

**Consultoría Empresarial en Bienestar Laboral en la Alcaldía Municipal de El Carmen
de Atrato Chocó
Informe Final Consultoría Empresarial
20230412112858**

**Ana María Muñoz Olaya
Yury Thatiana Losada Cano
Estudiantes**

**Mg.Rocío Marilyn Vanegas
García Director Del Proyecto**

**Mg. Juan Carlos Osma Rozo
Codirector del Proyecto**

**Mg. Diego Leonardo Cruz Serrano
Codirector del proyecto**

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Bogotá, junio de 2023**

Tabla De Contenido

Introducción.....	5
Fase Formulación del Problema	5
Contexto Empresarial	6
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano	6
Identificación del Problema.....	6
Fase Planeación	7
Justificación	9
Objetivos del Proyecto	9
Alcance del Proyecto	11
Marco de Referencia	12
Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias.....	22
Desarrollo del Plan de Trabajo	22
Seguimiento Gerencial	25
Monitoreo: Matriz Marco Lógico.....	25
Productos Finales	29
Lecciones Aprendidas	31
Recomendaciones para la Gerencia.....	33
Anexos	39
Anexo A. Encuesta Diagnóstico.....	39



Lista De Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto.....	11
Tabla 2. Matriz RACI del proyecto.....	18
Tabla 3. Matriz Marco Lógico.....	29
Tabla 4. Listado de actividades realizadas	33
Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría.....	33



Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. <i>Árbol de problemas</i>	7
Ilustración 2. <i>Árbol de objetivos</i>	10
Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i>	16
Ilustración 4. <i>Plan de trabajo</i>	20
Ilustración 5. <i>Evidencias jornadas de capacitación y acompañamiento</i>	23
Ilustración 6. <i>Evidencias talleres sobre habilidades</i>	24
Ilustración 7. <i>Evidencias integración y recreaciones</i>	25
Ilustración 8. <i>Evidencias desarrollo persona y salud</i>	26
Ilustración 9. <i>Evidencias promoción de hábitos saludables</i>	27
Ilustración 10. <i>Invitación a actividades</i>	27



Consultoría empresarial en bienestar laboral en la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó

Introducción

La consultoría empresarial que se llevará a cabo en la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó, se centrará en mejorar el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados, el objetivo será identificar las necesidades actuales en esta área y desarrollar un plan de acción para mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios, lo que a su vez aumentará la eficiencia y el rendimiento de la organización. Se espera que la consultoría resulte en un plan efectivo para mejorar el bienestar laboral y promover un ambiente de trabajo más positivo.

Fase Formulación del Problema

El problema identificado en este proyecto es la falta de atención y medidas preventivas en bienestar laboral en la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó. Porque la falta de atención en esta área puede llevar a un ambiente laboral negativo y generar problemas que comprometan la calidad de vida laboral de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto perjudicial en la eficiencia y el desempeño general de la organización. Por lo tanto, la consultoría se enfoca en la implementación de estrategias efectivas con relación al bienestar laboral en la Alcaldía, para crear un ambiente laboral más saludable y productivo. Es importante resaltar que en la entidad se identificaron otros problemas relacionados con el bienestar laboral, como son la falta de motivación y compromiso de los empleados, el bajo rendimiento laboral, la falta de motivación y trabajo en equipo, entre otros.

Estos problemas pueden estar relacionados con la falta de atención y medidas de seguimiento a los programas de bienestar que propendan por la calidad de vida laboral. Por lo tanto, es necesario abordar el problema central de bienestar laboral y poder tener un impacto positivo en los otros problemas relacionados. Teniendo en cuenta lo anterior nos planteamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Con el acompañamiento al plan de bienestar laboral en la Alcaldía municipal de El Carmen de Atrato Chocó se mejorará el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados?



Contexto Empresarial

La Alcaldía Municipal es una entidad gubernamental que administra los recursos y servicios públicos en el municipio.

La entidad tiene una estructura organizacional, objetivos estratégicos y se enfoca en prestar servicios de calidad a la comunidad.

En lo que respecta a su administración empresarial, la Alcaldía se adhiere a las leyes y regulaciones, como lo establece el artículo 311 de la Constitución política de Colombia (1991), que destaca la responsabilidad del municipio de ofrecer los servicios públicos determinados por la legislación del estado colombiano para la administración pública. La entidad dispone de un presupuesto anual, el cual se ejecuta a través de un plan operativo anual, y lleva a cabo un seguimiento y evaluación de sus proyectos y servicios para asegurar su calidad y eficacia.

Antecedentes de la Gestión del Talento Humano

En la Alcaldía de El Carmen de Atrato, se ha venido trabajando desde talento humano en programas a manera conversatorios, algunas pausas activas con estiramientos guiados, sin embargo, esfuerzos como la implementación de capacitaciones y programas de formación para los empleados, no han sido suficiente; también se han implementado estrategias para Fortalecer la comunicación interna y promover la colaboración entre los miembros del equipo. No obstante, se ha identificado la necesidad de mejorar la gestión del talento humano en la Alcaldía, especialmente en lo que refiere al bienestar laboral de los funcionarios. En particular, se ha resaltado la falta de atención y medidas de seguimiento a los programas de bienestar laboral. Es por ello que se ha planteado la necesidad de una consultoría en bienestar laboral que aborde este problema y promueva la implementación de prácticas y políticas que fomenten el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados.

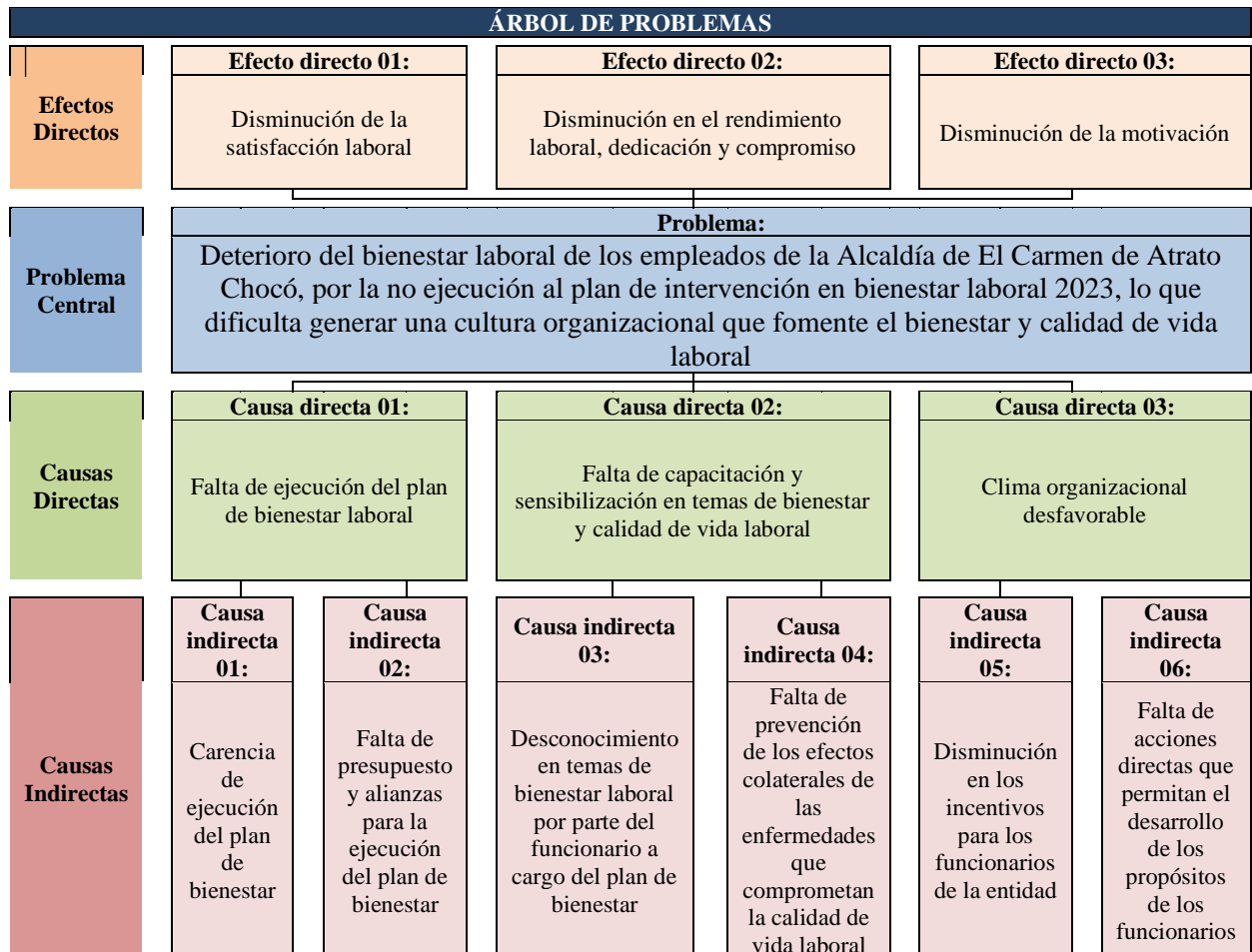
Identificación del problema

El problema identificado en la Alcaldía Municipal es la falta de atención en temas relacionados al bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados, lo cual afecta directamente su engagement, Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) lo definen como "[...] un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción" (p.74). La dedicación a ejecutar las funciones adquiridas con la entidad, pero también se compromete la motivación. Aunque se han implementado esfuerzos para mejorar la gestión del talento humano, con el diagnóstico

previo se identificó la necesidad de abordar específicamente este problema por medio de la consultoría a través del árbol de problemas (Tabla 1). De acuerdo con lo anterior, éste organiza la información utilizando una guía de relaciones causales que proporcionan la forma de un árbol, resumiendo así las variables más importantes que actúan en el contexto del problema (DNP, 2016).

Es importante tener en cuenta que la ausencia de estrategias efectivas para promover el bienestar de los empleados puede generar situaciones de estrés, agotamiento, falta de interés y desgaste emocional, como también otros problemas relacionados con la calidad de vida laboral de los funcionarios. Además, la falta de estas medidas puede llevar a situaciones de ausentismo y presentismo laboral, lo cual afecta la productividad y eficiencia de la organización.

Ilustración 1. Árbol de problemas



Nota. Fuente: elaboración propia

Fase Planeación

La fase de planeación de la consultoría en bienestar laboral para la Alcaldía Municipal



de El Carmen de Atrato Chocó tiene como objetivo diseñar y estructurar el plan de acción para abordar el problema identificado en la organización. En seguida, se detallan los aspectos relevantes de esta fase:

- Identificación de los objetivos de la consultoría: se definirán los objetivos específicos de la consultoría, los cuales estarán orientados a mejorar la gestión del talento humano en relación al bienestar y la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Alcaldía.
- Selección de la metodología: se seleccionará la metodología a utilizar en la consultoría, la cual deberá ser adecuada para abordar la problemática identificada. Por esta razón la metodología a utilizar será basada en herramientas como el Project Management Body of Knowledge (PMBOK) y Marco Lógico, pero también se aplicarán encuestas para el diagnóstico previo y la medición final del impacto del proyecto.
- Identificación de los actores involucrados: tales como líderes de la organización, empleados, entre otros. Es importante incluir a los actores relevantes en el proceso para asegurar su compromiso y participación en la implementación de las acciones a tomar.
- Definición del cronograma: se establecerá un cronograma detallado con las actividades a realizar en la consultoría, así como los tiempos de ejecución y responsables de cada una de ellas.
- Establecimiento de los recursos necesarios: se determinarán los recursos necesarios para la realización de la consultoría, tales como recursos humanos, financieros, tecnológicos, entre otros.
- Diseño del plan de acción: con base en la información recopilada durante la fase de diagnóstico y las decisiones tomadas en esta fase de planeación, se diseñará el plan de acción para abordar el problema identificado. Este plan de acción contendrá las acciones específicas a tomar, para mejorar la gestión del talento humano en relación al bienestar y la calidad de vida laboral.
- Evaluación del impacto: se establecerán los indicadores de evaluación para medir el impacto de la consultoría en la organización, tales como la mejora del clima laboral, el aumento de la satisfacción y el bienestar de los empleados, la reducción del ausentismo y presentismo laboral, entre otros.



Justificación

Este proyecto de consultoría en bienestar laboral para la Alcaldía Municipal del Carmen de Atrato, se realiza debido a la necesidad de promover un ambiente laboral saludable que permita a todos los funcionarios desempeñarse de manera efectiva, generando efectos positivos entre los que destacamos, el aumento en la satisfacción laboral, así mismo incrementar la proactividad, la dedicación, el compromiso con la entidad y generar altos niveles de motivación en los empleados.

El desarrollo y aplicación de la consultoría es crucial en la Alcaldía para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, porque de acuerdo con el análisis aportado mediante el diagnóstico realizado a este ente territorial, se encontraron algunas debilidades en el área de bienestar laboral; teniendo en cuenta que existía una falencia en la implementación del plan de bienestar que tenía este organismo gubernamental. Ya que era fundamental priorizar el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados, debido a que esta problemática estaba generando un clima organizacional desfavorable para la empresa y además afectaciones a para los servidores públicos de la entidad.

Por lo tanto, el acompañamiento que se ejecutará por medio de la consultoría, permitirá coadyuvar en la solución de la problemática a través de la innovación y los productos generados en la misma; como también se proyecta contribuir de manera efectiva en el empoderamiento de los funcionarios sobre lo concerniente al bienestar y la calidad de vida laboral, y que finalmente permita que se formalicen actividades de seguimiento y continuidad una vez se finalice este proyecto de consultoría.

Objetivos del proyecto

El propósito general de la consultoría es mejorar el bienestar laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó a través de la identificación y solución del problema central concerniente a la falta de medidas protectoras encaminadas a promoción del bienestar y calidad de vida laboral.

Objetivo General

Mejorar el bienestar laboral de los empleados de la Alcaldía de El Carmen de Atrato Chocó, a través del acompañamiento al plan de intervención en bienestar laboral 2023, donde se promueva una cultura organizacional que propendan el bienestar y calidad de vida laboral.

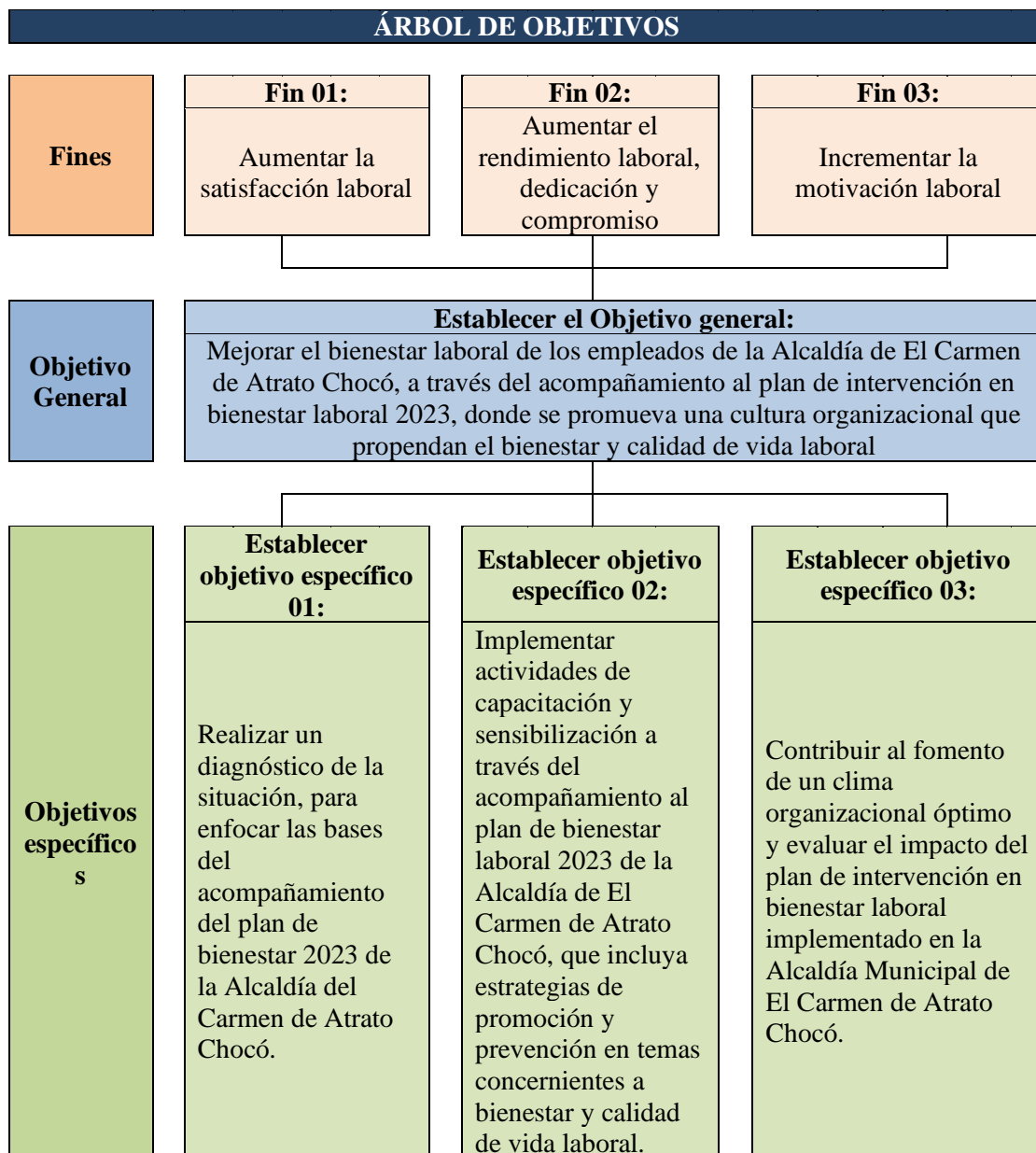
Objetivos Específicos

1. Realizar un diagnóstico de la situación y efectuar el acompañamiento del plan de

bienestar 2023 de la Alcaldía del Carmen de Atrato Chocó.

2. Diseñar e implementar actividades de capacitación y sensibilización a través del acompañamiento al plan de bienestar laboral 2023 de la Alcaldía de El Carmen de Atrato Chocó, que incluya estrategias de promoción y prevención en temas concernientes a bienestar y calidad de vida laboral.
3. Contribuir al fomento de un clima organizacional óptimo y evaluar el impacto del plan de intervención en bienestar laboral implementado en la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó.

Ilustración 2. Árbol de objetivos



Nota. Fuente: elaboración propia

Alcance del Proyecto

El alcance del proyecto de consultoría en bienestar laboral para la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó se enfoca en la realización de un diagnóstico previo y la implementación del plan de intervención en bienestar laboral, la capacitación del personal de la Alcaldía en temas relacionados con la promoción y prevención de la salud laboral, y la evaluación del impacto del plan de intervención en la calidad de vida de los empleados y en el desempeño laboral. Cabe destacar que este proyecto de consultoría no contempla la adquisición de equipamiento, suministros o materiales de construcción, ni la realización de obras físicas o de infraestructura en las instalaciones de la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó.

