrollo de toda entidad, pues esta se entiende como todas las actividades que realizan los empleadores en pro de aumentar la motivación de los funcionarios, y por ende la productividad de los mismos, las entidades públicas están en la obligación de establecer un plan de bienestar para sus funcionarios y ejecutarlo efectivamente, pues de esto depende que sus empleados se sientan a gusto con la entidad y procuren cumplir con sus funciones, objetivos y llevar su trabajo más allá de los estándares dados.

La secretaria de Educación Distrital (SED) de Turbo, es un ente territorial que tiene cierta independencia de la alcaldía distrital pues sus recursos provienen del sistema general de participación (SGP) y no de los recursos propios de la alcaldía. Esta, cuenta con alrededor de 1600 funcionarios entre docentes, administrativos de instituciones educativas y administrativos de nivel central que son el objeto de este trabajo de investigación. El personal administrativo de la SED debe estar incluido en las políticas, planes y actividades de bienestar programadas por la alcaldía distrital pues no dejan de ser parte de esta y como tal se deben reconocer, por consiguiente, es necesario analizar si esto se cumple de la forma en que se debe, además si los funcionarios se sienten a gusto con las políticas y actividades de bienestar implementadas pues de esto dependerá el cumplimiento óptimo de las funciones del personal y el sentido de pertenencia que puedan tener para con la entidad.

1. Alcance

Con el desarrollo de este proyecto se pretende analizar la relación directa entre unas buenas prácticas de bienestar laboral y un eficiente ejercicio de las funciones del personal administrativo de la secretaria de educación del Distrito de Turbo, Antioquia.

2. Planteamiento Del Problema

La secretaria de Educación Distrital de Turbo es una entidad territorial certificada. De conformidad con lo establecido en la Ley 715 de 2001, tienen la competencia de administrar el servicio educativo en su jurisdicción, garantizando su adecuada prestación en condiciones de cobertura, calidad y eficiencia. Lo anterior implica planificar, organizar, coordinar, distribuir recursos (humanos, técnicos, administrativos y financieros) y ejercer el control necesario para garantizar eficiencia, efectividad y transparencia en el servicio ofrecido.

Esta Secretaría, al ser una entidad territorial certificada debe tener un área de gestión humana que garantice el bienestar laboral del personal administrativo como ocurre con los docentes, pero esto no se cumple, ya que la Alcaldía de Turbo cuenta con una Secretaría de Talento Humano, la cual opera para el resto de los funcionarios, pero a su vez, no incluye al personal administrativo de la secretaria de educación aunque esta unidad administrativa dependa jerárquicamente de este Ente territorial. Y en otro orden de ideas, la secretaria de educación cuenta con un área de gestión humana que atiende a los docentes, dejando desprovistos de estos servicios al personal administrativo. Por lo cual no se les garantiza a los funcionarios el bienestar físico, emocional y laboral. Esta situación propicia un deterioro en el clima laboral, baja productividad de los funcionarios, malas condiciones laborales e incluso problemas físicos del personal.

La situación problemática que se evidencia podría originarse por fallas en las políticas que rigen a las dos oficinas de gestión humana, por lo que se podría inferir que no están acatando la normativa pues no se

aplican las políticas de bienestar que por ley se establecen ni le brindan el acompañamiento requerido al personal administrativo de secretaria de educación el cual se siente desamparados y excluidos.

Esta situación puede generar afectación en el desempeño del personal administrativo de la secretaria pues al sentirse excluidos y sentir que no se le brindan los beneficios a los que tiene derecho, su desempeño laboral no será óptimo o al menos no tendrá motivación para dar más de si para el beneficio de la entidad

Por lo anterior se requiere realizar procesos investigativos que aporten conocimientos para la solución del problema.

3. Pregunta de Investigación.

¿Cuáles son las circunstancias que han impedido que el personal administrativo de la secretaria de educación sea tenido en cuenta en las políticas de bienestar?

3.1. Sub-Preguntas.

¿Qué importancia tienen las políticas de bienestar en el desempeño del personal?

¿Cómo impacta la motivación laboral en la productividad laboral?

4. Hipótesis

El personal administrativo de la de la secretaria de educación del Distrito de Turbo no es incluido en las actividades de bienestar laboral de la Alcaldía debido a que esta Secretaría es considerada como un área independiente, debido a que los recursos para el funcionamiento de este ente territorial provienen del ministerio de educación nacional - sistema general de participación - (SGP)

5. Objetivos De La Investigación

5.1. Objetivo General

Analizar las políticas de bienestar laboral de la Alcaldía del Municipio de Turbo como determinante para el desempeño del personal administrativo de la Secretaría de educación

5.2. Objetivos Específicos

- Analizar las políticas laborales y de bienestar que tiene la alcaldía distrital de Turbo
- Analizar la percepción que tienen los funcionarios de la Secretaría de educación distrital de Turbo Antioquia respecto a las políticas de bienestar laboral de la Alcaldía Municipal y la manera como estas influye en su bienestar.
- Proponer políticas de bienestar laboral que involucre a los administrativos de la secretaría de educación

6. Marco De Referencias

6.1. Marco Teórico

Bienestar laboral puede considerarse la retribución que una empresa o entidad pública o privada de la labor que desempeñan sus empleados al interior de ella, por lo tanto, la empresa debe garantizarle las mejores condiciones de bienestar a sus empleados de forma que se sientan parte importante de la empresa y esto los inspire a dar un poco más de si para cumplir los objetivos de las organizaciones.