Tabla 1. Alcance del proyecto

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Realizar un diagnóstico de la situación, para enfocar las bases del acompañamiento del plan de bienestar 2023 de la Alcaldía del Carmen de Atrato Chocó.	A	Encuesta Diagnóstico
2	Implementar actividades de capacitación y sensibilización a través del acompañamiento al plan de bienestar laboral 2023 de la Alcaldía de El Carmen de Atrato Chocó, que incluya estrategias de promoción y prevención en temas concernientes a bienestar y calidad de vida laboral.	B	Cartilla para promover el bienestar laboral
3	Contribuir al fomento de un clima organizacional óptimo y evaluar el impacto del plan de intervención en bienestar laboral implementado en la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó	C	Encuesta de medición del impacto de la consultoría

<p>4 Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional</p>	<p>D Memorias de la sesión de divulgación E Lista de asistencia de la sesión de divulgación</p>
<p>5 Seguimiento Gerencial</p>	<p>F Acta de seguimiento gerencial 1 G Acta de seguimiento gerencial 2</p>

Nota. Fuente: elaboración propia

Marco de Referencia

Es importante revisar los avances y tendencias en la gestión del talento humano y la promoción del bienestar laboral, especialmente en el ámbito regional. Por otro lado, se tiene en cuenta los enfoques y modelos teóricos relacionados con la calidad de vida laboral, y su aplicación práctica en organizaciones similares a la Alcaldía de El Carmen de Atrato Chocó. El marco de referencia también debe contemplar los estudios e investigaciones previas que hayan abordado temas similares al objeto de la consultoría, con el fin de identificar las lecciones aprendidas, así como las buenas prácticas y que se puedan aplicar en el proyecto.

Marco Teórico

En el contexto de este proyecto de consultoría en bienestar laboral, el marco teórico nos brinda la comprensión de las distintas facetas que conforman el bienestar laboral y su impacto en la calidad de vida de los empleados, considerando que las personas son seres biopsicosociales.

Actualmente el desafío de las organizaciones es poder articular varios aspectos de la condición humana, relacionados con temas como bienestar, equilibrio emocional, competencias, compensación y desarrollo humano en el contexto empresarial, entre otros, lo anterior obedece a que el ambiente laboral influye rotundamente en los resultados y objetivos de la organización. Ahora bien, de acuerdo con Atencio Maldonado (2010) se estima que par los años setenta en Colombia se empiezan a considerar aspectos relevantes en bienestar laboral, pero hay que tener en cuenta las principales consecuencias que se pueden desencadenar en aspectos como la sobrecarga laboral, el agotamiento mental pero también físico, la falta de seguridad, la falta de interés y la inestabilidad laboral.

En este sentido autores como Shoss y Jundt (2018) destacan la importancia de la percepción del apoyo organizacional en la promoción del bienestar laboral, mientras que otros estudios como el de Salanova, Schaufeli, Llorens, Silla & Grau (2010) resaltan lo fundamental que es la implicación de los trabajadores en su propio bienestar laboral y en la

construcción de un clima laboral positivo.

También autores como Acosta, Torrente, Llorens & Salanova (2013) han enfatizado en la relevancia del liderazgo y la gestión de recursos humanos para el bienestar laboral, mientras que autores como Bakker y Demerouti (2017) han abordado el concepto de engagement como una variable clave en la promoción del bienestar laboral.

Otro investigador como Pedro Camacaro (2010), determina que la calidad de vida laboral es entendida como la relación entre la salud laboral, la satisfacción, las condiciones y la calidad del clima laboral de la empresa, con la complacencia de desarrollar sus funciones, la afinidad que tiene el trabajador con la empresa, como también la capacidad de identificarse con la misma, entre otros.

En el mismo sentido Walton (1973), encontró que la calidad de vida laboral, responde a ocho categorías de compensación que son primordiales en la vida del trabajador, tales como: la compensación apropiada, los ambientes laborales seguros, las oportunidades y el avance en el desarrollo humano, el crecimiento continuo y la seguridad, el trabajo en equipo, las normas en la organización del trabajo, el trabajo y el lugar de vida y la modulación del trabajo en la vida social.

Por último, investigadores como Akkermans, Tims, Beijer y De Cuyper (2019) han resaltado la relevancia de tener en cuenta el entorno social y económico en el que se lleva a cabo el trabajo para comprender los elementos que impactan en el bienestar laboral de los empleados

En resumen, el marco teórico de este proyecto de consultoría en bienestar laboral incluye una amplia gama de perspectivas teóricas y conceptuales, que permiten comprender la complejidad del fenómeno del bienestar laboral. Estos enfoques teóricos serán útiles para crear y aplicar estrategias de intervención que sean efectivas para resolver los problemas identificados durante el diagnóstico y análisis de la situación actual.

Marco Normativo

En el caso de la consultoría en bienestar laboral para la alcaldía del municipio de El Carmen de Atrato Chocó, se deben tener en cuenta varias leyes y normas relevantes como las siguientes:

La **Ley 909 del 2004**, en su párrafo del artículo 36, establece que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el fin de mejorar la eficiencia,



satisfacción y desarrollo de los empleados.

Por otro lado, la **Ley 1952 del 2019**, en su artículo 37, numerales 4 y 5, garantiza el derecho de los servidores públicos y sus familias a participar en programas de bienestar social, así como a disfrutar de estímulos e incentivos en áreas como educación, recreación, deporte, cultura y vacaciones.

En relación al **Decreto 1567 de 1998**, el título II, artículo 18, establece que, a través de los programas de bienestar e incentivos en las entidades públicas, se implementará un sistema de estímulos para los empleados. Además, el artículo 19 de este decreto dispone que todas las entidades públicas deben crear anualmente un plan de bienestar e incentivos para sus empleados.

Decreto 1083 de 2015: en el título 10, artículo 2.2.10.1 se instaure el programa de estímulos, por lo cual se establece que las entidades públicas deberán fundar los programas de estímulos con el objetivo de fomentar la motivación el cumplimiento de las funciones y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se efectuarán mediante programas de bienestar”.

La **Resolución 312 de 2013** establece en el título II, capítulo I los lineamientos para la creación de programas de bienestar social laboral, y en el capítulo II aborda lo referente al programa de incentivos.

Metodología de la Consultoría

La metodología a utilizar para este proyecto está basada en herramientas como el Project Management Body of Knowledge (PMBOK) y Marco Lógico. Se implementará el PMBOK para la estructura general del proyecto, y se toman tres elementos de Marco lógico para la ejecución estos son: el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la Matriz Marco Lógico. Estos instrumentos permitirán obtener información detallada sobre la situación actual y las necesidades de los trabajadores en cuanto a su bienestar laboral. A continuación, se profundizará en cada uno de los métodos utilizados.

El Project Management Body of Knowledge, se define como un conjunto de buenas prácticas y directrices, por medio del cual se da seguimiento a los proyectos y a sus diferentes etapas como: iniciación, planeación, ejecución, seguimiento y control y el cierre (PMI, 2021).

En relación al Marco Lógico, es un instrumento que facilita el desarrollo de ideas, la planificación, la evaluación y también la ejecución de proyectos. Su enfoque principal se centra en establecer metas claras, trabajar en equipo y fomentar la participación y el diálogo con los involucrados. Esta herramienta es muy práctica ya que se utiliza en todas las etapas del proyecto (CEPAL, 2005).

Población

En este proyecto de consultoría, la población objetivo está conformada por los empleados de la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó. Específicamente, se trabajará con aquellos empleados que se encuentran en las áreas administrativas y operativas, incluyendo aquellos que desempeñan labores en atención al público y atención ciudadana.

Es crucial resaltar que, de acuerdo con lo expuesto por Díaz (2017), la población de interés es un componente esencial en la metodología de investigación, ya que influye en la determinación de los objetivos, la selección de la muestra y las estrategias de recolección de datos a emplear. En este caso, al definir la población objetivo se puede diseñar una estrategia adecuada que permita abordar de manera efectiva las necesidades y problemas de los empleados en materia de bienestar laboral.

Ilustración 3. Estructura Organizacional



Nota. Representación gráfica de la estructura de la Alcaldía municipal de El Carmen de Atrato. Fuente: Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato en Chocó. (s/f). Gov.co. <http://www.elcarmendeatrato-choco.gov.co/>

La Alcaldía municipal de El Carmen de Atrato Chocó sigue las directrices del

gobierno nacional en cuanto a la austeridad del gasto, la Ley de garantías y la posible congelación de las plantas de personal de las entidades. Esto afecta la estructura organizacional y la planta de empleos de la administración. En este momento se encuentra conformada de la siguiente manera y serán ellos la población que será impactada al implementarse el proyecto.

Nivel directivo

Conlleva la responsabilidad de dirigir, organizar y tomar decisiones clave para el desarrollo y el éxito de la organización, así como para el bienestar de sus colaboradores. Esta labor requiere habilidades de liderazgo, visión, estratégica y capacidad para influir en el rumbo y la efectividad de la organización en su conjunto. Implica la responsabilidad de garantizar que las políticas y decisiones adoptadas contribuyan al crecimiento y desarrollo sostenible de la organización, así como al bienestar de sus miembros.

- Alcalde
- Secretario de despacho

Nivel asesor

Agrupar los puestos de trabajo que implican brindar apoyo, orientación y asesoramiento directo a los funcionarios públicos de la alta dirección territorial.

- Asesor jurídico
- Jefe de oficina de control interno

Nivel profesional

Se incluyen ocupaciones que requieran la aplicación de conocimientos específicos, legalmente reconocidos. Dependiendo de la complejidad y las competencias requeridas, estas tareas pueden incluir las funciones de coordinación, supervisión y control de las áreas internas responsables de implementar los planes, programas y proyectos organizacionales.

- Comisario de familia
- Profesional universitario
- Profesional universitario
- Contador

Nivel técnico

Los puestos de trabajo que requieren la creación de procesos y procedimientos en tareas técnicas esenciales y de apoyo, así como aquellos relacionados con la implementación de ciencia y tecnología.

- Técnico operativo infraestructura
- Director técnico UMATA
- Técnico operativo UMATA
- Técnico administrativo de almacén y presupuesto
- Técnico administrativo de archivo
- Inspector de policía

Nivel asistencial

Empleos que implican realizar actividades de apoyo y complementarias a las tareas principales o labores que se centran principalmente en actividades manuales o tareas de ejecución sencilla.

- Secretario ejecutivo
- Auxiliar administrativo de bienestar social
- Auxiliar administrativo biblioteca
- Auxiliar administrativo hacienda

Actualmente la alcaldía cuenta con 29 contratistas, que realizan labores en las diferentes dependencias, muchos de estos contratos por prestación de servicios, si bien no permanecen todo el tiempo en las instalaciones de la alcaldía y no cumplen horario, son partefundamental de la organización, por tanto, son tenidos en cuenta y participan en las actividades programadas por la alcaldía municipal.

Las dependencias y colaboradores que participarán en el desarrollo del proyecto junto a los consultores incluirán la oficina de control interno, la cual, de acuerdo con la ley 87 de 1993, comprende el sistema que integra el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad. En este sentido, el supervisor designado por el representante legal de la Alcaldía municipal para esta consultoría será el jefe de control interno, quien también contará con el respaldo del área de talento humano dirigida en la entidad por la secretaria de Gobierno. Esta área tiene como objetivo liderar y orientar en la formulación y seguimiento de las políticas destinadas al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática a nivel local.

Stakeholders

Los stakeholders son aquellos actores internos y externos que tienen algún tipo de interés, influencia o impacto en la organización o proyecto. Para la consultoría en la Alcaldía

Municipal, es importante identificar a los siguientes stakeholders:

1. Funcionarios de la Alcaldía: son los trabajadores de la organización y serán el foco principal del proyecto, ya que se busca mejorar su bienestar laboral.
2. Alcalde y concejales: son importantes en la toma de decisiones sobre el presupuesto y las políticas de bienestar laboral de la Alcaldía.
3. Sindicatos y asociaciones de funcionarios: representan los intereses y preocupaciones de los trabajadores y pueden ser colaboradores importantes en la implementación de las acciones de bienestar laboral.
4. Comunidad local: como los ciudadanos que reciben los servicios públicos de la Alcaldía, pueden tener interés en la mejora del bienestar laboral de los trabajadores de la organización.
5. Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales: pueden ser fuentes de información y recursos para la consultoría en cuanto a mejores prácticas y programas de bienestar laboral implementados en otras organizaciones similares.

Tabla 2. Matriz RACI del proyecto

RACI				
Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Realizar un diagnóstico de la situación, para enfocar las bases del acompañamiento del plan de bienestar 2023 de la Alcaldía del Carmen de Atrato Chocó	Consultoría	Coordinador del proyecto	Empleados, líderes de equipo	Alcalde, gerente de recursos humanos
Implementar actividades de capacitación y sensibilización a través del acompañamiento al plan de bienestar laboral 2023 de la Alcaldía de El Carmen de Atrato Chocó, que incluya estrategias de promoción y prevención en temas concernientes a bienestar y	Consultoría	Coordinador del proyecto	Empleados, líderes de equipo	Alcalde, gerente de recursos humanos

calidad de vida laboral.

Contribuir al fomento de un clima organizacional óptimo y evaluar el impacto del plan de intervención en bienestar laboral implementado en la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó	Consultoría, empleados, líderes de equipo	Coordinador del proyecto	Gerente de recursos humanos	Alcalde, empleados, líderes de equipo
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	Consultoría, gerente de recursos humanos	Coordinador del proyecto	Empleados, líderes de equipo	Alcalde
Realizar seguimiento gerencial por parte del supervisor del proyecto de la empresa en esta se diligenciará un acta por cada encuentro.	Supervisor del proyecto en la empresa. Consultores	Coordinador del proyecto	Gerente de recursos humanos	Alcalde

Responsables: Son aquellos encargados de llevar a cabo una tarea específica dentro del proyecto y que deben responder por su correcta ejecución. Son quienes tienen la responsabilidad operativa de un proceso y deben asegurarse de que la tarea sea entregada en tiempo y forma.

Autoridad: Se refiere a la persona o grupo que tiene el poder de tomar decisiones y delegar responsabilidades dentro del proyecto. Es quien tiene el control de los recursos, el presupuesto y la toma de decisiones en el nivel inmediato.

Consultar: Son aquellos expertos en un tema específico y que brindan opiniones y sugerencias de valor sobre el mismo. La comunicación con ellos es bidireccional y se busca su conocimiento para comprender mejor un tema determinado dentro del proyecto.

Informar: Son aquellos que reciben actualizaciones sobre el progreso del proyecto, generalmente al momento de la finalización y entrega de una tarea. Son los interesados en conocer el avance del proyecto y su impacto.

Nota. Fuente: elaboración propia



En la tabla se puede apreciar que se han asignado responsabilidades específicas a cada persona que participa en el proyecto. El responsable es la persona que tiene el compromiso de llevar a cabo la actividad, el garante último es la persona que tiene la responsabilidad final del éxito del proyecto, el consultado es la persona a la que se consultará para tomar decisiones y el informado es la persona que se mantiene al tanto de los avances del proyecto. De esta manera, se clarifica quién debe hacer qué en el proyecto y se evitan confusiones o malentendidos.

Como mencionan Trkman, Budler & Groznik (2015), la matriz RACI es útil e importante en la gestión de proyectos ya que permite definir los roles y responsabilidades de las personas involucradas, reducir los riesgos de duplicación de esfuerzos, mejorar la coordinación entre los miembros del equipo y aumentar la eficiencia en la toma de decisiones.

Plan de Trabajo

Se desarrollará en tres fases: diagnóstico – análisis, acompañamiento - ejecución y evaluación -recomendaciones. En la fase de diagnóstico, se recopilará información a través de entrevistas, observación y revisión documental para identificar los problemas y las necesidades de la gestión del talento humano en la alcaldía. En el análisis, se analizará la información recopilada para identificar las causas de los problemas y las oportunidades de mejora. En la segunda fase de acompañamiento y ejecución se realizarán las actividades propuestas y por último, en el período de evaluación- recomendaciones, se aplicarán una medición para medir el nivel de impacto que tuvo el plan de intervención y se elaborarán recomendaciones específicas y detalladas para abordar los problemas identificados y mejorar la gestión del talento humano en la alcaldía.

Se creará un plan detallado que indicará las fechas para las entrevistas, encuestas, análisis de la información, ejecución de actividades, medición y elaboración de recomendaciones. También se asignarán responsabilidades específicas para cada etapa del proyecto y se establecerán mecanismos de seguimiento y control para asegurar la calidad y efectividad del trabajo de consultoría.



	Matriz Marco Lógico																																							
4. CIERRE																																								
4.1	Informe de cierre y entregables.																																							
4.2	Lecciones aprendidas.																																							
4.3	Recomendaciones para la gerencia.																																							

Nota. Fuente: elaboración propia

Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

En esta fase se ejecuta la intervención planeada para mejorar el bienestar laboral de los empleados, de esta manera se generan los productos que se estimaron en el alcance del proyecto. En cuanto a los entregables se delimitarán al final del informe.

Desarrollo del Plan de Trabajo

Se explica detalladamente cada una de las labores propuestas en el plan de trabajo del proyecto, teniendo en cuenta que el desarrollo de esta consultoría responde a la innovación en la gestión empresarial y garantiza totalmente las determinaciones del proyecto.

Inicialmente se realizó un diagnóstico, el cual nos permitió satisfacer a cabalidad el primer objetivo del proyecto. Esta actividad se diseñó y ejecutó con el fin de conocer de las fuentes primarias la mayor información posible en el tema de bienestar laboral. Ahora bien, la información se recogió por medio de una encuesta con preguntas cerradas y de opción de respuesta múltiple, esta encuesta consto de un total de 25 preguntas, las cuales fueron aplicadas a 27 funcionarios de la alcaldía a través de un formulario de Google Forms. A partir de la aplicación se realizó el análisis de esta encuesta, el cual nos proporcionó información muy valiosa para delimitar los puntos más importantes del proyecto, como son los objetivos, el alcance y la intervención. (ver Anexo_A-Encuesta Diagnóstico).

Seguidamente, se diseñaron las actividades de acompañamiento al plan de bienestar laboral 2023 que tenía la entidad, las cuales fueron planeadas directamente para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados, por lo tanto, estas actividades fueron previamente informadas a todo el personal y las directivas de la entidad, para contar con la aprobación de los mismos y generar el interés de participar en los talleres, los cuales se ejecutaron a satisfacción de acuerdo con el plan de trabajo. En esta actividad se diseñó una cartilla para promover el bienestar laboral en las entidades, el cual es un producto innovador para la



Alcaldía del Carmen de Atrato, que posteriormente les aportará bases y fundamentos para crear o mejorar los siguientes planes de bienestar que se diseñen en la entidad. (ver Anexo B Cartilla para promover el bienestar laboral). El plan para promover el bienestar laboral en la Alcaldía municipal ha sido un rotundo éxito, con una participación entusiasta de todos los empleados. Se estructuró en tres pilares fundamentales que abordaron el bienestar físico, asesoramiento y bienestar emocional, e integración y recreación. En el desarrollo de los talleres de acompañamiento, se contó con gran participación de funcionarios de planta, como también de personal contratista de la entidad, debido a que la invitación a los talleres se realizó de forma creativa, lo cual generaba interés en los participantes, quienes asistían con la emoción de aprender, disfrutar, compartir y motivarse.

Capacitación y Acompañamiento:

Los empleados participan activamente en las capacitaciones y actividades de acompañamiento, fortaleciendo competencias, habilidades y valores. Se realizaron a cabo ejercicios guiados, capacitación en comunicación y actividades de integración que fomentaron un ambiente de colaboración y apoyo mutuo.

Comunicación Asertiva:

Se realizó una dramatización para ejemplificar los estilos de comunicación, lo que permitió a los empleados comprender de manera práctica los conceptos de comunicación verbal y no verbal, así como los estilos pasivo, agresivo y asertivo. La evaluación del taller reflejó una comprensión profunda de los conceptos, y las actividades de seguimiento reforzaron aún más estos aprendizajes. Una estrategia que funcionó muy bien en la participación en los talleres, es que se incentivaron varias habilidades como la comunicación, el trabajo el equipo, el liderazgo y el compromiso, además, siempre se priorizaba desarrollar las actividades en días especiales, para contar con la mayor disponibilidad de tiempo y participación de los funcionarios.

Integración y Recreación:

El juego del amigo secreto con reglas específicas fue un éxito, seguido de una capacitación sobre pausas activas en el trabajo. Las actividades de sensibilización, integración, presentación de contenidos, ejercicios guiados, evaluación del taller y seguimiento promovieron un ambiente de camaradería y bienestar emocional. Adicionalmente se incentivó y acompañó diversas actividades como fechas especiales; una de las actividades que generó bastante entusiasmo e interés fue la celebración mensual de los

cumpleaños de los funcionarios, debido a que fue una práctica que se gestionó y se interiorizó para hacer parte de la cultura institucional.

Desarrollo Personal y Salud:

Los talleres de trabajo en equipo y motivación, así como hábitos saludables y nutrición, fueron altamente participativos. Las actividades prácticas, presentaciones de contenidos, reflexiones grupales y juegos promovieron la participación y el aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de habilidades y al fomento del bienestar emocional y físico de los participantes.

Promoción de Hábitos Saludables:

La celebración del "Día de la fruta gratis".

También se contó con premios y celebraciones, debido a que, a través de la gamificación. Se desarrollaron varias actividades, que fueron diseñadas para encajar en las celebraciones de los meses en que se ejecutaron las actividades.

Finalmente se diseñó un instrumento de evaluación para medir el impacto que se logró con la ejecución de la consultoría empresarial en la entidad. Se realizó una encuesta diseñada en la plataforma Google Forms. (ver Anexo C-Encuesta de medición del impacto de la consultoría).

A través de los resultados de esta segunda medición, se puede afirmar que el acompañamiento funcionó muy bien y cumplió con el objetivo principal del proyecto de consultoría. Los empleados participaron activamente en las actividades de capacitación y acompañamiento, lo que se reflejó en un mayor entendimiento de los conceptos de comunicación, trabajo en equipo, motivación, inteligencia emocional y resolución de conflictos. Además, la implementación de actividades de sensibilización, integración, presentación de contenidos, ejercicios guiados, evaluación del taller y seguimiento; así se contribuyó al desarrollo de habilidades y al fomento del bienestar emocional y físico de los participantes. Estos resultados demuestran que el plan de promoción del bienestar laboral en la Alcaldía municipal de El Carmen de Atrato Chocó ha sido exitoso en su objetivo de fortalecer competencias, habilidades y valores en los servidores públicos.

Se espera que las actividades se sigan implementando y realizando el respectivo seguimiento para mantener y fortalecer el bienestar laboral de los empleados a largo plazo.



Seguimiento Gerencial

Para la gestión del proyecto de consultoría se realizan dos encuentros de seguimiento por parte del supervisor del proyecto designado por la Alcaldía municipal, por lo cual se diligencian unas actas de seguimiento gerencial por cada encuentro, las cuales aportan evidencia relacionada y hacen parte fundamental de la documentación de la presente consultoría.

(ver Anexo F- Acta Seguimiento Gerencial# 01)

(Ver Anexo G- Acta Seguimiento Gerencial#02).

Monitoreo: Matriz Marco Lógico

La evaluación debe ser constante, por lo cual es un asunto de monitoreo y control que sucede a lo largo de la consultoría, de manera equivalente a la ejecución. Indaga, examina y regula su progreso y desempeño. Por lo tanto, se especifican las actividades ejecutadas contra las tareas establecidas en el plan de trabajo y que hacen parte elemental en cada fase del proyecto. Es así como cada educando debe coordinar la información estructurado en una matriz que sintetiza los aspectos más trascendentales del proyecto, con una lógica vertical (Actividad – Resultado – Propósito – Fin) y una lógica horizontal (Resumen narrativo – Indicador – Verificación – Supuesto), identificando los indicadores de resultados alcanzados con la implementación del proyecto.

Tabla 3. Matriz Marco Lógico

MATRIZ MARCO LÓGICO				
Resumen Narrativo del Objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto	
Fin	Aumento de la satisfacción laboral	% de la medición del índice de satisfacción laboral/ número de empleados de la Alcaldía	Encuesta de satisfacción laboral	Se logra el incremento de la satisfacción laboral esperada
	Aumentar el rendimiento laboral,	% de rotación de	Informes de talento humano	Se obtiene un aumento

	dedicación y compromiso	personal en el mes/ número de empleados en la Alcaldía	en el rendimiento laboral, la dedicación y el compromiso de los funcionarios
	Incrementar la motivación laboral	% de fidelización del talento humano en el año	Informes de talento humano/participación en el plan de incentivos y de bienestar
Propósito	Mejorar el bienestar laboral de los empleados de la Alcaldía de El Carmen de Atrato Chocó, a través del acompañamiento al plan de intervención en bienestar laboral 2023, donde se promueva una cultura organizacional que propendan el bienestar y calidad de vida laboral	% del resultado de la evaluación del impacto	Encuesta medición del impacto del acompañamiento al plan de bienestar laboral
			Se consigue mejorar el bienestar laboral de la Alcaldía
Componentes	Diseñar los mecanismos para realizar el diagnóstico previo al acompañamiento al plan de bienestar laboral	Mecanismos diseñados	Cartilla de bienestar laboral
	Definir los componentes que contribuyan a la implementación del acompañamiento al plan de bienestar laboral	# de actividades de acompañamiento/año	Actividades implementadas según el cronograma de trabajo del proyecto
			Se logra realizar la medición del diagnóstico y los análisis proporcionan el objetivo del proyecto
			Se establece el cronograma de trabajo y se efectúa las actividades de acompañamiento

			ento
	Delimitar los elementos que contribuyan al fomento de un clima laboral óptimo y evaluar el impacto del plan de bienestar implementado	# de quejas proyectadas por los trabajadores / clima organizacional en el mes	Informes de talento humano Se obtienen los resultados propuestos y esperados
Actividades	Realizar un diagnóstico de la situación, para enfocar las bases del acompañamiento del plan de bienestar 2023 de la Alcaldía del Carmen de Atrato Chocó.	\$50.000	Diligenciamiento de la encuesta Se logra el objetivo planeado
	Implementar actividades de capacitación y sensibilización a través del acompañamiento al plan de bienestar laboral 2023 de la Alcaldía de El Carmen de Atrato Chocó, que incluya estrategias de promoción y prevención en temas concernientes a bienestar y calidad de vida laboral.	\$2.500.000	Actividades implementadas en proyecto Se consiguen los resultados esperados
	Contribuir al fomento de un clima organizacional óptimo y evaluar el impacto del plan de intervención en	\$50.000	Diligenciamiento de la encuesta Se logra realizar la medición del impacto y los análisis proporcionan

bienestar laboral implementado en la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó

los resultados esperados

Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional

\$200.000

Memorias de la sesión de divulgación
Lista de asistencia de la sesión de divulgación

Se divulgan los productos de la consultoría

Seguimiento Gerencial

\$60.000

Actas de seguimiento gerencial

Se realizan las reuniones de seguimiento con sus respectivas actas.

Nota: fuente. Cepal (2005)

Fase Cierre y Conclusiones

El trayecto que se ha recorrido a lo largo de este programa integral de bienestar ha sido más que una serie de actividades; ha sido una travesía transformadora que ha dejado una huella significativa en el entorno laboral y personal de todos los participantes. A medida que se llegó al cierre de este periodo de capacitaciones y eventos, es esencial reflexionar sobre los logros alcanzados y considerar las implicaciones a largo plazo de estas iniciativas en la salud y el bienestar del equipo de trabajo.

Las actividades cuidadosamente diseñadas, desde los talleres centrados en la prevención de enfermedades hasta las celebraciones temáticas destinadas a promover hábitos saludables, han formado parte de un enfoque holístico que va más allá de simples intervenciones. En esta sección de conclusiones, se exploran los resultados destacados, los cambios palpables en la dinámica laboral y las perspectivas para el futuro. A través de esta retrospectiva, se busca comprender la verdadera magnitud de la transformación que se ha logrado y cómo se puede continuar construyendo un ambiente de trabajo saludable y motivador.



Perspectivas Futuras

A medida que se evalúan los resultados exitosos obtenidos hasta ahora, es crucial mirar hacia el futuro. Se sugiere continuar con la evaluación regular de la efectividad de estas iniciativas, adaptándolas según la evolución de las preferencias, así como las necesidades de los colaboradores. Además, considerar la posibilidad de expandir el programa con nuevas actividades o enfoques que sigan promoviendo un ambiente laboral saludable y equilibrado. La retroalimentación continua será esencial para garantizar la relevancia y la sostenibilidad de estas prácticas a lo largo del tiempo.

Productos Finales

La culminación del programa de bienestar ha resultado en una rica diversidad de productos tangibles que reflejan la profundidad y amplitud de la inversión en la salud y el desarrollo integral de los participantes. Estos productos finales representan los resultados tangibles y observables derivados de las diversas actividades del programa de bienestar. Cada uno contribuye al objetivo general de mejorar la salud y el bienestar integral de los participantes en el entorno laboral.

De acuerdo con la próxima tabla se presenta de forma ordenada y sólida la información de los productos que se obtuvieron como consecuencia de la intervención realizada en la entidad. Los productos se entregan al final del proyecto en forma de anexos, los cuales hacen parte esencial de la documentación del proyecto, de acuerdo con los nombres descritos.

Tabla 4. Descripción de Productos de la Consultoría

Descripción de Productos de la Consultoría				
No	Actividad	ID	Descripción del producto elaborado	Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)
1	Realizar un diagnóstico de la situación, para enfocar las bases del	A	Documento con la encuesta que derivó el diagnostico en la	Anexo_A-Encuesta_Diagnostico

	acompañamiento del plan de bienestar 2023 de la Alcaldía del Carmen de Atrato Chocó		entidad.	
2	Implementar actividades de capacitación y sensibilización a través del acompañamiento al plan de bienestar laboral 2023 de la Alcaldía de El Carmen de Atrato Chocó, que incluya estrategias de promoción y prevención en temas concernientes a bienestar y calidad de vida laboral	B	Documento con la planeación de las actividades ejecutadas para mejorar el bienestar laboral	Anexo_B-Cartilla para promover el bienestar laboral
3	Contribuir al fomento de un clima organizacional óptimo y evaluar el impacto del plan de intervención en bienestar laboral implementado en la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó	C	Documento con la estructura de la encuesta de evaluación del impacto.	Anexo_C-Encuesta para medir el impacto del acompañamiento
4	Divulgar los productos de la consultoría para	D	Memorias de la sesión de divulgación	Anexo_D-Memorias_Divulgación



fortalecer la capacidad institucional	E	Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo_E- Lista_Asiistencia_Divulgación
5 Seguimiento gerencial	F	Acta de seguimiento	Anexo_F_Acta de seguimiento 1
	G	Acta de seguimiento	Anexo_G_Acta de seguimiento 2

Fuente. Nota: Construcción propia, 2023

Lecciones Aprendidas

Este es el inventario de buenas prácticas y oportunidades de aprendizaje evidentes en desarrollo del proyecto. El viaje a través del programa integral de bienestar no solo ha sido una serie de eventos y actividades; ha sido una oportunidad para aprender y evolucionar. Las lecciones extraídas de esta experiencia son cruciales para fortalecer y afinar nuestras futuras iniciativas. A continuación, exploramos más a fondo cada lección aprendida:

1. Adaptabilidad y personalización:

- Cada individuo es único, y su respuesta a las iniciativas de bienestar puede variar significativamente. La necesidad de adaptar las actividades para satisfacer las preferencias y necesidades individuales se ha revelado como un elemento fundamental para maximizar la participación y la efectividad del programa. Este enfoque personalizado reconoce la diversidad del equipo y asegura que las actividades sean pertinentes para todos.

2. Comunicación continua:

- La comunicación transparente y continua se rige como una columna vertebral para el éxito del programa. Mantener a los participantes informados sobre los objetivos, beneficios y detalles logísticos de las actividades contribuye a la comprensión y aceptación general del programa. La retroalimentación constante y los canales de comunicación abiertos son fundamentales para construir una comunidad informada y comprometida.

3. Incorporación de profesionales especializados:

- La colaboración con profesionales especializados, como nutricionistas y expertos en bienestar emocional, ha enriquecido significativamente la calidad de las capacitaciones y actividades. La presencia de estos profesionales no

solo añade credibilidad, sino que también asegura una entrega de contenido basada en evidencia y adaptada a las necesidades específicas de la comunidad.

4. Evaluación regular y ajustes constantes:

- La evaluación constante de la efectividad de las actividades es esencial para la evolución del programa. La retroalimentación periódica de los participantes y la disposición para realizar ajustes según sea necesario aseguran que el programa se mantenga relevante y eficaz. Esta flexibilidad para adaptarse a las dinámicas cambiantes es crucial para mantener la efectividad a largo plazo.

5. Cultura de participación activa:

- Fomentar una cultura de participación activa es esencial para el éxito continuo del programa. La creación de conciencia sobre la importancia del bienestar y la motivación intrínseca para participar son elementos clave que deben cultivarse continuamente. La incentivación y reconocimiento de la participación activa fortalecen el sentido de pertenencia y el compromiso de los colaboradores.

6. Eventos temáticos como catalizadores:

- Las celebraciones temáticas han demostrado ser catalizadores efectivos para fomentar la participación y construir un sentido de comunidad. Estos eventos no solo ofrecen momentos de diversión, sino que también fortalecen los lazos entre los miembros del equipo. El valor emocional de estas celebraciones trasciende más allá de la actividad en sí, contribuyendo a una cultura organizacional positiva.

7. Sostenibilidad y continuidad:

- Planificar la sostenibilidad desde el principio es crucial para el éxito a largo plazo. Establecer prácticas y actividades que puedan mantenerse a lo largo del tiempo garantiza que los beneficios perduren y que el programa de bienestar se integre de manera orgánica en la cultura organizacional. La sostenibilidad no solo es una meta, sino un enfoque que debe incorporarse en el diseño y la ejecución de cada componente del programa.

8. Compromiso de la alta dirección:

- El respaldo y compromiso continuo de la alta dirección son factores determinantes para el éxito del programa. Su participación activa y apoyo constante no solo establecen el tono, sino que también demuestran un



compromiso genuino con el bienestar de los colaboradores. Este compromiso es un elemento motivador que inspira la participación y la confianza en la comunidad.

Estas lecciones aprendidas no solo son reflexiones retrospectivas, sino guías para el futuro. Al integrar estas lecciones en la cultura organizacional, se está construyendo una base sólida para continuar mejorando y promoviendo un entorno laboral que nutra no solo el rendimiento, sino también el bienestar y la felicidad general del equipo.

Recomendaciones para la Gerencia

Se recomienda a la Alcaldía de El Carmen de Atrato Choco, continuar fomentando el bienestar laboral, con el fin de aportar al fortalecimiento del contenido institucional, y de acuerdo a la innovación realizada en este proyecto de consultoría, se puedan crear estrategias sostenibles en el mediano y largo plazo.

Recomendaciones a corto plazo:

- Es importante que el producto de innovación que aportó la presente consultoría sirva como guía para los próximos planes de bienestar, teniendo en cuenta que se obtuvieron excelentes resultados con el acompañamiento realizado.
- Se recomienda realizar un diagnóstico previo a la creación de cada plan de bienestar, para tener presente cuales son los puntos a impactar con la implementación del mismo.
- Diseñar un plan de bienestar laboral basado en los requerimientos del personal a quien se va a dirigir, siempre teniendo en cuenta lo estipulado por las especificaciones de la normatividad creada para las entidades públicas.

Recomendaciones a mediano plazo:

- Diseñar estrategias que incentiven la participación de todo el personal.
 - Mantener activo los planes de salud y nutrición, que fomenten el autocuidado entre los colaboradores y sus familias.
 - Organizar de manera muy creativa actividades que permitan la integración de todo el personal, donde se fomente los valores de la entidad.
 - Continuar estimulando la celebración de fechas especiales y temáticas, debido a que,
-

durante este año se promovieron hábitos y valores que aportan a la cultura organizacional de la Alcaldía.

Recomendaciones a largo plazo:

- Promover las capacitaciones dirigidas a los temas de educación financiera, salud física, salud mental, entre otros.
- Colaborar con la planificación de convenios con otras entidades del orden municipal y departamental, con el fin de propiciar espacios de sano esparcimiento que aporte a la salud de los funcionarios.



Referencias

- Acosta Antognoni, H., Torrente, P., Llorens Gumbau, S., & Salanova, M. (2013). Prácticas organizacionales saludables: un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo. Disponible en https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/83226/007_practicas_profesionales_RPPTS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, F. J. (2018). *Planificación estratégica y presupuestaria en el sector público*. Ediciones Díaz de Santos.
- Akkermans, J., Tims, M., Beijer, S. y De Cuyper, N. (2019). ¿Deben los empleadores invertir en empleabilidad? Examinar la empleabilidad como mediador en la relación HRM-compromiso. *Fronteras en psicología*, 10 , 717.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Camacaro, P. R. (2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 16.
- CEPAL. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
- Chiva, R., & Alegre, J. (2013). La gestión del talento en las organizaciones: estado de la cuestión y retos futuros. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 16(4), 165-174.
- Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 8 de julio de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- Decreto de 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 8 de julio de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Delgado, M., & Mora, J. (2015). La gestión del cambio organizacional en el sector público: un análisis crítico de las experiencias recientes. *Revista de Administración Pública*,

(200), 89-117.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Programa nacional de bienestar: “Servidores saludables, entidades saludables”. Disponible en Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 (1).pdf

Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2016) Documento Guía del módulo de capacitación virtual en Teoría de Proyectos. Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas.
https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pbllicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf

Díaz Aldret, A. (2017). Participación ciudadana en la gestión y en las políticas públicas. *Gestión y política pública*, 26(2), 341-379.