A finales del siglo XIX cuando empezó a tomar importancia el bienestar laboral, los dueños de las empresas por ser más moralistas retribuían el trabajo de sus empleados en actividades tendientes a mejorar las condiciones morales y no a mejorar las condiciones físicas o condiciones que realmente beneficiaran y fueran valoradas por los empleados, como descansos remunerados, pensión, servicios de salud que actualmente son muy importantes para las personas y que la empresa donde labora se los suministre es

un paso más a la lealtad y a considerar la organización como el mejor lugar para trabajar ; “así el grado de satisfacción estaría dado por la diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir” (Robbins, 1994, p. 47) citado por (Calderon Hernandez, Murillo Galvis, & Torres Narváez, 2003, p.117)

El departamento administrativo de la función pública (2020) en su plan nacional de bienestar, citando a González y Molinares (2013) expresa que,

En Colombia, los elementos básicos de bienestar aparecieron por las demandas de los sectores obreros urbanos a principios del siglo XX, dado que inmigrantes europeos se instalaron en la costa atlántica y transformaron la conformación social del país con manifestaciones, exigiendo equidad y mejores condiciones laborales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, p.32)

Para el sector privado, cada empresa guiándose de los lineamientos establecidos por el código sustantivo del trabajo, leyes y otros lineamientos relacionados con la regulación de la gestión del talento humano debe establecer un plan de bienestar laboral para sus empleados. Por su parte el sector público debe regirse por el programa nacional de bienestar desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Empleo Público, que para la actualidad se llama, **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022**. Este programa tiene como propósito:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

En la actualidad, el concepto de bienestar laboral ha ido más allá de lo que en un principio se creía, hoy se consideran no solo aspectos personales si no también familiares, económicos, culturales, sociales y

psicológicos que influyen en los empleados para crear su concepto de las condiciones de calidad de vida que la entidad donde labora debe garantizarle. Debido a la situación actual que tenemos por la pandemia, las entidades deben tener en cuenta en sus planes de bienestar a los funcionarios que ejercen el teletrabajo, ya que, si bien no ejecutan sus labores en las instalaciones de la empresa, esta le debe garantizar unas condiciones óptimas aun desde su hogar para que puedan realizar las labores encomendadas pues sigue siendo miembro de la entidad. Aunque esta forma de trabajo estaba regulada desde hace algunos años, es ahora donde ha tomado mayor auge. Está regulado por el Decreto No.884 del 30 de abril de 2012:

(...) es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

6.2. Marco Conceptual

Bienestar laboral: se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. (Castañeda Hernandez, Betancourt, Salazar Jimenez, & Mora Martinez, 2017, p.3)

Entidades Publicas: para la ley 80 de 1993, entidad pública es: (Congreso de la Republica, 1993)

a) La Nación, las regiones, los departamentos, las provincias, el distrito capital y los distritos especiales, las áreas metropolitanas, las asociaciones de municipios, los territorios indígenas y los municipios; los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades de economía mixta en las que el Estado tenga participación superior al cincuenta por ciento (50%), así como las

entidades descentralizadas indirectas y las demás personas jurídicas en las que exista dicha participación pública mayoritaria, cualquiera sea la denominación que ellas adopten, en todos los órdenes y niveles.

b) El Senado de la República, la Cámara de Representantes, el Consejo Superior de la Judicatura, la Fiscalía General de la Nación, la Contraloría General de la República, las contralorías departamentales, distritales y municipales, la Procuraduría General de la Nación, la Registraduría Nacional del Estado Civil, los ministerios, los departamentos administrativos, las superintendencias, las unidades administrativas especiales y, en general, los organismos o dependencias del Estado a los que la ley otorgue capacidad para celebrar contratos

Servidor Público: Las personas naturales que prestan sus servicios dependientes a los organismos y entidades de que trata este artículo, con excepción de las asociaciones y fundaciones de participación mixta en las cuales dicha denominación se predicará exclusivamente de sus representantes legales y de los funcionarios de los niveles directivo, asesor o ejecutivo o sus equivalentes en quienes se delegue la celebración de contratos en representación de aquéllas. (ley 80 del 1993)

Programa Nacional de Bienestar: El Programa Nacional de Bienestar es un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

6.3. Marco Legal

- **Ley 715 de 2001:** Fija competencias de la Nación y de entes territoriales en educación, instituciones educativas, rectores y recursos, funciones, Fondos de Servicios Educativos, manejo presupuestal y contratación en estos, distribución de recursos en este sector, destilación, criterios de distribución, transferencia, administración, información, entidades territoriales certificadas, crecimiento de costos, restricciones financieras, sostenibilidad del sistema, disposiciones laborales, prestación del servicio educativos, inversión y régimen de transición en educación.

- **Código sustantivo del trabajo:** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
- **Ley 80 de 1993:** Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública
- **Programa Nacional de Bienestar:** El Programa Nacional de Bienestar es un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

6.4. Marco Espacial

Este trabajo de investigación se realizará en la Secretaría de Educación del distrito de Turbo Antioquia, Colombia

6.5. Marco Temporal

Este trabajo de investigación se llevó a cabo entre febrero y noviembre del año 2021

7. Aspectos metodológicos

7.1. Tipos de estudio

La investigación se realizó con un enfoque mixto el cual permitió complementar la información y el análisis. Con el paradigma interpretativo y su enfoque cualitativo se logró conocer la percepción que tienen los colaboradores al no ser tenidos en cuenta en las actividades de bienestar laboral. En ese orden de ideas, en la investigación se utilizó el paradigma positivista y su enfoque cuantitativo, el cual aportó insumos para el análisis respecto al por qué no se incluye en el personal beneficiado con las políticas de

bienestar laboral al personal administrativo de la secretaria de educación, y las relaciones causa efecto que genera tal decisión.

7.1.1. Estudio descriptivo

Este tipo de estudio permitió conocer claramente las características demográficas de los 28 funcionarios administrativos adscritos a la secretaria de educación distrital, además de los comportamientos y opiniones frente al problema planteado, comprobando las hipótesis o problemas planteamos o descubriendo nuevos planteamientos.

7.2. Fuentes Y Técnicas Para La Recolección De La Información

Esta investigación tendrá como fuentes de información las fuentes secundarias que se trata de entrevistas, encuestas, observaciones que podamos recoger directamente con las personas involucradas en el problema de la investigación

7.2.1. Fuentes Primarias

En un primer momento se realizó entrevistas al subsecretario de talento humano de la alcaldía de Turbo y posteriormente se entrevistó al secretario de educación. Con el propósito de conocer sobre las políticas de bienestar laboral que tienen establecidas para los servidores de la alcaldía y del por qué estas no se hacen extensivas a los administrativos de la Secretaría de Educación. La entrevista se realizó en un formato semiestructurado con 5 preguntas abiertas (Anexo 1. Encuesta **Semi Estructurada Subsecretario De Talento Humano**. Anexo 2. **Encuesta Semi Estructurada secretario De Educación**.)

Se hizo revisión documental del manual de bienestar laboral de la alcaldía y de algunos archivos

De manera complementaria se realizó encuesta al personal administrativo vinculado a la secretaría en la nómina del Ministerio de Educación. La encuesta se realizó en un formato estructurado con 8 preguntas cerradas (anexo 3)

Para determinar el número de colaboradores a encuestar (muestra), se aplicó la presente fórmula estadística.

Fórmula:

$$n = n_0 / 1 + ((n_0 - 1) / N)$$

n = tamaño de la muestra

N = total población

$$n_0 : (Z^2 \times pq) / e^2 = ((1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5)) / (0,03)^2 = (3,84 \times 0,25) / 0,0009 = 0,96 / 0,0009 = 1.067$$

$$n = 1067 / ((1 + (1067 - 1)) / 28) = 1067 / ((1 + 1066) / 28) = 1067 / (1 + 38,07) = 1067 / 39,07 = 27,30.$$

7.2.2. Fuentes Secundarias

Se revisó páginas web de la secretaria de educación y alcaldía de Turbo, igualmente textos y documentos que orientaron a la estudiante sobre la manera de abordar la investigación.

8. Desarrollo Del Proyecto

8.1. Análisis De Las Políticas Laborales Y De Bienestar Que Tiene La Alcaldía Distrital De Turbo

Gracias a la entrevista realizada al subsecretario de talento humano de la alcaldía distrital de Turbo, se pudo conocer que la administración distrital cuenta con planes y políticas de bienestar laboral, aunque por cuestiones administrativas y de presupuesto están desactualizadas, por lo que, se están llevando a cabo actividades por parte de la Secretaría General y, además, se ha conseguido el apoyo de entidades como caja de compensación, Sena y entidades privadas, que han permitido la realización de algunas actividades del plan tales como celebraciones de fechas especiales, encuentros entre secretarías, actividades deportivas y de capacitación que son de gran utilidad para el personal e incitan al mejoramiento de sus funciones y al crecimiento personal de cada uno de ellos.

La secretaria general de la mano del subsecretario de talento humano debe ponerse al tanto de la actualización del plan institucional de bienestar laboral ya que por directrices del gobierno nacional toda entidad territorial lo debe tener y lo debe aplicar destinando un presupuesto para cumplirlo. Además de poner en funcionamiento el comité de bienestar laboral que fue elegido, pero no ha tenido la importancia que debería y no ha cumplido con sus funciones.