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2018). *Managing human resources*. Pearson Education.

Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2018). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Cengage Learning.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

Huang, J. L., Shoss, M. K., & Jundt, D. K. (2018). Adaptive performance. *The SAGE handbook of industrial, work and organizational psychology*, 1, 212-227.

Jundt, D. K., Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2014). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior*.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *El liderazgo al estilo de los jesuitas*. Ediciones Mensajero.

Ley 1952 de 2019 - Gestor Normativo. (s.f.). Inicio - Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

Ley 87 de 1993 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 17 de junio de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>

Ley 909 de 2004 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 8 de julio de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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

Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1562_2012].

- (s/f). Senado de la República de Colombia. Recuperado el 8 de julio de 2023, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
- Maldonado Atencio, A. A. (2010). *La evolución del crecimiento industrial y transformación productiva en Colombia 1970-2005: patrones y determinantes* (Doctoral dissertation).
- Martín, J. M. C., & Refojos, L. L. (2011). Estudio sobre la promoción de la salud y la cultura del bienestar en las empresas del Ibex 35. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 24(260), 92-100.
- Ministerio de Relaciones Exteriores - Normograma [RESOLUCION_MTRA_1409_2012]. (s/f). Ministerio de Relaciones Exteriores. Recuperado el 8 de julio de 2023, de https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_1409_2012.htm
- Normograma del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [RESOLUCION_MINTIC_3121_2019]. (s/f). MINTIC. Recuperado el 8 de julio de 2023, de https://normograma.mintic.gov.co/mintic/docs/resolucion_mintic_3121_2019.htm
- Pfeffer, J. (2015). *Leadership BS: Fixing workplaces and careers one truth at a time*. Harper Business.
- Project Management Institute – PMI. (2008). *Guía Project Management Body of Knowledge (PMBOK)*. 7a Edición. https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc_camp=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D
- Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social. (s/f). Gov.co. Recuperado el 8 de julio de 2023, de <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2018). *Fundamentos de administración*. Pearson Educación.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., & Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva?. *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
-

Senge, P. (2015). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica.

Simon, H. A. (1997). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organization*. Free Press.

Thompson, J. L. (2017). *Strategic management: Awareness and change*. Cengage Learning.

Trkman, P., Budler, M., & Groznik, A. (2015). A business model approach to supply chain management. *Supply Chain Management: An International Journal*.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.

Weiss, J. W. (2014). *Business ethics: A stakeholder and issues management approach*. Berrett-Koehler Publishers

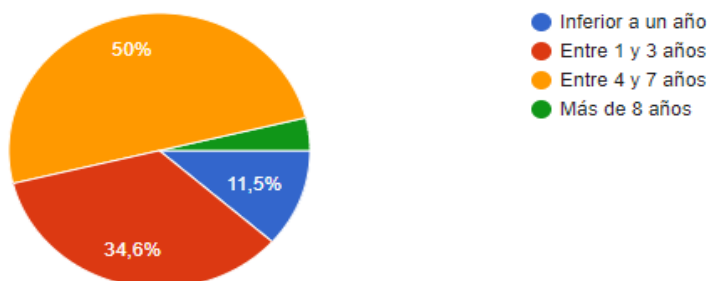


Anexos

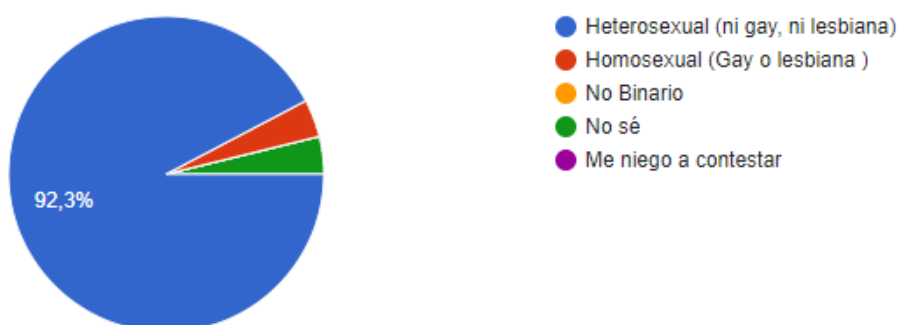
Anexo A. Encuesta Diagnóstico

Análisis y resultados detallado de Cada Pregunta:

1. A la pregunta **¿Cuántos años lleva laborando en la entidad?**, se pudo determinar que la mayor parte de los funcionarios llevan más de 4 años prestando sus servicios en la Alcaldía Municipal, lo cual se permite inferir que son personas que gozan de aspectos como estabilidad laboral y una alta experiencia; pero también la encuesta permite analizar que el 11,5 % de los funcionarios llevan menos de un año, lo que obedece al cambio de gobierno en este ente territorial.

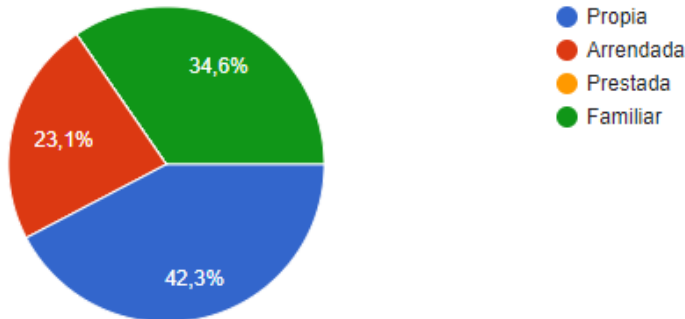


2. En relación a la pregunta sobre el **reconocimiento de la orientación sexual**, el 92% de los participantes respondieron que se consideran heterosexuales, lo cual destaca la necesidad de inclusión y diversidad en los programas de bienestar, porque existe un porcentaje de funcionarios homosexuales, al igual que otros respondieron no se y otro segmento se niega a responder.

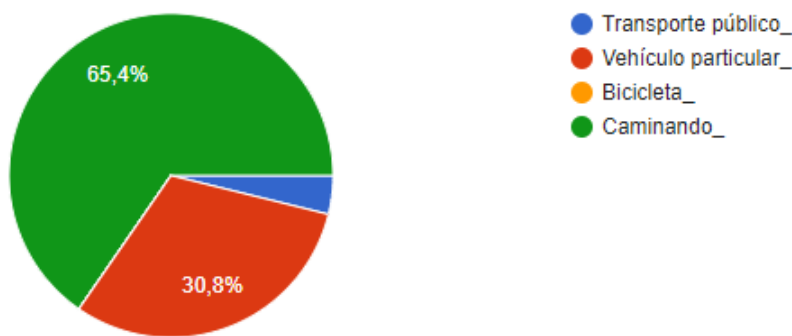


3. En la siguiente pregunta concerniente a la propiedad donde residen. **¿La vivienda que actualmente viven es?**, más del 76% de los funcionarios respondieron que habitan en vivienda propia o conviven en vivienda familiar, reflejando una estabilidad

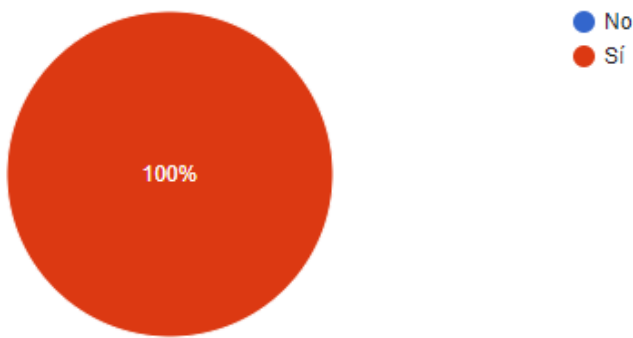
residencial. El anterior resultado podría influir en políticas de movilidad y apoyo habitacional, y por último un 23.1 % de los empleados viven en condiciones de arriendo.



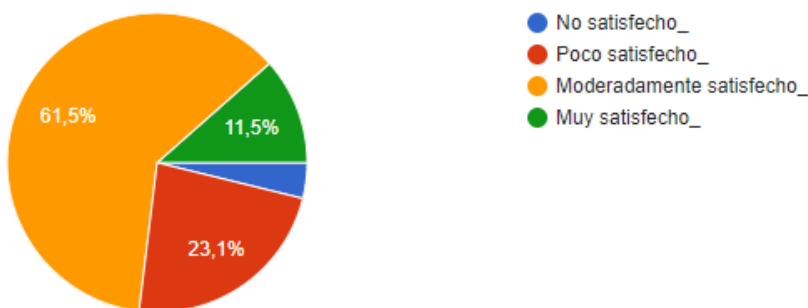
4. La cuarta pregunta de la encuesta investigó sobre **¿Cuál es el medio de transporte que más utiliza para ir al sitio de trabajo?**, en esta pregunta se obtuvo que la mayoría de la población se transporta caminando hacia su sitio de trabajo, debido a la proximidad al lugar de trabajo en el municipio; sin embargo, el 30% del total de encuestados se moviliza en vehículo particular, resultado importante para tener en cuenta, debido a que la entidad se encuentra en un municipio con un área de cabecera municipal no muy extensa y las condiciones geográficas, permiten otras alternativas de transporte como la bicicleta. El cual se puede incentivar a través del plan de bienestar para los funcionarios que utilizan otros medios de transporte.



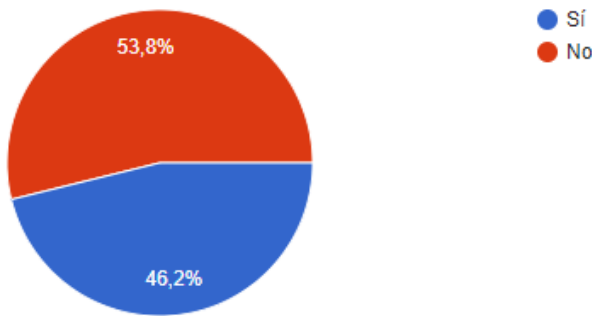
5. En la siguiente pregunta se les consultó a los funcionarios si **¿Conoce qué es bienestar laboral?**, obteniendo una respuesta afirmativa del 100% de los participantes, esta estadística nos proporciona una información importante, indicando una base sólida para implementar iniciativas de bienestar en la entidad.



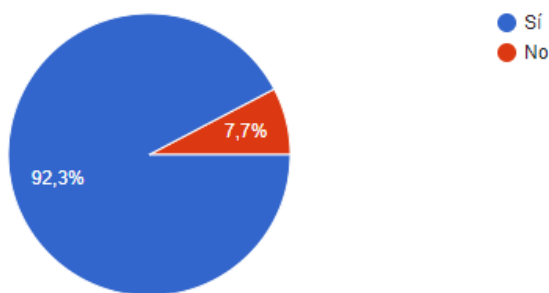
6. La sexta pregunta se averiguó sobre **¿Qué tan satisfecho se siente con el plan de bienestar laboral vigente?**, lo cual nos arrojó respuestas diversas, pero es importante precisar que más del 70% de los participantes se sintió satisfecho, esto nos permite deducir que son personas que participan de las actividades del plan de bienestar actual, sin embargo, también se halló que el 23% se encuentra poco satisfecho, esto nos permitirá asumir el acompañamiento del plan de bienestar y cumplir con nuestros objetivos, para así tener en la medición final una población con resultados más positivos.



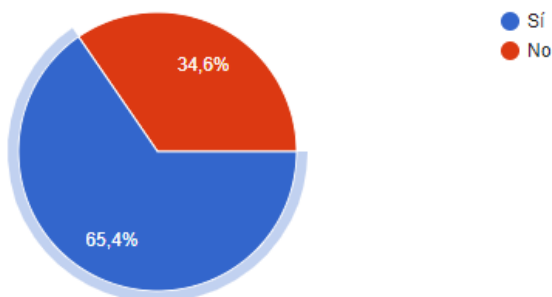
7. En relación a la pregunta **¿Cree que las actividades que realiza el área de talento humano son suficientes para fortalecer la recreación del grupo de trabajo?**, se obtuvo en promedio que la mitad de los servidores públicos, no se encuentran satisfechos con las actividades que realiza la entidad para lograr una buena recreación del equipo de trabajo; por lo tanto, es importante este resultado para tener en cuenta, el diseño y ejecución de las actividades del plan de bienestar. De igual manera también se registró que el 46,2 % se siente satisfecho con dichas actividades, permitiendo analizar que es una población activa y participa en las estrategias implementadas por la empresa.



8. El siguiente interrogante indagó sobre **¿Cree que los planes de bienestar laboral aportan a la integración de los funcionarios de la alcaldía?**, en esta pregunta encontramos un alto porcentaje donde el 92,3 % respondió de manera afirmativa, y solo el 7,7 % respondió que no; debido al porcentaje tan alto de afirmación es muy importante tenerlo en cuenta a la hora de realizar las actividades de acompañamiento al plan de bienestar, factor de oportunidad para el acompañamiento.

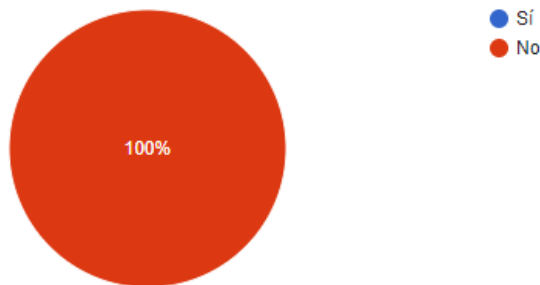


9. La novena pregunta investigó sobre **¿Cree que el plan de bienestar laboral vigente permite el balance entre el campo familiar y laboral?**, la mayor parte de los funcionarios manifestaron de forma positiva, consideraron que sí se alcanza el balance en los dos campos; pero también, se encontró que el 34,6 % % sugiere que se pueden hacer mejoras en el equilibrio entre trabajo y vida familiar, información fundamental para trabajarla desde el acompañamiento al plan de bienestar.

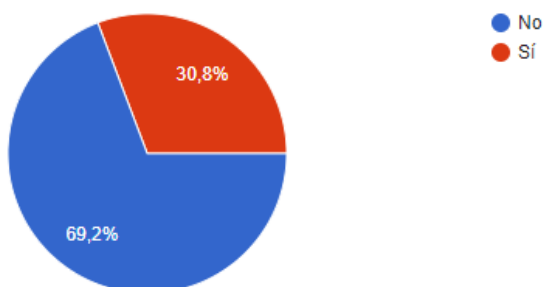


10. **¿Usted presenta alguna discapacidad?**, en esta pregunta nos arrojó que en la entidad no cuenta con funcionarios que presenten algún tipo de discapacidad, por lo tanto, se

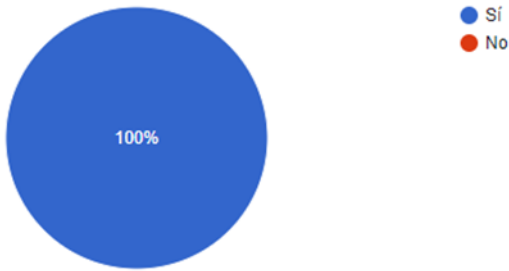
percibe qué desde la motivación, se puede lograr que todos cumplan un papel activo en el plan de bienestar



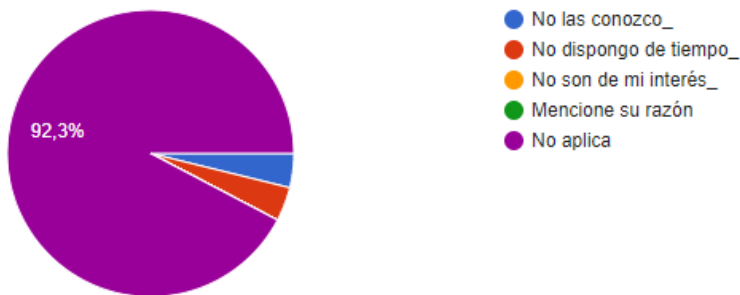
11. A la pregunta sobre **¿Algún miembro de su núcleo familiar presenta alguna discapacidad?**, a esta pregunta la mayor parte de la población respondió que no, sin embargo, se encontró que 30,8% de los funcionarios manifestaron que si tienen familiares con algún tipo de discapacidad, resultado importante para indagar más a profundidad sobre el tipo de discapacidad, para así mismo realizar el acompañamiento y el diseño de actividades orientadas a la inclusión y el apoyo emocional a estos familiares de los funcionarios.



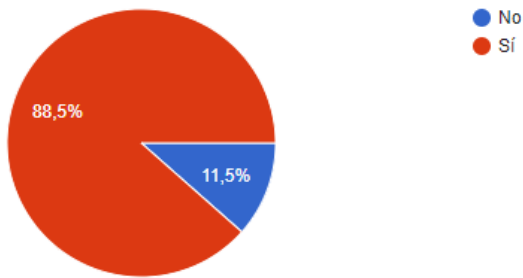
12. En relación a la pregunta **¿Usted ha participado en al menos una de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Municipio del Carmen de Atrato?**, encontramos que el 100% de los funcionarios si ha participado en alguna de las actividades del plan de bienestar vigente, lo anterior es importante a la hora de planear las actividades, porque como lo habíamos mencionado anteriormente, los funcionarios de la Alcaldía de El Carmen de Atrato Chocó son muy activos y cuentan con disposición para participar en el desarrollo de las mismas.



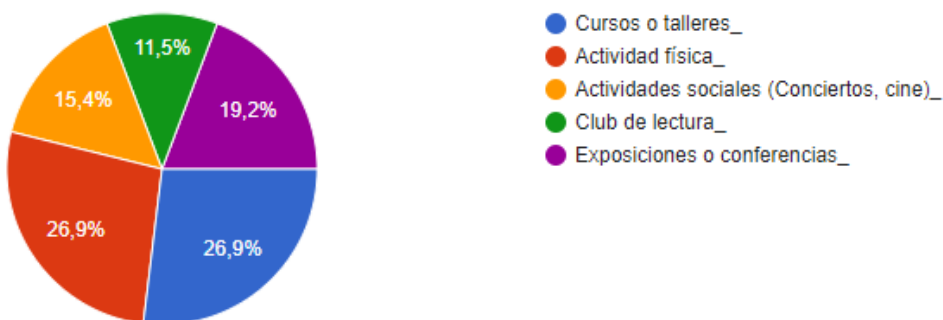
13. Si la respuesta a la pregunta anterior fue negativa, **¿cuál fue la razón para no participar en las actividades?**, esta pregunta nos muestra una estadística muy importante, debido a que la mayoría si participa de las actividades, sin embargo, se encontró que el 7,7 % del total de encuestados respondieron que no conocen las actividades o no disponen de tiempo, por lo cual es fundamental trabajar la motivación y hacer una buena divulgación de la programación, como también de las actividades a desarrollar.