Se presenta a continuación las preguntas con una síntesis de las respuestas al cuestionario semiestructurado realizado al subsecretario de talento humano:

1. ¿Cuenta la Alcaldía distrital de turbo con políticas y directrices que orienten respecto a las actividades de bienestar laboral?

Si, las políticas y directrices son dadas desde el gobierno nacional ya que solicita a los entes territoriales la creación de un plan institucional de bienestar laboral que está dividido en varias temáticas:

Recreación: salidas, paseos o encuentros de ocio que se programan para los funcionarios

Capacitación:

Incentivos Pecuniarios: beneficios en dinero que se le dan a los funcionarios

No pecuniarios: reconocimientos, días libres por uso de bicicleta, graduación, cumpleaños, entre otros

Los planes se han tratado de cumplir, aunque por situación presupuestal no se han podido cumplir a cabalidad.

2. ¿En el presupuesto de la administración existe algún rubro para actividades de bienestar laboral?

Todas las actividades del plan institucional de bienestar laboral están incluidas en el presupuesto de la secretaria general en un rubro específico para ello, pero por problemas presupuestales el presupuesto de actividades de bienestar se ha visto afectado, lo que no nos ha permitido llevar a cabo el plan especialmente en las actividades de recreación aunque con el apoyo de la caja de

compensación Comfenalco se han podido llevar a cabo algunas actividades de recreación y junto con el Sena algunas actividades de capacitación.

3. ¿Podría mencionar cuáles son esa normatividad interna?

El plan institucional de bienestar que para el momento debería estar en construcción y/o actualización por parte del comité de bienestar laboral que fue elegido por los funcionarios, pero se está a la espera de emisión del decreto que lo faculte para llevar a cabo las funciones que le corresponden e iniciar con la correcta ejecución del plan.

4. ¿A qué se debe el hecho que los colaboradores de la Secretaría de educación generalmente no son tenidos en cuenta en la realización de estas actividades?

En la actual administración se ha tratado de incluir a todas las secretarias en las actividades de bienestar que se programan, ya es función de cada secretario de despacho transmitir la invitación a su equipo de trabajo y que este se vincule a las actividades.

5. Qué acciones estaría implementando la alcaldía para beneficiar con sus políticas de bienestar a los colaboradores de la secretaria de educación.

Al igual que con las otras secretarias, en cada actividad programada se invita a los funcionarios a participar activamente en los mismos en pro de la integración de todas las secretarias

8.1.1 Conclusiones De La Entrevista Presentada Al Subsecretario De Talento Humano

El plan de bienestar laboral se encuentra desactualizado, quienes deben actualizarlo son los integrantes del comité de bienestar laboral que, aunque ya se eligió no se ha emitido el decreto para su funcionamiento por lo tanto no se ha iniciado a ejecutar sus funciones.

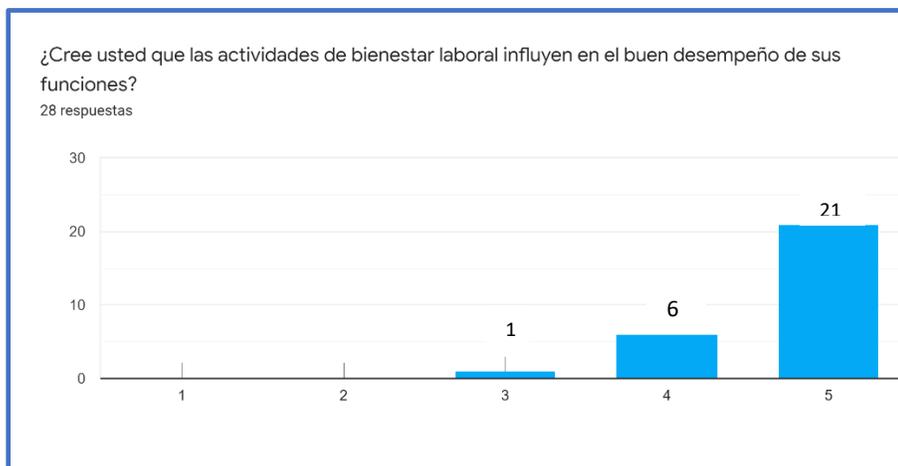
Cada secretario de despacho debe procurar incluir y motivar al personal a su carga a la participación activa de las actividades de bienestar que se realizan, pues secretaria general hace la invitación a ellos para que sea replicada.

Si bien existe un presupuesto para este rubro, deben utilizarse los recursos para ese fin, tanto el subsecretario de talento humano como la secretaria general deben velar porque esto se cumpla, pues se puede incurrir hasta en un delito si los fondos destinados para un fin específico se utilizan para otros fines.

8.2. Análisis De La Percepción Que Tienen Los funcionarios De La Secretaría De Educación Distrital De Turbo Antioquia Respecto A Las Políticas De Bienestar Laboral De La Alcaldía Municipal Y La Manera Como Estas Influye En Su Bienestar.

Para los funcionarios de la secretaria de educación tiene gran importancia las actividades de bienestar, pues el 75% de ellos cree que las actividades de bienestar influyen completamente en el buen desempeño de sus funciones, por esta razón desde la secretaria de educación y la administración distrital deben procurar mantener las actividades de bienestar en pro del óptimo desempeño de sus funcionarios. Tal como se presenta en el siguiente gráfico

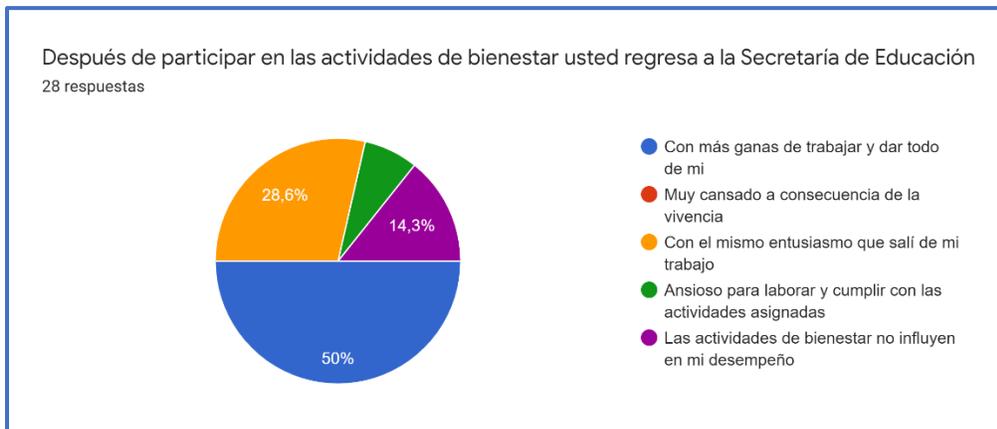
Gráfico 1. Importancia de las actividades de bienestar laboral



Fuente: tomado de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Secretaría de Educación del Distrito de Turbo.

La importancia de las actividades que se desarrollen con los funcionarios radica en el efecto que estas generen en ellos, aunque solo el 14,3% de los funcionarios piensa que las actividades de bienestar no influyen en su desempeño, el 50% de ellos piensa que luego de participar en las actividades regresa con más ganas de trabajar y dar todo de si en el ejercicio de sus funciones en la secretaria de educación. Se infiere entonces que la Secretaría de educación requiere implementar este tipo de actividades para potenciar la productividad de sus colaboradores. Tal como se evidencia en el siguiente grafico:

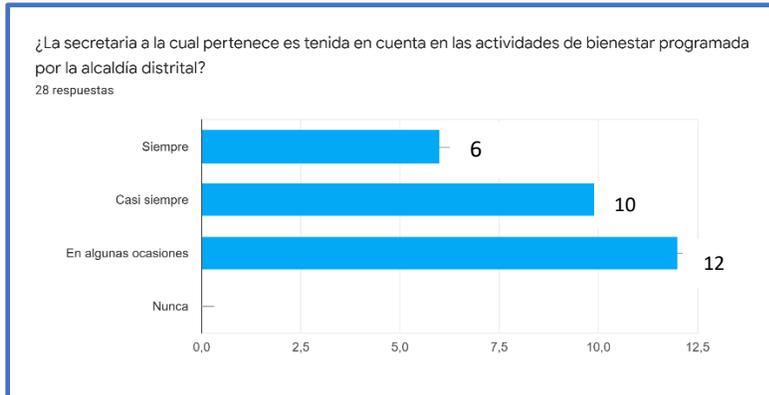
Gráfico 2. Desempeño después de participar en las actividades de bienestar laboral



Fuente: tomado de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Secretaría de Educación del Distrito de Turbo.

Es de conocimiento de todas las personas que la secretaria de educación hace parte de la alcaldía y como tal se debe hacer sentir al personal que ahí labora, pues en su mayoría manifiestan que solo algunas ocasiones se incluye en las actividades de bienestar programadas por la alcaldía, lo cual se refleja en el siguiente grafico:

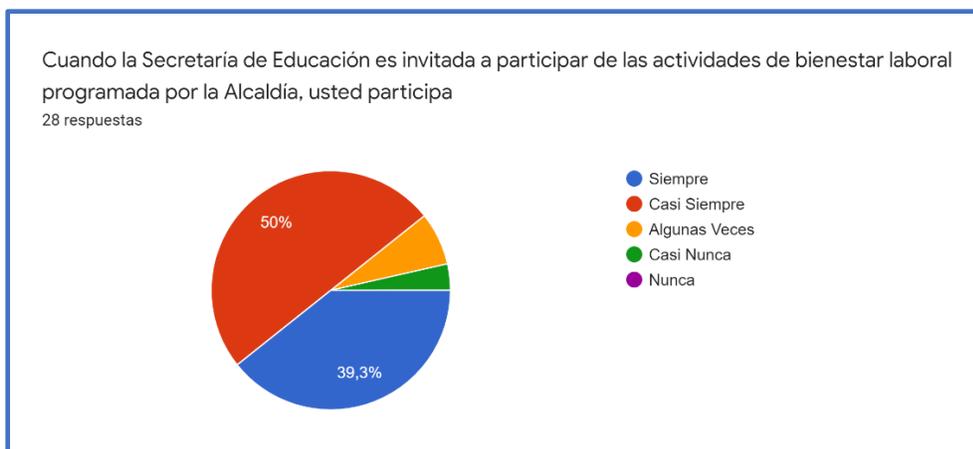
Gráfico 3. inclusión de secretaria de educación en actividades de la alcaldía distrital



Fuente: tomado de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Secretaría de Educación del Distrito de Turbo.