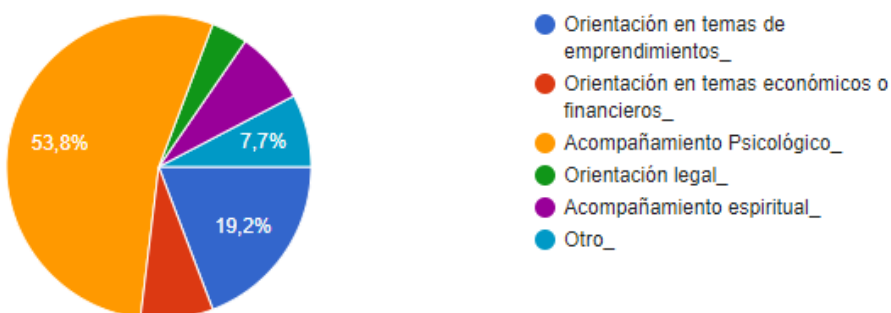
14. En la siguiente pregunta se consultó si a los funcionarios **¿Le interesa participar en algunas actividades virtuales que hacen parte del plan de bienestar?**, la mayoría de las personas contestaron de manera positiva, lo que sugiere una receptividad positiva hacia formatos digitales, y también evidencia la disposición de participar, pero es vital trabajar a través de la motivación, los incentivos o la planeación de actividades más atractivas para que ese 11,5 % de las personas que afirmaron no les interesa participar, se interesen o vincules a dichas actividades en la modalidad virtual.



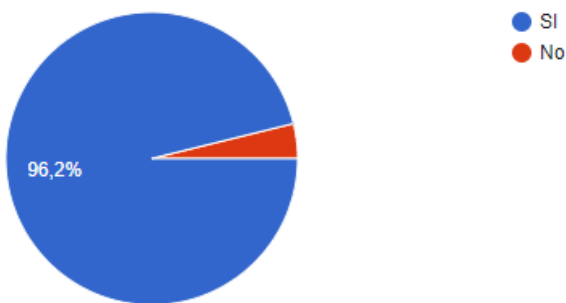
15. **¿Qué actividades virtuales le generan mayor interés?**, en esta pregunta encontramos respuestas muy diversas, pero principalmente los funcionarios se inclinan por actividades como cursos o talleres y actividad física, con un porcentaje de 26,9 % cada una, logrando generar mayor interés por parte de ellos, respuestas trascendentales a la hora del diseño de actividades, para obtener la mayor participación posible por parte de los funcionarios en las actividades virtuales.



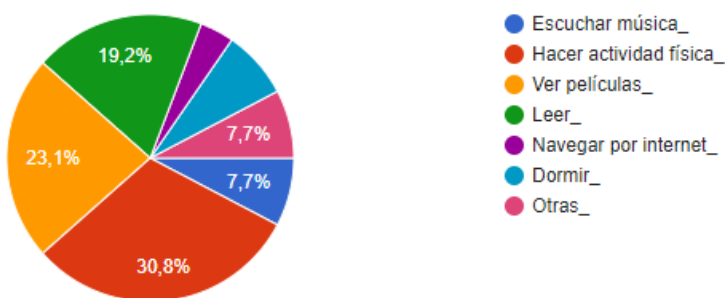
16. En cuanto a la pregunta **¿Qué temas le generan mayor interés, donde la entidad pueda realizar acompañamiento?**, los resultados demostraron que la mitad de funcionarios manifiestan sentir interés en el tema de acompañamiento psicológico, lo que señala la necesidad de incluir los servicios de salud mental en los programas de bienestar, seguido de un 19,2 % en temáticas relacionadas con el emprendimiento.



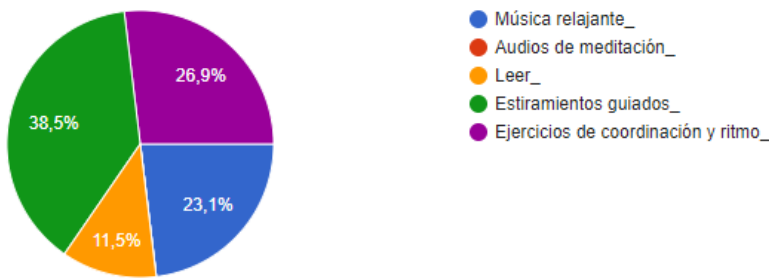
17. La siguiente pregunta consultó sobre **¿Considera que se deben implementar más estrategias para el mantenimiento de la salud mental?**, resultado que reafirma el análisis y cifras de la pregunta anterior, donde se evidencia que el 96.2% de las personas de la Alcaldía resaltan la importancia de priorizar la salud mental en futuras iniciativas de bienestar laboral.



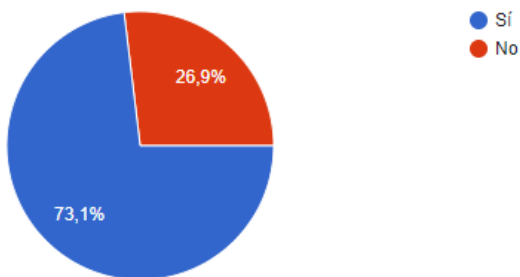
18. **¿Qué actividades prefiere realizar en su tiempo libre?**, esta pregunta nos arrojó un resultado donde el 30,8 % de los funcionarios optan por hacer actividad física, en un segundo lugar se encontró que el 23,1 % decide ver películas y el 19,2 % de los servidores públicos prefieren leer. Según los resultados obtenidos se existen preferencias diversas que sugieren la necesidad de programas de bienestar flexibles y personalizables.



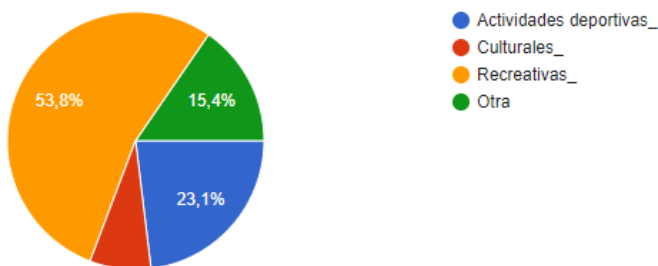
19. En esta pregunta se indagó sobre **¿qué actividades prefiere realizar en las pausas activas?**, en el ambiente laboral los participantes respondieron con un 38,5% que prefieren realizar estiramientos guiados, como también ejercicios de coordinación y ritmo con resultado del 26,9%, lo anterior es importante tener presente a la hora de implementar estrategias en la realización de las pausas activas.



20. Con base en la pregunta veinte relacionada con **¿Tiene hijos?**, el 73,1% de los encuestados contestaron positivamente, lo que destaca la relevancia de programas de bienestar familiar.

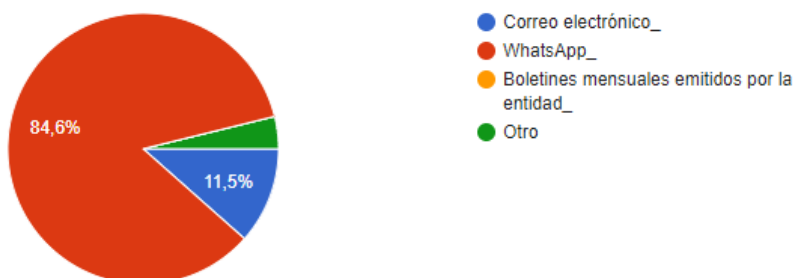


21. En la pregunta **¿Qué actividades le gustaría encontrar en el plan de bienestar destinados para sus hijos?**, el 53,8 % de los participantes manifestaron que les gustaría más las actividades recreativas, sin embargo, es importante realizar una indagación más profunda para conocer las edades en que se encuentran los hijos, para realizar actividades acordes a las diferentes edades.

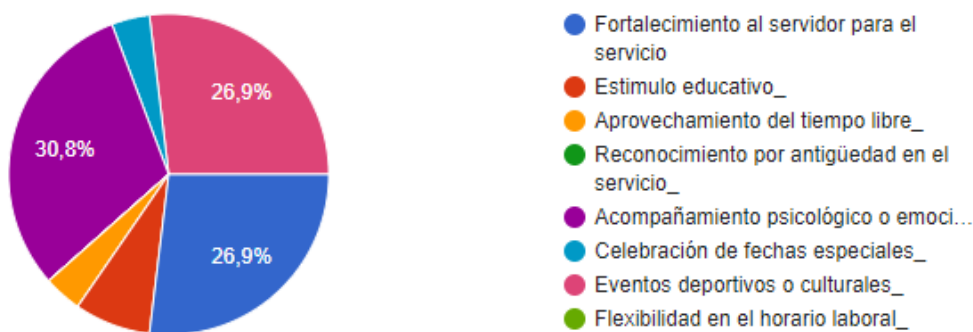


22. En la pregunta veintidós se indagó sobre **¿Cuál es el medio de información que usted más utiliza?**, en este interrogante se encontró que el 84,6 % de los funcionarios manifestaron utilizar como medio de información el WhatsApp, lo que facilita la distribución de la información y se convertirá en una estrategia de difusión de las campañas o actividades a realizar en la consultoría; también se resalta que el 11,5 %

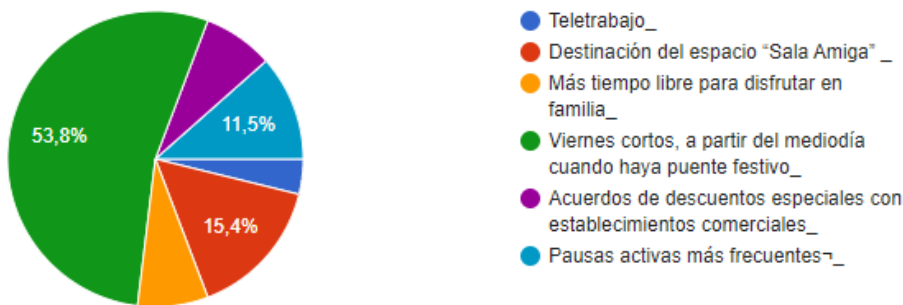
respondió que prefiere el correo electrónico, por lo tanto, es trascendental hacer buen uso de estos medios, como métodos para difundir la información de la entidad.



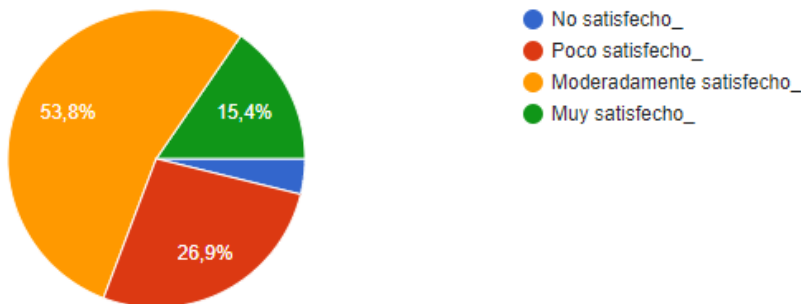
23. A la pregunta ¿De los siguientes programas, cual le genera mayor interés?, el resultado arrojó una diversidad de intereses, donde se destaca la importancia de mantener varios programas, especialmente en el acompañamiento psicológico que obtuvo un resultado superior al 30%. Esta cifra es importante abordarla más a profundidad, toda vez que, según entrevistas realizadas previamente a algunos funcionarios, donde refieren presentar un aumento en los niveles de estrés, otros síntomas como desgaste emocional, desmotivación, sobre carga laboral; lo anterior denota la problemática generada a la poca ejecución que ha tenido el plan de bienestar de la Alcaldía.



24. ¿Le gustaría disfrutar de otros beneficios adicionales a los que ya contiene el plan de bienestar 2023 de la Alcaldía?, en esta pregunta el 53,8 % de los participantes revelaron que prefieren disfrutar de propuestas como viernes cortos, a partir del mediodía cuando haya puente festivo, teniendo en cuenta que, por condiciones geográficas, el municipio del Carmen de Atrato se encuentra a una distancia considerable de ciudades capitales como Medellín Antioquia o Quibdó Chocó, de igual manera esta estadística resalta la importancia de la flexibilidad laboral como un beneficio valorado.



25. Por último, se indaga sobre **¿Está satisfecho con lo que le ofrece la Alcaldía para su bienestar?**, encontramos que la mitad de los empleados se encuentran moderadamente satisfecho, y el 26,9% poco satisfecho; resultado que nos indica que se deben realizar mejoras en las ofertas de bienestar, donde es primordial trabajar estrategias para optimizar la motivación, el desempeño, la salud mental, entre otros aspectos importantes.



Conclusiones de los resultados

Experiencia Laboral:

- La diversidad en la experiencia laboral, desde empleados con menos de un año hasta aquellos con 4 a 7 años, sugiere la necesidad de programas de bienestar que se adapten a las diferentes etapas y desafíos profesionales.

2. Inclusión y Diversidad:

- La abrumadora identificación como heterosexual (92%) destaca la necesidad de programas inclusivos y estrategias que respeten la diversidad de orientaciones sexuales, fomentando un ambiente de trabajo equitativo y respetuoso.

3. Estabilidad Residencial:

- La mayoría de los empleados tienen vivienda propia o familiar, señalando una estabilidad residencial. Este dato puede influir en políticas de movilidad y programas de apoyo habitacional.

4. Movilidad y Accesibilidad:

- La alta proporción de empleados que caminan al trabajo (65.4%) sugiere oportunidades para promover opciones de movilidad sostenibles y mejorar la accesibilidad, contribuyendo a un entorno laboral más saludable y sostenible.

5. Conocimiento de Bienestar Laboral:

- Aunque el 100% conoce el término "bienestar laboral", se debe evaluar si existe una comprensión completa de los programas ofrecidos. La educación continua puede fortalecer el conocimiento y la participación.

6. Satisfacción Previo al Acompañamiento:

- La moderada satisfacción previa indica áreas identificables para mejorar. Es crucial realizar un análisis detallado de las áreas específicas que necesitan ajustes y ajustar futuras estrategias de bienestar en consecuencia.

7. Recreación y Talentos Humanos:

- La percepción dividida sobre la suficiencia de las actividades recreativas sugiere la necesidad de evaluar y ajustar estas iniciativas. La colaboración con el área de talento humano puede optimizar las opciones recreativas.

8. Impacto de Acompañamiento:

- La alta aprobación del impacto del acompañamiento demuestra que las intervenciones fueron efectivas. Este éxito debería replicarse y adaptarse en futuros programas para garantizar un impacto sostenible.

9. Balance entre Familia y Trabajo:

- La percepción dividida sobre el equilibrio trabajo-familia subraya la importancia de implementar medidas que respalden este equilibrio, como políticas de flexibilidad horaria y opciones de trabajo remoto.

10. Inclusión de Personas con Discapacidad:

- La falta de declaraciones de discapacidad sugiere un entorno inclusivo, pero se debe garantizar que las políticas de bienestar sean accesibles para todos. La consulta directa con empleados puede revelar necesidades específicas.

11. Participación en Actividades:

- La participación total indica un alto nivel de interés y compromiso en las actividades propuestas. Este entusiasmo debería canalizarse hacia la creación de nuevas iniciativas basadas en los intereses de los empleados.

12. Temas de Interés para Acompañamiento:

- El fuerte interés en el acompañamiento psicológico destaca la importancia de incluir servicios de salud mental en los programas de bienestar. Este hallazgo resalta la relevancia de abordar no solo el bienestar físico, sino también el mental.

13. Flexibilidad Laboral:

- La preferencia por viernes cortos resalta la importancia de la flexibilidad laboral como un beneficio valorado. Explorar otras opciones flexibles y adaptar políticas en consecuencia puede mejorar aún más la satisfacción.

14. Satisfacción General:

- La moderada satisfacción general indica que hay oportunidades de mejora en las ofertas de bienestar. Un enfoque continuo en la retroalimentación de los empleados y ajustes proactivos garantizará mejoras constantes.

Estas conclusiones proporcionan una base sólida para la planificación y ejecución de futuras estrategias de bienestar. Un análisis profundo de cada aspecto identificado permitirá a la empresa crear un entorno laboral más saludable y adaptado a las necesidades cambiantes de su fuerza laboral.



Anexo B. Cartilla para promover el bienestar laboral

CARTILLA PARA PROMOVER EL BIENESTAR LABORAL



PRESENTADO POR:

Ana María Muñoz Olaya

Yury Thatiana Losada Cano

Cartilla para promover y acompañar el plan de bienestar laboral 2023 – Alcaldía municipal de El Carmen de Atrato Chocó.

Objetivo del plan de capacitación y acompañamiento.

Crear actividades con el fin de fortalecer las competencias, la adquisición de habilidades y la formación de valores en los servidores de la alcaldía de El Carmen de Atrato, para que puedan mejorar su bienestar laboral y responder de manera efectiva y eficiente al cumplimiento de cada uno de los objetivos de la Entidad.

Estructura del plan de capacitación y acompañamiento.

Metodología del plan

Este programa tiene el fin de fortalecer la integración entre los funcionarios con la cultura organizacional. Ahora bien, para determinar las necesidades de capacitación y el acompañamiento, se tienen en cuenta el diagnóstico inicial que se aplicó a todos los funcionarios, el cual arrojó unas necesidades presenta el equipo de trabajo de la alcaldía con respecto al plan de bienestar laboral 2023 de la entidad.

El plan se llevará a cabo de manera fraccionada a través de una serie capacitaciones presenciales y virtuales dirigidos por los expertos responsables en cada tema. Es importante precisar que, de acuerdo con Hernández Galvis & Narváez (2003) el bienestar de los colaboradores, está enfocado a los resultados que brinda la entidad, y de esta manera se generan herramientas que sirven de base para el manejo de posibles dificultades o conflictos, como también el logro de una mayor eficiencia y la complacencia de las personas externas a la entidad; por esta razón, en este programa se abordará la temática desde tres pilares fundamentales para el ser humano, como son el pilar de bienestar físico, el pilar de asesoramiento y bienestar emocional y por último, el pilar de integración y recreación, el cual va a permitir entrelazar y fomentar los dos primeros pilares.

Pilares

Pilar I: Implementación del programa de bienestar físico.

Este pilar pretende ser un medio para el mantenimiento de los niveles óptimos de salud física, así mismo, se trabajará a través de la estrategia de capacitar, incentivar y reforzar, con el fin de volver la actividad física y la nutrición, un hábito saludable en el día a día de los

funcionarios. Este programa está enfocado en temas como:

- Plan de ejercicios guiados por fisioterapeuta
- Pausas activas “Plan meneas, sacude, estira y balancea”
- Plan caminando hacia el trabajo
- Capacitación sobre nutrición y una adecuada adaptación a los estilos de vida saludables
- Celebración “Día de la fruta gratis” en el Día mundial del Corazón (viernes 29 de septiembre).
- Promover una campaña de “Coma Verde, come sano y vive sano” en el Día mundial del Veganismo (miércoles 01 de noviembre).

Pilar II: Implementación del programa de asesoramiento y bienestar emocional

Este ítem aspira a capacitar a los funcionarios en diferentes temas como:

- Capacitación sobre la comunicación
- Capacitación sobre el trabajo en equipo y motivación
- Capacitación sobre inteligencia emocional y resolución de conflictos.

Pilar III: Implementación del programa de integración y recreación

En esta fase se prioriza la capacitación para fortalecer y hacerle seguimiento a los pilares anteriores, por tal razón se trabajará de la siguiente manera:

- Viernes cortos- cuando haya puente festivo
- Celebración de fechas especiales (Cumpleaños, amigo secreto, halloween)
- Desayuno compartido
- Concursos
- Torneos deportivos
- Espacios de recreación

Cronograma de trabajo

Taller # 1

Tema: Ejercicios para el lugar de trabajo_ Programa de bienestar físico

Plan de ejercicios guiados

Objetivo: Prevenir enfermedades derivadas de hábitos laborales, como dolor lumbar, reducir tensiones musculares y disminuir los niveles de estrés laboral.

Duración: 30 minutos.

Materiales: Cronometro, pesas, equipo de sonido, espacio físico, Colchoneta, Pelotas, cronometro, pesas, equipo de sonido.

Actividad 1 “Sensibilización”: el primer día de la semana se planeará

- Colocar afiches sobre la importancia de la salud física en las salas de almuerzo o de reunión de los empleados

Actividad 2: Ejercitémonos en compañía.

Indicaciones:

Se ofrecerán 2 espacios, de las 7:30 a.m. a las 8:00 a.m. , y otro horario en las tardes comprendido entre 3:30 p.m. a 4:00 p.m. Lo anterior, con el ánimo de que el personal se divida en dos grupos, unos tendrán actividad en la mañana y otros en la tarde.

Se planea realizar esta actividad los días martes y jueves de cada semana, con acompañamiento profesional, por un periodo de 5 semanas consecutivas. A partir de la sexta semana, de disminuirá 15 minutos del tiempo para realizar la actividad y en esta oportunidad, se retira el acompañamiento profesional, porque se requiere que el desarrollo de la actividad sea por iniciativa propia de los funcionarios.

A continuación, se explica los ejercicios a realizar.

En el primer módulo, se llevarán a cabo una serie de ejercicios de movilidad articular, comenzando con ejercicios para el cuello, seguidos por los hombros, se incluirá también los codos, las muñecas, las manos, el tronco, las caderas, las rodillas, los tobillos y los pies.

Luego, se realizarán ejercicios de estimulación, los cuales abarcarán diversas partes del cuerpo, como las extremidades inferiores. Por ejemplo, se ejecutarán ejercicios de flexión para estimular las piernas. Además, se incluirán ejercicios con cargas físicas adaptadas a las necesidades de cada empleado, que comprenderán ejercicios aeróbicos, carreras con intensidad que irá de baja a moderada.

Tarea: Hacer estiramientos y una caminata mínima de 30 minutos diaria, fomentando el plan “Caminando hacia el trabajo”

Actividad 4: “Evaluación del taller”

Diligenciar una evaluación sobre el taller a través de un formulario de Google Forms.

Actividad 3 “Seguimiento”:

- Publicar consejos de salud semanales a través del correo electrónico interno.
- Se planea realizar un concurso por dependencias, Llamado “**Me quiero, me cuido y gano**”, donde se evaluará el nivel de asertividad que presenten los funcionarios sobre los talleres de ejercicios para el lugar de trabajo y el taller de pausas activas “Plan menea, sacude, estira y balancea”.

Este concurso consiste en que quincenalmente cada unidad o dependencia, estará a cargo de publicar un mensaje motivacional, con el fin de recordar la importancia de realizar los ejercicios y de cuidar la salud, igualmente de interiorizar esta práctica y volverla una actividad cotidiana en el día a día de los funcionarios.

Reglas del concurso: “Me quiero, me cuido y gano”

1. Gana la dependencia que logré cautivar la atención de los compañeros, porque son los mismos funcionarios los encargados de elegir el gran ganador del concurso. (La cual se llevará a cabo, una semana después de participar la última dependencia)
2. El orden en que se hará la publicación del mensaje será elegido de manera aleatoria
3. El mensaje debe ser llamativo, porque el objetivo es que impacte y motive a los demás a cuidar la salud laboral
4. El mensaje puede ser a través de carteleras, folletos, canciones, juegos, etc.
5. El premio está sujeto a decisión de los interesados. (Pero se premiará a la dependencia como tal y se restringe premiar de manera individual).

Taller # 2

Tema: Capacitación sobre la comunicación_ Programa asesoramiento y bienestar emocional

Objetivo: Promover el uso de la comunicación asertiva, a través de la gamificación, para fortalecer diversos tipos de habilidades.

Duración: 90 minutos.

Materiales:

- 1) Espacio físico, computador, video beam.
- 2) Recursos: Humanos
- 3) Instructor, Participantes.

Actividad 1 “Sensibilización”: Se ofrecerá una ficha didáctica a cada participante con unas preguntas orientadoras, como las siguientes:

Cada vez que se presenta alguna dificultad ¿de qué manera logras comunicarte para buscar una solución? ¿sueles utilizar mecanismos como ejercer presión o fuerza para encontrar la solución? ¿Te has dado cuenta cómo reaccionan los demás, cuando tu ejerces los mecanismos para buscar la solución?

Reflexión: Esa forma de dar solución a un problema ¿la solución que obtienes es efectiva?

Actividad 2 “Dinámica de activación”:

¡Ya viene Pedro, ay, ay, ay!

Para esta dinámica, se busca fomentar la interacción entre cada uno de los participantes y así promover un mejor ambiente. Inicialmente se les brindará unas instrucciones como, por ejemplo: formar un círculo entrelazando las manos de todos los presentes, se contará “one, two, three”, y en ese momento cada uno debe ocupar una silla que estará en la parte trasera del círculo; es importante indicar que cuando el líder grite “Ya viene Pedro ay, ay, ay”. En ese momento, el líder del grupo indicará que ya viene Pedro ay, ay, ay y le traerá dulces a todos los que tengan una característica especial, como por ejemplo (gorra, gafas, camiseta roja), y en ese momento las personas que cumplan con este criterio, deben levantarse y cederle la silla a Pedro, quien es el líder. Posteriormente, el que se quede sin silla, será el próximo Pedro.

Actividad 3: Presentación de contenidos a través de diapositivas

Concepto de comunicación:

El concepto de la comunicación según lo descrito por Orgallo Carlos (2007) implica transferencia de estímulos sensoriales por parte la persona que quiere compartir un mensaje a otro sujeto, quien a la vez se convertirá en receptor. Vivir en sociedad requiere habilidades comunicativas efectivas, ya que la competencia de la comunicación nos permite interactuar de manera constructiva, pacífica democrática e inclusiva.

Estas habilidades comunicativas permiten que los seres humanos transmitan sus diferentes mensajes a través de algún objetivo en particular, por lo tanto, es importante desarrollarlas. Para autores como Gómez (2016), existen diferentes tipos de habilidades, pero entre las principales habilidades comunicativas se encuentran:

- Aprender a escuchar a los demás: no solo es prestar atención, sino por el contrario, hay que mostrar interés y comprender el mensaje que brinda la otra persona. Este proceso se puede dar a través de gestos de atención con el cuerpo, evitando cortar el mensaje que el otro sujeto emite.
- El asertividad: se define como una habilidad que consiste en comunicar de manera clara y enfática las diferentes posiciones, intereses, ideas o necesidades de cada quien, así mismo, se resalta la importancia de evitar causar daño a los demás o herir los sentimientos de los otros, de esta manera es esencial expresar adecuadamente los desacuerdos o responder a ofensas de manera los otros no se vayan a sentir atacados.
- Por último, se encuentra la argumentación: se refiere a la habilidad de saber expresar y respaldar nuestra perspectiva de forma que los demás puedan entenderla, porque, por ejemplo, cuando hay eventos donde se presenta discordancia, la argumentación les ayuda a las personas a expresar de manera adecuadas sus ideas, pero también puede suceder que se logran acuerdos sin necesidad de escalar las diferencias.

Tipos de comunicación

El principal medio de comunicación es el lenguaje oral y escrito, el cual es utilizado para expresar pensamientos y en ocasiones también pueden servir para ocultarlos. Las palabras no solo tienen un significado académico, sino también matices que reflejan experiencias, sentimientos o intereses del emisor al receptor. Lo que puede dificultar el entendimiento mutuo si no son compartidos. La elección de palabras revela los sentimientos del hablante hacia un tema o sujeto. Además, el lenguaje está influenciado por la cultura, que puede ser diversa y tener múltiples matices. También se señala que el significado de cada palabra, la velocidad en que se reproduce el mensaje, el tono en que se habla y las inflexiones de la voz también influyen en su interpretación, lo que resalta la importancia de asegurarse de comunicar lo que se desea y de comprender lo que se nos transmite (retroalimentación) (Gómez, 2016 P. 5-6).

La comunicación no verbal: La comunicación no verbal implica el uso de gestos, apariencia física, expresiones faciales, posturas, distancias, tono de voz, silencios, olores y miradas. Estos elementos pueden complementar, reforzar o sustituir la comunicación verbal. Sin embargo, en ocasiones, la comunicación verbal y no verbal pueden no estar alineadas, por lo que es fundamental interpretar adecuadamente el mensaje no verbal del interlocutor. Es importante tener en cuenta que la comunicación no verbal conlleva ciertos riesgos y que los gestos pueden tener diferentes significados

según el contexto, la cultura o la persona, ya que no todos los gestos tienen el mismo significado en todas partes.

Estilos de comunicación

Existen diferentes estilos de comunicación, principalmente resaltan el pasivo y agresivo los cuales son totalmente diferentes y opuestos, pero también existe el estilo asertivo, que establece un nivel recomendable de elementos verbales y no verbales de la comunicación (Van der Hofstandt, 2005).

En cuanto al estilo **pasivo** se establece por medio de una comunicación donde el sujeto se especializa en no defender su posición, presenta diversos elementos como postura, tono y claridad de manera distante, y permite siempre complacer y acceder a las exigencias de los otros, por lo cual renuncia a sus propias ideas.

Van derHofstandt (2005) afirma que el estilo de comunicación agresivo se determina principalmente por medio del parámetro de la agresividad, la ofensa y potestad de la situación. Por lo tanto, en este estilo se encuentran sujetos que se identifican por ejercer la intimidación, amenazantes y sobre todo apasionados por defender sus ideales a toda costa.

Ahora bien, en cuanto al estilo asertivo implica expresarse de manera auténtica, comunicando tus pensamientos y sentimientos de forma respetuosa y sin ofender a los demás. Ser asertivo implica ser empáticos, respetar las ideas y pretensiones de los otros sin permitir se impongan sus voluntades o se aprovechen de ti, al mismo tiempo que defiendes tus propios derechos. Ser asertivo va más allá de tener buenas maneras; es una forma de interactuar que permite a los demás conocer tus pensamientos y sentimientos sin ignorar los suyos.

Actividad 4: Dramatización

Se inicia con la representación de los conceptos estilos estos son: pasivo, asertivo, agresivo, ante el conjunto de personas. A través de juego de roles el cual está diseñado para ejecutar a través de varias escenas, con diferentes acontecimientos en las que van a dramatizar los estilos de comunicación anteriormente explicados. Las personas deben conformar grupos y posteriormente se elegirá a unos voluntarios para que puedan ejemplar las escenas.

Escena No 1. Estilo de comunicación agresivo

Participante No 1. Hola, ¡tengo algo que decirte! En cuanto a los oficios de la casa, debes ayudarme a realizar cierto tipo de actividades, como, por ejemplo: lavar, barrer, escoger y doblar la ropa.

¡Entonces, me colaboras, o definitivamente yo no te doy permiso de salir con esos vagos amigos tuyos!

Participante No 2. Disculpa, lo siento mucho, en este momento estoy muy ocupado mirando mi partido de futbol.

Participante No 1. ¿Me quieres decir que yo soy la sirvienta de la casa entonces? Las cosas no son así, mientras tu estás viendo la TV, no te interesa un pito lo que pasa con el resto del mundo pues.

Participante No 2. ¡Ay noooo, que pereza usted otra vez con lo mismo!

Participante No 1. Es que usted solo quiere estar mirando TV, fíjate lo obeso que estas últimamente

Participante No 2. ¡Ay, no ya me cansé, me voy a mirar el partido de futbol a otro lado!

Escena No 2. Estilo de comunicación pasivo

Participante No 1. ¿Amor, me puedes colaborar con algún oficio de la casa por favor?

Participante No 2. Querida, en este momento estoy mirando un partido tan interesante.

Participante No 3. Ah, bueno, no hay problema. Yo lo realizo, gracias.

Escena No 3. Estilo de comunicación asertivo.

Participante No 1. Mi vida, te puedo pedir ayuda, ¿me puedes colaborar colgando la ropa, mientras yo voy lavando los baños, por favor?

Participante No 2. Amor, en este momento estoy mirando tele.

Participante No 1. Pero amor, es que me sentiría muy bien si los dos nos ayudamos, así compartimos tareas de la casa, además, solo te estoy pidiendo sacar la ropa de la lavadora y colgarla en gancho, ya después vuelves a ver tu programa, te aseguro no te vas a demorar mucho.

Participante No 2. Mmmm, es que el partido está tan bueno y ya casi completan los 90 minutos.

Participante No 1. Está bien, yo puedo esperar a que me ayudes. ¿Pero seguro después del ver tu partido me vas a colaborar?

Participante No 2. Claro que sí mi amor.

Una vez finalizada la actividad de dramatización, se le pide al grupo realizar una lluvia de ideas para sacar una reflexión acerca de las escenas que acabamos de presenciar.

En la primera escena, por lo general observamos un ataque entre los dos sujetos, quien al parecer terminan enojados. Por lo tanto, en este tipo de escenas no hay nunca un ganador, porque la finalidad del comportamiento agresivo va dirigida a agredir a la otra persona, y esto va generando cierto tipo de sentimientos que empeoran la situación.

Para la segunda escena, que simboliza el estilo pasivo, al exclamar “Ah bueno, yo ahora lo realizo.” El participante No 1 está dando por aceptada la situación y esto generó una recompensa para el segundo participante, porque este último logrará relegar esa carga: Ejerciendo un estilo de comunicación pasiva, el participante No 1, no sólo no logra obtener lo que se propuso, sino que, además, desaprovecha un poco valor hacia él mismo. Por lo cual, este tipo de situaciones se van convirtiendo en una bola de nieve, de resentimiento; que en cualquier momento intentará vengarse del otro.

En la escena final, se puede analizar que el comportamiento asertivo no tiene la necesidad de acudir a ningún tipo de insultos para poder llegar a un acuerdo entre las dos personas. Es por esta razón que la manera de realizar una petición de manera asertiva incluye un plan determinado a seguir, donde se estime la posibilidad de concretar acuerdos.

Actividad 5: “Evaluación del taller”

Diligenciar una evaluación sobre el taller a través de un formulario de Google Forms.

Actividad 6 “Seguimiento”

En este apartado se pretende evaluar, retroalimentar y realizar seguimiento los conceptos adquiridos en la capacitación sobre la comunicación, por lo tanto, este taller contará con dos actividades de seguimiento.

A. Diligenciamiento de tablas

En un espacio destinado en la reunión mensual, se les solicitará a los funcionarios dividirse en 6 grupos, luego les dará una hoja con una escena en particular, en la que deben diferenciar los estilos de comunicación, así:

Califique, por favor, la conducta pasiva, agresiva y asertiva de la persona No 1, de acuerdo a las siguientes escenas:

Tabla 1.

Escena 1

Escena 1	Asertivo	Pasivo	Agresivo
Participante No 1. ¿Estoy mirando bien, o eso que veo es otro choque en mi moto?			
Participante No 2. ¡Ay parece, estoy tan cansado! Hoy ha sido un día largo para mí, llego de problemas. ¡No, que pereza, de verdad!			
Participante No 1. ¡A mí no me interesa nada de lo que me estas contando, así que, necesito que hablemos ya!			
Participante No 2. ¡Eh, pero que hay pues, porque eres así conmigo, téngame paciencia!			
Participante No 1. ¡Pues yo necesito delimitar ahora mismo, quien va a arreglar los daños de la moto, ¡necesito saber cuánto vale y en que taller se va a realizar tal procedimiento!			
Participante No 2. ¡Ay por Dios, en este momento estoy muy cansado, dame tiempo y después miramos eso!			

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Escena 2

Escena 2	Asertivo	Pasivo	Agresivo
Participante No 1. Usted si no, me abandonó en el restaurante y eso me hizo sentir muy mal.			
Participante No 2. Pero es que usted se demoró mucho para llegar a ese lugar.			
Participante No 1. Es que yo soy nuevo, no conozco a nadie, como me vas a dejar solo.			
Participante No 2. Ha no mijo, usted ya está muy grande, cuídese usted solo, porque yo ya me cansé de estar esperándolo siempre			
Participante No 1. Me parece muy mal su actuar, yo también estoy cansado de estar detrás suyo.			
Participante No 2. Bueno está bien, para la próxima salida, te acompañaré toda la noche, trato hecho.			

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.

Escena 3

Escena 3	Asertivo	Pasivo	Agresivo
Participante No 1. ¿Hola, me puedes colaborar con diligenciar este formato?			
Participante No 2. Ahora no puedo, estoy tan ocupado con un análisis que debo hacer ya mismo. Después te ayudo.			
Participante No 1. Listo, aunque debo insistir, porque en verdad es urgente que me colabore por favor.			
Participante No 2. Es que ya mismo no lo puedo hacer, estaré ocupado hasta las dos de la tarde.			
Participante No 1. Ok, siento mucho molestarte, lo tendré presente la próxima vez, para concretar tu			

disponibilidad con más tiempo.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.

Escena 4

Escena 4	Asertivo	Pasivo	Agresivo
Participante No 1. Acabo de recibir un correo de mi suegra, en el cual me informa que quiere pasar unos días con nosotros y compartir con los niños. En verdad, me alegraría tenerla aquí lo más pronto posible.			
Participante No 2. ¡ay no, que pereza mi mamá otra vez de visita! ¿Pero me parece importante hablar ese tema?			
Participante No 1. De acuerdo, a mí me gustaría verla otra vez, pero que por favor no se vaya a demorar tantos días. Porque me gustaría que estuviera unos días con nosotros, ¿pero el problema es que ella quiere quedarse a vivir aquí?			
Participante No 2. ¿Claro que no, como se te ocurre?, me encantaría que llegara hoy mismo.			

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.

Escena 5

Escena 5	Asertivo	Pasivo	Agresivo
Participante No 1. ¡Oye bonita, hoy te ves excelente, como una uva!			
Participante No 2. ¿No me hagas reír, porque te gusta jugar así conmigo? Precisamente hoy me siento muy mal, me siento fea.			
Participante No 1. No, como se te ocurre, te ves muy bien.			

Participante No 2. la verdad, me siento horrible, mira mi cabello alborotado.

Participante No 1. Relájate, después hablamos, debo ir a trabajar.

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 6.

Escena 6

Escena 6	Asertivo	Pasivo	Agresivo
(Durante un coctel de la empresa, Carolina está presumiendo como su esposo le regala tantos detalles, en fin, el tipo es muy especial con ella. Sus colegas se ríen y no le creen)			
Participante No 1. Es verdad, de donde creen que saco el dinero para darme mis gusticos, ustedes saben que de mi trabajo no es, Porque él tiene un sueldo más alto que el mío. Con mis honorarios, yo no podría vivir en la comodidad en las que vivo. Usted siente es envidia de mi pareja.			