Si bien no en todos los eventos realizados desde la administración distrital son incluidos los funcionarios de secretaria de educación como lo podemos ver en el gráfico 3, los funcionarios asisten en su gran mayoría a los eventos que son invitados como lo muestra el gráfico 4, por su parte la secretaria de educación realiza sus actividades solo para sus funcionarios gracias al apoyo de la caja de compensación Comfenalco o mediante gestión y presupuesto de sus funcionarios y secretario de despacho (gráfico 5)

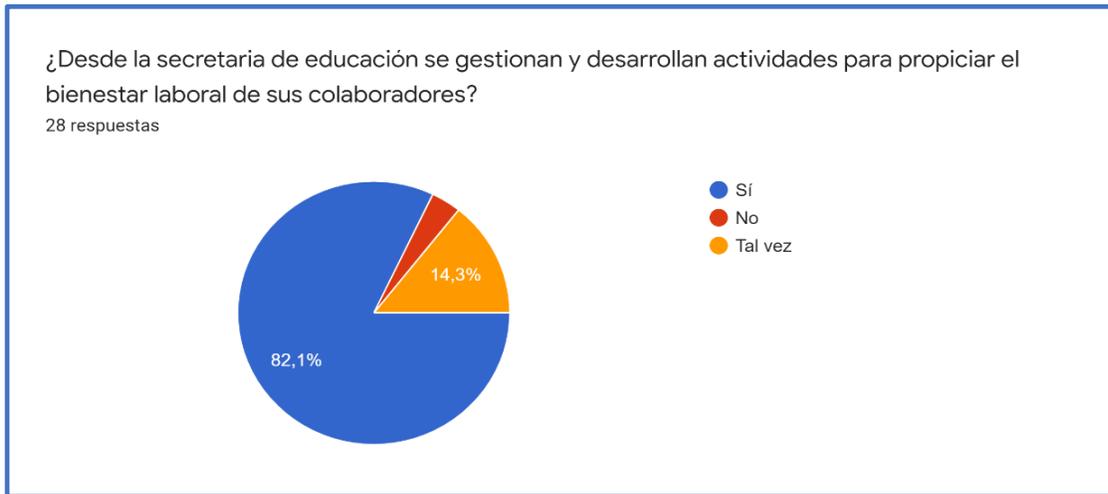
Gráfico 4. Invitación a secretaria de educación a eventos de la alcaldía.



Fuente: tomado de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Secretaría de Educación del Distrito de Turbo.

A la pregunta en mención el 89% regularmente asiste a los eventos cuando son invitados por la Alcaldía y solo el 11% lo hace algunas veces, o nunca asisten; la interpretación que se le hace a la presente información se fundamenta en el deseo que tienen la mayoría de los colaboradores de esta secretaría de participar en este tipo de programas, también es importante tener presente que el 11% no se siente atraído por estas actividades, lo que puede obedecer al hecho de no sentir las como, propias y sentirse excluidos en las ocasiones que los invitan.

Gráfico 5. Gestión de actividades por secretaría de educación.



Fuente: tomado de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Secretaría de Educación del Distrito de Turbo.

Esta pregunta y su respuesta obedece al hecho que el secretario de Educación directamente y en ocasiones asume la gestión y financiamiento de actividades de bienestar, las que no están incluidas presupuestalmente en rubros de la secretaría, pero que se realizan como una manera de motivar a los colaboradores. La respuesta dada por los colaboradores significa que el 82% están de acuerdo con el desarrollo de este tipo de actividades y el 18% no parece muy convencido, la interpretación del porcentaje de colaboradores que no están muy a favor de esta iniciativa puede interpretarse en el hecho que en ocasiones los colaboradores de la secretaria aportan recursos para tales programas.

Se presenta a continuación las preguntas con una síntesis de las respuestas al cuestionario semiestructurado realizado al secretario de Educación:

1. ¿Cree importante el bienestar laboral de los funcionarios de la Secretarías de Educación?

Si, porque el bienestar laboral genera sentido de pertenencia por la institución que redundará en el rendimiento del funcionario en el desempeño de sus labores.

2. ¿Considera usted que el bienestar laboral de los colaboradores de la Secretaría puede influir en su desempeño laboral?