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Retroalimentación: Se les explica a los participantes que debemos hacer una mesa redonda y compartir nuestras calificaciones, para de esta manera proceder a sacar conclusiones y aciertos

Escena 1: Participante No 1. es agresiva. En esta escena se puede inferir una comunicación hostil.

Escena 2: Participante No 1. es agresiva. El tono en que entabla la conversación es de reproche, con ello Participante No 2. se genera una conducta que está a la defensiva y por lo cual no existe ningún ganador.

Escena 3: Participante No 1. es pasiva. La conversación se da de forma temerosa. Por esta razón no encontró solución alguna.

Escena 4: Participante No 1. es asertiva. En este dialogo se realiza una solicitud de manera específica, y por ende está abierta a la negociación y lo más seguro es que se cumpla el objetivo.

Escena 5: Participante No 1. es pasiva. La persona No 1 accede que Participante No 2. le contradiga el alago, y por lo cual termina rindiéndose.

Escena 6: Participante No 1. es asertiva, porque siempre busca la manera de defender su planteamiento ante la opinión de los demás.

B. Juego el amigo secreto del asertividad

Indicaciones:

Indicar a todos los funcionarios que se realizará el juego del amigo secreto entre todos, pero existen unas reglas de participación. Las cuales se enuncian antes de entregar los nombres del amigo secreto, para conocer si están todos de acuerdo con el juego.

Reglas:

1. Cada persona debe sacar un papel, que contenga el nombre de algún amigo secreto
2. Se realizarán endulzadas secretas (regalar dulces) todos los viernes de cada semana, desde el inicio de la repartición de los papeles con el nombre del amigo secreto, hasta el día de la entrega de regalos. El monto de cada endulzada debe ser mínimo de \$5.000 pesos.
3. El regalo que se entregará al amigo secreto al finalizar el juego debe ser mínimo de \$50.000 pesos, es importante tener en cuenta la lista de los deseos. La fecha, lugar y hora para la entrega de los regalos, se define en común acuerdo el día en que entregan los nombres de los amigos secretos.
4. La lista de los deseos es una tabla, que se colocará de manera pública y en un lugar accesible a todos los participantes, donde se van a registrar lo que cada persona desea en cuanto a las endulzadas y el regalo final.

Ejemplo:

Tabla 7.

Lista de los deseos

Lista de los deseos					
Nombre	Endulzada		Regalo	Preguntas y respuestas	
Ejemplo: María paula	Dulce x	salado x	Frutas x	Bolso de mano, colores claros	Dudas que existan o solicitud de especificaciones del detalle.

Nota. Elaboración propia.

5. Protocolo entrega de las endulzadas:

Se les indica a los participantes que todos los viernes programados para esta actividad, estará disponible una caja de color rojo y enmarcada con el nombre de “Endulzadas secretas” para almacenar las endulzadas en un horario de 08:00 a 11:00 am, lo ideal es que todas las personas manejen un hermetismo para depositar la endulzada en la caja, el código es que todos traigan la endulzada en bolsas negras.

6. La bolsa negra que se depositará en la caja roja, deberá contener la endulzada según la lista de los deseos que definió el amigo secreto y adicional a esto, deberá contener una nota, con el fin de calificar el comportamiento asertivo que tuvo su amigo secreto durante el transcurso de la semana. Es importante tener claro que, si el amigo secreto tuvo un comportamiento asertivo, el mensaje de la endulzada sea para felicitarlo y se dibujará sticker de carita feliz; pero si, por el contrario, el amigo secreto no tuvo un comportamiento asertivo, el mensaje debe ser una invitación a mejorar y dibujar un sticker de carita triste. Lo anterior, con el fin de generar una motivación al cambio positivo.
7. Posteriormente, se procederá a realizar el sorteo de entrega de nombres de los amigos secretos.
8. Ahora bien, el siguiente paso es diligenciar los apellidos y nombres de todas las personas a participar escritos en papelitos doblados dentro de una bolsa oscura, y en orden aleatorio, cada persona sacará un papelito, se le indica que debe revisar que en el papel que sacó, no este escrito su nombre. Encaso de que saqué su propio nombre debe retornar ese papelito doblado nuevamente a la bolsa y sacar un nuevo papel.
9. Al finalizar la entrega de todos los papelitos, y verificando que todos tengan un nombre que de ahora en adelante se llamará (amigo secreto), se disponen a compartir y cumplir con el resto de las reglas del juego.

Taller # 3

Tema: Capacitación sobre Pausas activas “Plan menea, sacude, estira y balancea”

– Programa bienestar físico

Objetivo: Brindar al colaborador una efectiva orientación sobre los aspectos más importantes de prevenir algunos trastornos de tipo musculo esquelético, que puedan ser generados por malas posiciones corporales, que se den de manera extendidas y presentan algún grado de movimientos reiterados.

Duración: En el primer encuentro aproximadamente 60 minutos. Luego cada persona debe destinar 10 minutos para realizar las pausas activas.

Materiales:

- 1) Espacio físico, computador, video beam.
- 2) Recursos: Humanos
- 3) Instructor, Participantes.

Actividad 1 “Sensibilización”: Presentación en folletos sobre las consecuencias de no realizar pausas activas en el entorno laboral.

Indicaciones:

15 días antes de iniciar el desarrollo de éste taller se enfatizarán en los siguientes síntomas:

- Cervicalgia: Consiste en presentar algún grado de dolor en la parte del cuello.
- Dorsalgia: Este síntoma se refleja a través de algún tipo de dolor en la parte de la columna, y puede extenderse hacia la parte lateral de las costillas.
- Síndrome del túnel carpiano: Este síndrome se expresa por medio de dolores en la parte de manos y dedos.

Posteriormente, una semana antes de iniciar el taller de pausas activas se realizarán carteles sobre los beneficios de realizar las pausas activas en el entorno laboral, entre los principales se encuentran:

- Oprimir la tensión musculo esquelético
- Mejorar la circulación sanguínea
- Advertir los espasmos y las contusiones
- Reducir el grado de estrés
- Generar un alto grado de concentración.
- Ayuda a que las personas se relajen.
- Y, por último fomentar el autocuidado.

Actividad 2: “Integración llamada una historia, dos narradores”

Se le pide el favor a los participantes que formen duplas, una vez organizados los grupos, se les dice que cada dupla pasará al frente del grupo. Para empezar, el primer participante debe diseñar una narración a partir de una frase aleatoria que será el comienzo. A partir de ese momento, cada persona tiene un tiempo específico para contar su historia y durante ese tiempo debe darle secuencia a la historia, sin negar o contradecir lo que se ha construido de la historia.

Una vez suene un timbre, el cual indicará que su tiempo terminó, es ahí donde el siguiente participante debe parar su narración donde vaya y a continuación, el siguiente participante deberá seguir narrando la historia. El tiempo estimado será de 3 minutos para la pareja cuente su historia, y ya para concluir se realizará con una reflexión

Actividad 3: Presentación de contenidos a través de diapositivas

¿Las pausas activas en el contexto laboral?

Las Pausas actividades que están definidas como tiempo corto que son destinados para descansar durante la jornada laboral, las cuales tienen como propósito recobrar energía, también se pretende incentivar los resultados, la eficiencia y el desempeño en el cumplimiento de las labores. Las pausas se dan a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a disminuir el estrés. Y algún tipo de fatiga.

¿Cómo, cuándo y dónde se deberían ejecutar las pausas activas?

Estas se pueden realizar en cualquier momento del contexto laboral; sin embargo, siempre se recomienda hacerlas al comenzar y terminar la jornada y cada así mismo, se debe realizar de manera frecuente.

¿La importancia de realizar pausas activas?

Tabla 8.

¿Por qué deben realizarse las pausas activas?

1. Ayudan a fragmentar la rutina laboral	6. Se genera conciencia sobre las posturas corporales
2. Mejora los niveles de energía	7. Incrementa la capacidad de análisis y concentración.
3. Se incrementa la circulación sanguínea	8. Favorece la interacción entre compañeros
4. Favorece la relajación de los músculos	9. Aumenta los niveles de desempeño en el lugar de trabajo
5. Fomenta el autocuidado	

Nota: Fuente: Universidad de Boyacá. Cartillas de pausas activas.

¿Quiénes no deben realizar pausas activas?

Por temas de salud, se sugiere que las personas que posean algún grado de lesión, enfermedad o alteración en salud, deben consultar con el médico de confianza que tipo de actividades relacionadas a las pausas activas si pueden ejecutar.

Ejercicios guiados

Indicaciones: Se debe realizar esta actividad todos los días que se laboren, inicialmente se realizará con acompañamiento profesional, por un periodo de dos semanas consecutivas. A partir de la tercera semana, se retira el acompañamiento profesional, porque se requiere que el desarrollo de la actividad sea por iniciativa propia de los funcionarios.

A continuación, se explica los ejercicios a realizar.

Tabla 1.

Pasos para realizar pausas activas

1. Respiración: Se debe inhalar suficiente aire fosas nasales e inmediatamente se debe retener ese aire en los pulmones por lo menos por un laso de 10 segundos, luego se debe exhalar por la cavidad bocal.
2. Cuello: con las extremidades superiores se debe llevar la cabeza hacia el lado izquierdo, retener por un aproximado de 10 segundo y luego se lleva la cabeza hacia el lado derecho, como si tocara el hombro con la oreja.
3. Hombros: Con los hombros realice movimientos circulares, luego dirija los brazos hacia la parte de la columna, luego se debe entrelazar los dedos e intente subir las manos sin soltar los dedos, se debe permanecer hasta contar hasta 10 segundos y luego repita el mismo ejercicio con la otra extremidad superior.
4. Brazos: Importante tener la Columba de manera muy recta, luego se debe cruzar las manos por la parte trasera de la cabeza y se debe intentar dirigirlos hacia la parte de arriba. Posteriormente se debe quedar en esta posición durante más o menos 10 segundos. Seguidamente repita este procedimiento con el brazo contrario.
5. Manos: estirar la extremidad de manera recta hacia la parte de al frente y se debe abrir y cerrar la mano de manera muy fuerte, durante aproximadamente 10 segundos.
6. Brazos: Dirija las extremidades superiores hacia la parte de atrás por encima del nivel de los hombros, luego se recomienda tomar un codo con la mano contraria e

inmediatamente se debe dirigir hacia el lado del cuello. La idea es sostener esta postura por unos 12 segundos y luego repetir con el otro brazo.

En cuanto a las manos: se debe estirar uno a uno cada dedo de la mano contraria y sosténgalo por aproximadamente unos 5 segundos.

7. Piernas: Se debe dar un paso al frente, apoyando el talón con el piso y luego dirija la punta del pie hacia su cuerpo. Se debe sostener esta postura durante 10 segundos.

8. Ojos: con el cuello recto dirija la mirada hacia la parte derecha, luego hacia la izquierda y hacia arriba y hacia abajo, repítalo por apropiadamente 12 segundos.

9. Manos: Dirija la mano hacia la parte de adelante y luego cambie la posición de la mano hacia la parte de abajo, y haga presión fuertemente con la otra mano.

10. Piernas: Se sugiere conservar una distancia amplia entre las dos piernas y estas deben estar de manera recta, dilatando lo que más se pueda por unos 10 segundos.

11. Piernas: subir la parte donde se sitúa la rodilla, hasta la parte del pecho y sostener esta postura por aproximadamente durante 10 segundos. Se debe tener la columna de manera recta, al igual que la pierna de apoyo.

12. Ojos: se sugiere cerrar los ojos durante 20 segundos y respirar de manera muy profunda y suave, de igual manera se recomienda pensar en alguna situación que lo emocione.

Nota: Fuente: Universidad de Boyacá. Cartillas de pausas activas.

Actividad 4: Evaluación del taller

Diligenciar una evaluación sobre el taller a través de un formulario de Google Forms.

Actividad 5: Seguimiento

“Concurso me quiero, me cuido y gano”

1. Gana la dependencia que logró cautivar la atención de los compañeros, porque son los mismos funcionarios los encargados de elegir el gran ganador del concurso. (La cual se llevará a cabo, una semana después de participar la última dependencia)
2. El orden en que se hará la publicación del mensaje será elegido de manera aleatoria
3. El mensaje debe ser llamativo, porque el objetivo es que impacte y motive a los demás a cuidar la salud laboral
4. El mensaje puede ser a través de carteleras, folletos, canciones, juegos, etc.

5. El premio está sujeto a decisión de los interesados. (Pero se premiará a la dependencia como tal y se restringe premiar de manera individual).

Taller # 4

Tema: Capacitación sobre el trabajo en equipo y la motivación_ Programa asesoramiento y bienestar emocional

Objetivo: Desarrollar las destrezas y las habilidades en competencias como el trabajo en equipo y la motivación.

Duración: 90 minutos.

Materiales:

- 1) Espacio físico, computador, video beam.
- 2) Recursos: Humanos
- 3) Instructor, Participantes.

Actividad 1: “Sensibilización” Video la Carreta - ¿A quién tienes en tu equipo? Indicaciones: todos los funcionarios de la entidad se les enviará a través de medios tecnológicos(WhatsApp grupal y/o correo institucional) del video de la carreta disponible en https://www.youtube.com/watch?v=pidhWGD-m_A, posteriormente se hará la reflexión en carteles, donde se reitera de la importancia de trabajar en equipo.

Actividad 2: La canoa pirata salvavidas

Al dar las instrucciones se explica que deben imaginarse que están realizando un viaje por el crucero de sus sueños, donde todos es lindo y en ese momento se encuentran en el mar del pacifico colombiano; todos están disfrutando de unas vacaciones muy merecidas, son muchos días de descanso, sin embargo, de un momento a otro empezó a llover fuertemente, por lo cual el capitán del barco les informa que todas las personas presentes deben abordar un bote salvavidas. Pero un momento, no hay espacio para tantas personas, por tal razón solo queda un último bote donde pueden subir solo 9 pasajeros, pero actualmente ante la emergencia hay 11 tripulantes, por esta razón, dos personas deberán sacrificarse, para poder salvar al resto.

En ese momento todo se complica, porque como grupo deben colocarse de acuerdo quienes son las personas que no abordan el bote, por lo tanto, se enfatiza que de ninguna manera se aceptará decisiones de índole individual. Pero la tormenta es tan fuerte, que la decisión debe ser tomada en un rango de 2 minutos para que cada quien exprese las razones para abordar el bote y salvarse.

Una vez escuchados todos los argumentos, se debe tomar una decisión grupal, sobre quienes son las 9 personas que abordan el barco. Al cierre la actividad, se compartirá una reflexión y posteriormente la retroalimentación.

Actividad 3: Presentación de contenidos a través de diapositivas

Trabajo en equipo

Se inicia indicando que un grupo es la unión de dos o más personas, que pueden o no, tener características en común, mientras que un equipo es un grupo de personas, con habilidades complementarias, comprometidas con objetivos y metas en común.

Los miembros de un equipo trabajan para alcanzar los objetivos propuestos, tienen el mismo nivel de responsabilidad en los resultados, se reconocen como miembros del equipo y rigen su conducta con base en una serie de normas de actuación y valores compartidos. Se señala que en los equipos de trabajo se establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta.

Lectura y reflexión grupal

Una narración sobre cómo se puede aportar a un mejor mundo.

Había una vez, un lugar muy hostil llamado el taller de los talentos, en aquella ocasión se realizó una sorprendente reunión, la jirafa por ser una de las más altas, tomó la vocería y se declaró presidenta, exclamó fuertemente “todos ustedes fueron citados para delimitar unas diferencias que se están presentando”. Sin embargo, al terminar su intervención se escuchó un bullicio solicitando la renuncia de la presidenta. A lo cual, los demás animales se preguntaban de donde surgían esos ruidos y cuál era la razón de tal manifestación. ¡La presidente debe renunciar, pues es demasiado alta y no podemos escuchar, exclamo la señora conejo! Si, además, ella solo quiere estar comiendo las copas de los árboles. Exclamo otro animal. La jirafa, pálida y con asombro, acepto renunciar; pues le era imposible que por su altura fuera escuchada por los animales más pequeños.

Sin decir más, la jirafa solicitó que expulsaran a la tortuga, pues por su lentitud, retrasaba siempre el inicio de las reuniones. Ante esta situación de ataque, la tortuga aceptó su culpa también, pero no se quedó callada, y pidió la expulsión del tigre, por sus largos colmillos y fuertes garras, intimidaba a muchos animales. A lo cual, el tigre se presentó con disposición y estuvo de acuerdo, pero colocó como condición que sacaran a los monos, pues durante la reunión no se podían quedar quietos y estaban trepando por los árboles, lo cual generaba desconcentración. Ante tantos reclamos ingreso el elefante, tomó la palabra, y empezó a narrar que pasaría si cada uno de los animales expulsados no estuvieran en la selva, a lo cual, concluyó que cada uno es importante, con todos tienen defectos y habilidades, pero con todas las diferencias que presentemos, debemos aceptar y poder convivir con los demás.

Finalmente, cerró la asamblea resaltando la importancia de resaltar los aspectos buenos de cada animal, y no enfocarse tanto en lo negativo. A lo cual, todos los animales de la selva aplaudieron.

Retroalimentación: En el ambiente laboral pueden suceder los mismos episodios de la asamblea de los animales, sin embargo, es importante aprender a compartir en las diferencias y resaltar los aspectos positivos que tenemos.

Asignación de tarea: se anima a cada participante a que coloque en práctica lo trabajado en el taller, y a que fortalezcan diariamente sus habilidades para trabajar en equipo.

La motivación

Este término está definido como un estado intrínseco que genera una conducta; como puede ser la disposición de realizar algún tipo de esfuerzo; lo anterior se expresa a través de motivos o impulsos, que tienden a generar algún comportamiento, como un proceso que conlleva a un estado de satisfacción.

Por esta razón, Robbins Stephen (1999) define la motivación como un proceso mediante el cual un colaborador, influenciado por algún tipo de fuerza intrínseca que, dirige un comportamiento guiado a lograr ciertos incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades

Elementos de la Motivación: esta se expresa a través de una conducta observable que se emite. De acuerdo con lo anterior se expresa por medio de una conducta agradable.

La motivación está compuesta por varios elementos internos (necesidades humanas) y también por medio de elementos externos (presiones desplegadas por el ambiente social).

En la motivación se presentan 3 efectos sobre la conducta: la inicia, la dirige y la mantiene. Toda la conducta está encaminada a compensar alguna necesidad.

De acuerdo con Romero Daniel (2006) las dimensiones de la motivación son: intensidad, la dirección y persistencia.

- **La Intensidad:** hace referencia al esfuerzo que la persona hace en la ejecución de una actividad.
- **La Dirección:** es la orientación de ese esfuerzo que se realiza para la consecución de un logro. Este debe hacer una elección de cosas en las que la persona concentrará el esfuerzo.
- **La Persistencia:** es la continuidad del esfuerzo realizado. Esta hace que la persona culmine los inconvenientes que encuentre en el trayecto de la meta.