Por supuesto, la motivación que se genera permite que el funcionario en ocasiones de mucho más que lo que está en el manual de funciones por el compromiso que eso genera con la empresa

3. ¿En el presupuesto de la secretaria de educación existe algún rubro para actividades de bienestar laboral?

Se tiene un rubro, pero el rubro está muy general, alrededor de 300 millones para actividades de bienestar laboral en general de toda la secretaria (docentes y administrativos) y por cuestiones de pandemia el presupuesto se limitó y no se pudieron ejecutar las actividades planeadas.

4. ¿Considera usted que la secretaria de educación es excluida en ocasiones de las actividades programadas por la alcaldía distrital?

Si, por desconocimiento de los funcionarios de secretaria general, pues ven a la secretaria de educación como una entidad descentralizada por el hecho de no depender de la alcaldía, incluso en la fiesta de fin de año solo se invitó a los funcionarios que hacen parte de la nómina del distrito.

5. ¿Qué estrategias está implementado para el desarrollo de actividades de bienestar laboral para sus funcionarios?

1. Incluir en el presupuesto un rubro específico para actividades de bienestar laboral de administrativos

2. Mejorar la relación con la caja de compensación que permita realizar más actividades de bienestar.
3. Borrar el mal concepto que tiene la secretaria general con relación a la vinculación de los funcionarios de secretaria de educación en las actividades de la alcaldía

8.2.1 Conclusiones De La Entrevista Presentada Al Subsecretario De Educación

Es de gran utilidad que tanto el jefe como los funcionarios reconozcan la importancia del bienestar laboral en el desarrollo de las funciones del personal, pues un funcionario motivado es el pilar para el buen funcionamiento de toda entidad, así mismo puede jalonar importantes resultados para la misma por la calidad de las actividades que realiza. En una entidad territorial como la secretaria de educación de turbo que por ser municipio certificado tiene vigilancia constante del ministerio de educación nacional, adquiere gran importancia que los funcionarios estén motivados ya que de eso depende la calidad de los resultados que se le presenten al MEN y así mismo el presupuesto que pueda aprobar para cada uno de los rubros incluidos.

8.3. Propuesta De Políticas De Bienestar Laboral A Implementar En El Personal Administrativo De La Secretaría De Educación.

Si bien desde la secretaria de educación se gestionan y se realizan actividades de bienestar para sus funcionarios, estos tienen algunas sugerencias y recomendaciones relacionadas con dichas actividades, las cuales son:

1. Al ser obligatorio que la alcaldía incluya a secretaria de educación en las actividades por ser parte de esta, tener un representante en el comité de bienestar que garantice el cumplimiento de esto y además junto con el secretario se gestione con la alcaldía para que esta destine también presupuesto para las actividades de la SED.

2. Según lo planteado por el secretario de educación, el MEN destina un rubro para el desarrollo de las actividades de bienestar laboral de los funcionarios de la Secretaría, junto con lo que destine la alcaldía se hagan actividades suficientes con ambos fondos
3. Hacer las actividades e integraciones con más frecuencia
4. Deben ser más organizadas en el sentido de comunicar a los funcionarios por medio de circular o acto administrativo la información sobre todo lo relacionado con la actividad que se va a realizar
5. Motivar más a los empleados haciéndolos participes de las actividades a programar
6. Deberían realizar encuentros lúdicos entre las dependencias, competencias sanas a demás implementar los juegos de voleibol y microfútbol, de ante mano serían muy buenos para el ambiente laboral en todas las áreas
7. Que exista un cronograma y se ejecuten
8. Deberían ser jornadas de todo el día
9. Realiza paseos a otros lugares para integrar las Dependencias
10. Apoyo a los funcionarios de en inconvenientes familiares
11. Tratar de integrar más el equipo de trabajo de la secretaria
12. Tener en cuenta las sugerencias q dan los funcionarios de la SED
13. Realizar actividades dónde se resalte la importancia que tienen los funcionarios para la entidad.
14. Ante estas recomendaciones y la situación de bienestar laboral de la SED Turbo se propone, Crear un comité de bienestar laboral de la secretaria, establecer con estos un cronograma y presupuesto para las actividades, del mismo modo crear un fondo conjunto con los funcionarios para las actividades que no puedan ser ejecutadas con el presupuesto de la secretaria o de la alcaldía distrital poder financiarlas con fondos propios del comité, además de propiciar otras actividades como auxilios estudiantiles para funcionarios e hijos que acrediten un excelente desempeño en sus estudios y auxilios y préstamos para remodelación y compra de vivienda para los funcionarios de la SED.

9. Conclusiones Y Recomendaciones

En la actualidad para todas las entidades públicas y privadas está teniendo gran importancia el bienestar laboral pues del bienestar de sus colaboradores depende el buen ejercicio de sus funciones, además por leyes de nuestro estado colombiano es obligación del empleador tener políticas y presupuesto que garanticen el bienestar de los empleados.

En la alcaldía distrital no se está cumpliendo a cabalidad esta obligación puesto que no se tiene un plan actualizado y que se esté ejecutando tal como es debido por lo tanto se deberá en la mayor brevedad decretar la creación del comité de bienestar y este pueda cumplir con sus funciones.

En cuanto a la secretaria de educación si bien se realizan actividades de bienestar independientes de las actividades programadas por la alcaldía, debe incentivar la participación de todos sus funcionarios en las actividades de la secretaria y las programadas por la alcaldía, ya que no todos participan activamente y esto puede repercutir en su desempeño laboral además que la no participación de los funcionarios no permite cumplir los objetivos de las actividades y plan de bienestar.

10. Referencias

Calderon Hernandez, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. (2003). *Cultura Organizacional y*

Bienestar Laboral. Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Castañeda Hernandez, Y., Betancourt, J., Salazar Jimenez, N. L., & Mora Martinez, A. (2017). BIENESTAR

LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *PSYCONEX*, 13.

Congreso de la Republica. (1993). Obtenido de Ministerio de Educación:

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85593_archivo_pdf4.pdf

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR*

2020-2022. Bogotá.

Gonzales, R., & Molinares, I. (2013). Movimiento obrero y protesta social en Colombia. 1920-1950.

Revista historia caribe, 167-193.

Robbins, S., 1994. *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*, México,

Prentice Hall.

11. Anexos

Anexo 1. Encuesta Semi Estructurada Subsecretario De Talento Humano.

Anexo 1. Encuesta para Subsecretario de Talento Humano.

ENTREVISTA PARA LIDER DE TALENTO HUMANO DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE TURBO

1. ¿Cuenta la Alcaldía distrital de turbo con políticas y directrices que orienten respecto a las actividades de bienestar laboral?
2. ¿Podría mencionar cuáles son esa normatividad interna?
3. ¿A qué se debe el hecho que los colaboradores de la Secretaría de educación generalmente no son tenidos en cuenta en la realización de estas actividades?
4. Qué acciones estaría implementando la alcaldía para beneficiar con sus políticas de bienestar a los colaboradores de la secretaria de educación

Anexo 2. Encuesta Semi Estructurada secretario De Educación.

Anexo 2. Entrevista Secretario de Educación.

ENTREVISTA PARA SECRETARIO DE EDUCACIÓN

1. ¿Cree importante el bienestar laboral de los funcionarios de la Secretarías de Educación?
2. ¿Considera usted que el bienestar laboral de los colaboradores de la Secretaría puede influir en su desempeño laboral?
3. ¿En el presupuesto de la secretaria de educación existe algún rubro para actividades de bienestar laboral?
4. ¿Considera usted que la secretaria de educación es excluida en ocasiones de las actividades programadas por la alcaldía distrital?
5. ¿Qué estrategias está implementado para el desarrollo de actividades de bienestar laboral para sus funcionarios?

Anexo 3. Encuesta Para funcionarios secretaria De Educación.

Anexo 3. Encuesta para funcionarios secretaria de educación.

ENCUESTA PARA FUNCIONARIOS

Esta encuesta se realizará a los funcionarios administrativos de secretaria de educación distrital de Turbo en el marco del trabajo de investigación “Análisis de las políticas de bienestar laboral de la alcaldía del distrito de turbo como determinante para el desempeño del personal administrativo de la secretaria de educación.”

CARGO:

- PROFESIONAL ESPECIALIZADO
- PROFESIONAL
- TECNICO
- AUXILIAR

1. ¿Cree usted que las actividades de bienestar laboral influyen en el buen desempeño de sus funciones?

Siempre ___ casi siempre ___ algunas veces ___ nunca ___

2. ¿La secretaria a la cual pertenece es tomada en cuenta en las actividades de bienestar programada por la alcaldía distrital?

SI ___ NO ___

3. ¿Qué actividades de bienestar reconoce usted que se llevan a cabo en la alcaldía distrital?

4. ¿Desde la secretaria de educación se gestionan y desarrollan actividades para propiciar el bienestar laboral de sus ustedes como colaboradores?

Siempre ___ casi siempre ___ algunas veces ___ nunca ___

5. ¿A qué atribuye usted el hecho que en la Secretaría de Educación no implemente actividades de bienestar laboral

Falta de gestión

Falta de presupuesto

A la política administrativa de la alcaldía

A la autonomía presupuestal

6. Cuando la Secretaría de Educación es invitada a participar de las actividades de bienestar laboral programada por la Alcaldía, usted participa

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Casi nunca

Nunca.

7. Después de participar en las actividades de bienestar usted regresa a la Secretaría de Educación:

Con más ganas de trabajar y dar todo de mi

Muy cansado a consecuencia de la vivencia

Con el mismo entusiasmo que salí de mi trabajo

Ansioso para laborar y cumplir con las actividades asignadas

Las actividades de bienestar no influyen en mi desempeño

8. ¿Qué otras actividades consideran usted debería incluir bienestar laboral?

Día de la familia

Beneficios de estudios

Participación en proyectos de vivienda

Otros