Actividad 4: Los participantes

- Se especifica que no requiere de ningún material en específico y se puede desarrollar por medio de varios grupos de trabajo. Por lo tanto, se busca que con algo tan sencillo como realizar una reunión en un espacio pequeño, se debe solicitar la colaboración de varios voluntarios, sin dar mayores especificaciones. A lo cual, hayan varios participantes, se debe indicar que es suficiente el número de voluntarios.
- **La actividad consiste en indagar porque tuvieron la voluntad de participar, y a los que no quisieron hacerlo, se debe preguntar porque no quisieron participar, si era voluntario;** seguidamente se debe generar un debate sobre las razones de cohibirse participar

Actividad 5: Evaluación del taller

Diligenciar una evaluación sobre el taller a través de un formulario de Google Forms.

Actividad 6: Seguimiento

Juego “Mi equipo, mi Halloween”

Indicaciones:

Indicar a todos los funcionarios que se realizará el juego de decoración de Halloween por dependencias. El objetivo del juego es fortalecer el trabajo en equipo y la motivación de los funcionarios a través de la gamificación, por lo tanto, este juego contará con unas reglas claras de participación.

Reglas:

1. La participación será de manera grupal, por lo cual se les recomienda a todos los funcionarios trabajar en equipo, en esta ocasión se realizará por dependencias.
2. Este juego se implementará durante el mes de octubre, la fecha de inicio será determinada por los participantes, pero la fecha de premiación, será el día 1 del mes 11 del año en curso.
3. Habrá una dependencia que será elegida como la feliz ganadora, tendrá derecho a reclamar un premio grupal.
4. Los jueces del juego, serán los ciudadanos que asistan el día 31 de octubre a las instalaciones de la entidad, los cuales de manera voluntaria depositarán una tarjeta de votación en una urna, la cual debe estar en un lugar visible de todos y al cuidado de persona responsable del juego.
5. La persona responsable del juego, no puede participar en el mismo, porque debe ser imparcial. Estará a cargo de explicar la dinámica del juego y las condiciones de votación que deben tener en cuenta los jueces que eligen al ganador.
6. Es importante precisar que se tendrá en cuenta la decoración de las oficinas, como también el disfraz que utilicen los funcionarios el día 31 de octubre.
7. La invitación es a decorar las instalaciones de la dependencia a la que pertenecen, con la temática de Halloween. Igualmente, a disfrazarse de acuerdo a la ocasión del día 31 de octubre
8. El premio, será otorgado en la primera semana del mes de noviembre. El cual queda a disposición de los felices ganadores en definir el día, lugar y hora de la premiación.
9. Así mismo, el premio será un bono redimible.

Taller # 5

Tema: Capacitación sobre hábitos saludables y nutrición_ Programa bienestar físico

Objetivo: Promocionar la práctica de nutrición y hábitos saludables, que contribuyan al mejoramiento del estado físico, de la dieta alimenticia y en particular se tomen las medidas necesarias para la promoción de la salud del colaborador.

Duración: 60 minutos

Materiales:

- 1) Espacio físico, computador, video beam.
- 2) Recursos: Humanos
- 3) Instructor, Participantes.

Actividad 1: “Sensibilización”: Publicación en cartelera, una semana antes de ejecutarse el taller.

Mensaje: “Una de las primeras causas de tener una mala alimentación se encuentran la falta de educación en el tema de hábitos saludables, como también la asesoría nutricional”.

Actividad 2: conferencia a través de medios tecnológicos por parte de la secretaría de salud municipal.

Actividad 3:

- Celebración del “Día de la fruta gratis” en el Día mundial del Corazón (viernes 29 de septiembre).
- Promover una campaña de “Coma Verde” en el Día mundial del Veganismo (miércoles 01 de noviembre).

Actividad 4: Evaluación del taller

Diligenciar una evaluación sobre el taller a través de un formulario de Google Forms.

Actividad 5: Evaluación del taller

Diligenciar una evaluación sobre el taller a través de un formulario de Google Forms.

Actividad 6: Seguimiento.

- Envió a través de medios tecnológicos institucionales de recetas fáciles, accesibles y saludables, con una periodicidad de cada 15 días.
- Realizar una vez al mes jornadas de control de peso, control de la tensión arterial, verificar el nivel de índice de masa corporal. Lo anterior, con el fin de fomentar conciencia sobre lo esencial que es implementación de buenos hábitos.

- Actividad desayuno compartido.

Taller # 6

Tema: Capacitación sobre resolución de conflictos e inteligencia emocional_ Programa asesoramiento y bienestar emocional

Objetivo: Ejercitar las habilidades para manejar los conflictos de forma constructiva y promover estrategias para intervenir desde la inteligencia emocional.

Duración: 90 minutos

Materiales:

- 1) Espacio físico, computador, video beam.
- 2) Recursos: Humanos
- 3) Instructor, Participantes.

Actividad 1: “Sensibilización”: Publicación en cartelera del cuento

Yo si quiero jugar, pero ellos no quieren compartir conmigo

Memo era un diminuto ratón, que con el pasar del tiempo se sentía cada vez más solo, Durante varios meses se la ha pasado organizando picnic todas las tardes en el parque de juego de la selva, con el fin de que otros animales puedan disfrutar y compartir con él. Inicialmente todos aceptaron ir, cuando Memo les envió un correo informándoles de tal actividad; sin embargo, a la hora del picnic, ningún animal llega porque creen no poder compartir con un ratón tan pequeño. Por ejemplo, El perro buscará perseguir al ratón, el tigre, intentará comérselo de un solo bocado. Las palomas, temen no poder aguantar las ganas de defecar en los manteles del picnic. Memo se va a casa pensando que nadie lo quiere, y sin ningún amigo con quien hablar, se siente totalmente triste, con los ojos llorosos y sin darse cuenta llega a un río, donde encuentra a muchos animales jugando. En esa escena presencia que ahí se encontraba, el perro, el tigre y las palomas que no asistieron a sus invitaciones. Ante esta situación, los animales se le acercan y lo invitan a jugar, Memo sin dudarlo, se limpia sus lágrimas y empieza a jugar; al finalizar la tarde, les pregunta a los demás porque nunca asisten a sus invitaciones, a lo cual, los animales le expresan el temor de compartir con alguien tan pequeño. Sin más de decir, Memo y los animales jugaron todos los días; porque lo realmente importante, es no discriminar a los demás por sus diferencias.

Actividad 2: Presentación de contenidos a través de diapositivas

¿Qué es un conflicto?

Un conflicto surge cuando una persona percibe que el comportamiento, las necesidades o los objetivos de otros representan un obstáculo para alcanzar y satisfacer sus propias metas.

Cualidades ante el conflicto: La permanencia de un problema se puede manifestar por diversos orígenes:

- La negación del problema.
- La evitación o la posposición de su resolución.
- La atribución del conflicto a causas externas.
- Problematizar lo cotidiano.
- Pedir soluciones globales.

La estructura del conflicto

Es esencial identificar los componentes que siempre están ahí y que se afectan mutuamente: - Los factores desencadenantes. - Los actores involucrados. - El proceso mediante el cual los actores enfrentan el conflicto. - El entorno en el que se desarrolla el conflicto. Estilos de resolución de conflictos: competitivo (Yo siempre gano-Tú no ganas nunca), colaborativo (aquí todos dominan), evitativo (todos pierden), acomodativo (tu siempre tienes la razón-yo no gano).

Las habilidades de comunicación

Desempeñan un papel crucial en la resolución de conflictos. Es fundamental practicar todas estas habilidades para garantizar un proceso adecuado de resolución de conflictos y poder aplicar el modelo de negociación y mediación en el que ambas partes salgan beneficiadas.

Por lo tanto, la negociación es un asunto en el que una o varias personas buscan la solución a un conflicto, de cierta manera deben declinar a sus ideales, para que este proceso sea exitoso, es esencial considerar varios aspectos:

- La capacidad de defender las ideas propias, pero siempre admirando las de los demás.
- Sostener una compostura asertiva

- Desplegar competencias de llegar a acuerdo, establecer una comunicación determinante y tramitar adecuadamente las dificultades.
- Alcanzar acuerdos a través de pasos de negociación,

Estas técnicas son fundamentales para lograr una resolución efectiva de problemas.

La conciliación: es un método para solventar conflictos que implica la intervención de una persona adicional que no tenga intereses particulares y sea aceptada por las por los demás. El mediador tiene como fin el proveer que las partes lleguen a un acuerdo por sí mismas a través de la comunicación y un pacto. Los principales objetivos del mediador son:

- Fomentar y facilitar la comunicación entre todos
- Originar una visión global del conflicto para todas las partes
- Ayudar a llegar a un acuerdo sobre las diferencias de posición.
- Reducir, en la medida de lo posible, las alteraciones emocionales

Actividad 3: Dinámica

La rueda de las opciones

La rueda de las opciones es una herramienta que es muy utilizada cuando se presentan algún tipo de conflicto. Esta actividad promueve un espacio para la meditación, y también proporciona soluciones que deben explorarse por iniciativa propia.

Imagen 1.

Circulo de resolución de conflictos



Nota: Fuente: López Arévalo Fabiola (2020). Circulo de resolución de conflictos.

5 pasos para solucionar conflictos.

Elaboraremos una tabla para solucionar inconvenientes en los que haya cinco pasos a seguir, el fin de esta actividad es que a través de la lectura podamos identificar estos pasos y sea cada uno de los participantes quienes encuentren la conclusión.

Tabla 10

Ejemplo de preguntas.

-
1. Identificar cual es el problema y el impacto del mismo
 2. Se debe analizar diferencia opciones para solucionarlo
 3. Posteriormente, se evalúa que opción funcionaría mejor
 4. Luego se debe elegir la opción que mejor se adapte a mi plan
 5. Reflexionar sobre si se encontró la solución al problema
-

Nota: Fuente: Elaboración propia.

Inteligencia emocional

Este concepto fue popularizado por el señor Daniel Goleman; el autor enfatiza que este tipo de inteligencia puede ser perfeccionada y consolidada por cada persona, y que, según la carencia, esta puede afectar todos los campos de la vida. (Goleman, 2000).

De acuerdo con Goleman, la inteligencia es la que genera un aumento de las posibilidades de obtener éxito en la vida. Por lo tanto, la investigación realizada a lo largo su carrera le permitieron inferir que el éxito profesional no solo obedece de la inteligencia; sino también se debe tener en cuenta diversas variables sociales y emocionales.

Goleman (2000) propone diversos elementos esenciales:

- **Conciencia emocional:** Esta habilidad implica examinar y percibir las emociones propias de acuerdo a como vayan surgiendo. Tener una mayor certeza sobre nuestras emociones puede servir como una guía valiosa en la generación de cualquier decisión propia, como la vida conyugal, la procreación, entre otras.
- **Regulación emocional:** Esta capacidad se basa en la conciencia emocional y se refiere a la destreza para manejar y examinar las emociones. Aquellas personas que pueden calmarse y liberarse de la ansiedad, la irritación o la tristeza excesiva tienden a recuperarse más rápidamente de las dificultades.
- **La automotivación:** Las personas que pueden reconocer sus impulsos y captar recompensas, por lo que tienden a alcanzar sus metas y sentirse satisfechas con sus logros.
- **Empatía:** Esta habilidad es fundamental para establecer contacto con los demás, ya que implica la capacidad de reconocer las emociones, entender sus deseos y necesidades.

- **Habilidades sociales:** Manejar las relaciones de manera efectiva implica actuar de acuerdo con las emociones de los demás, lo que influye en la capacidad de liderar.

Estos componentes son fundamentales para el desarrollo personal y las relaciones interpersonales, y pueden aportar una señal significativa en el triunfo y complacencia personal.

Actividad 4: Proyección del video “como meditar en un minuto” ejercicios para desarrollar tu inteligencia emocional

Link video: https://www.youtube.com/watch?v=spqAlb5_6Y&t=279s

Actividad 5: Evaluación del taller

Diligenciar una evaluación sobre el taller a través de un formulario de Google Forms.

Actividad 6: Seguimiento

Juego el amigo secreto del asertividad

Indicaciones:

Indicar a todos los funcionarios que se realizará el juego del amigo secreto entre todos, pero existen unas reglas de participación. Las cuales se enuncian antes de entregar los nombres del amigo secreto, para conocer si están todos de acuerdo con el juego.

Reglas:

1. Cada persona debe sacar un papel, que contenga el nombre de algún amigo secreto
2. Se realizarán endulzadas secretas (regalar dulces) todos los viernes de cada semana, desde el inicio de la repartición de los papeles con el nombre del amigo secreto, hasta el día de la entrega de regalos. El monto de cada endulzada debe ser mínimo de \$5.000 pesos.
3. El regalo que se entregará al amigo secreto al finalizar el juego debe ser mínimo de \$50.000 pesos, es importante tener en cuenta la lista de los deseos. La fecha, lugar y hora para la entrega de los regalos, se define en común acuerdo el día en que entregan los nombres de los amigos secretos.
4. La lista de los deseos es una tabla, que se colocará de manera pública y en un lugar accesible a todos los participantes, donde se van a registrar lo que cada persona desea en cuanto a las endulzadas y el regalo final.

Por ejemplo:

Tabla 11.

Lista de los deseos

Lista de los deseos					
Nombre	Endulzada		Regalo	Preguntas y respuestas	
Ejemplo:	Dulce	salado	Frutas	Bolso de mano, colores claros	Dudas que existan o solicitud de especificaciones del detalle.
María paula	x		x		


Nota. **Fuente:** *Elaboración propia.*

5. Protocolo entrega de las endulzadas: se les indica a los participantes que todos los viernes programados para esta actividad, estará disponible una caja de color rojo y enmarcada con el nombre de “Endulzadas secretas” para almacenar las endulzadas en un horario de 08:00 a 11:00 am, lo ideal es que todas las personas manejen un hermetismo para depositar la endulzada en la caja, el código es que todos traigan la endulzada en bolsas negras.
6. La bolsa negra que se depositará en la caja roja, deberá contener la endulzada según la lista de los deseos que definió el amigo secreto y adicional a esto, deberá contener una nota, con el fin de calificar el comportamiento asertivo que tuvo su amigo secreto durante el transcurso de la semana. Es importante tener claro que, si el amigo secreto tuvo un comportamiento asertivo, el mensaje de la endulzada sea para felicitarlo y se dibujará. sticker de carita feliz; pero si, por el contrario, el amigo secreto no tuvo un comportamiento asertivo, el mensaje debe ser una invitación a mejorar y dibujar un sticker de carita triste. Lo anterior, con el fin de generar una motivación al cambio positivo.
7. Posteriormente, se procederá a realizar el sorteo de entrega de nombres de los amigos secretos.
8. Inicialmente se colocan los nombres y apellidos de todos los funcionarios escritos en papelitos doblados dentro de una bolsa oscura, y en orden aleatorio, cada persona sacará un papelito, se le indica que debe revisar que en el papel que sacó, no este escrito su nombre. En caso de que saqué su propio nombre debe retornar ese papelito doblado nuevamente a la bolsa y sacar un nuevo papel.

9. Al finalizar la entrega de todos los papelitos, y verificando que todos tengan un nombre que de ahora en adelante se llamará (amigo secreto), se disponen a compartir y cumplir con el resto de las reglas del juego.


Referencias

- Abdala, E. (2009). La evaluación de los programas de capacitación laboral para jóvenes en Sudamérica. *Papeles de población*, 15(59), 11-82.
- Aguirre, I. B., Zuluaga, L. N., & Zuluaga, I. A. Z. (2022). Plan de Capacitación.
- Delgado, B. M., Alvarado, W. P., & Ortega, M. V. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Boletín Redipe*, 10(6), 305-317.
- Gil Quemba, J. M. (2021). Taller comunicación asertiva. Universidad Santo Tomas. Disponible en https://campusvirtual.ustatunja.edu.co/storage/resources/bienestar/desarrollo_humano/2.Taller-Comunicaci%C3%B3n-Asertiva.pdf
- Gil Quemba, J. M. Taller comunicación asertiva. Universidad Santo Tomas. Tunja Boyacá.
- Lobo, P. R. (2011). La comunicación interna. Una herramienta para generar pertenencia yaumentar la productividad en las Organizaciones. *Revista Nacional de administración*, (2),101-128.
- López Arévalo Fabiola (2020). Circulo de resolución de conflictos. Disponible en <https://es.scribd.com/document/453662011/circulo-de-resolucion-de-conflicto>
- Merlano, S. (2012). La comunicación interna en las organizaciones. *Contribuciones a la Economía*.
- Orgallo, Carlos. Manual de comunicación. Editorial Dykinson, Madrid, 2007.
- Palma Diaz, S. K., & Ruiz Coronel, V. P. (2018). Propuesta De Un Plan De Capacitación Para El Desarrollo Organizacional En La Municipalidad Distrital De Tuman–2016.
- Recuperado el 17 de agosto del 2023 en https://campusvirtual.ustatunja.edu.co/storage/resources/bienestar/desarrollo_humano/2.Taller-Comunicaci%C3%B3n-Asertiva.pdf
- Santiago León, A. T. (2019). Gestión de Calidad en la Capacitación laboral y Plan de Mejora en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Comercio, rubro Venta de Electrodomésticos en el Distrito de Huaraz, 2018.
- Suarez, N. N. (2021). Plan de mejoramiento en comunicación interna y propuesta de capacitación en liderazgo coach en el sanatorio Prof. León Morra (Bachelor's thesis).



Universidad de Boyacá. (2020) Sistema de seguridad y Salud en el trabajo. Disponible en <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2019-04/cartilla%20de%20pausas%20activas.pdf>

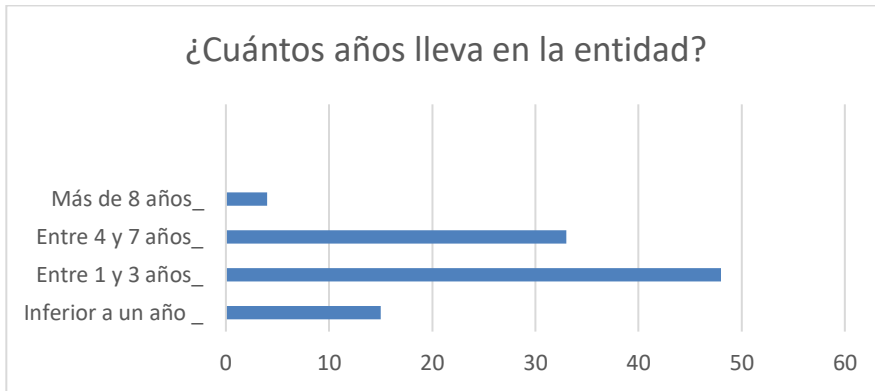
Vaca Anchundia, M. N. (2013). Plan de capacitación de liderazgo organizacional para la Federación de Barrios de la Cabecera Cantonal de General Villamil Playas, provincia del Guayas (Bachelor's thesis).



Anexo C. Encuesta de medición del impacto de la consultoría

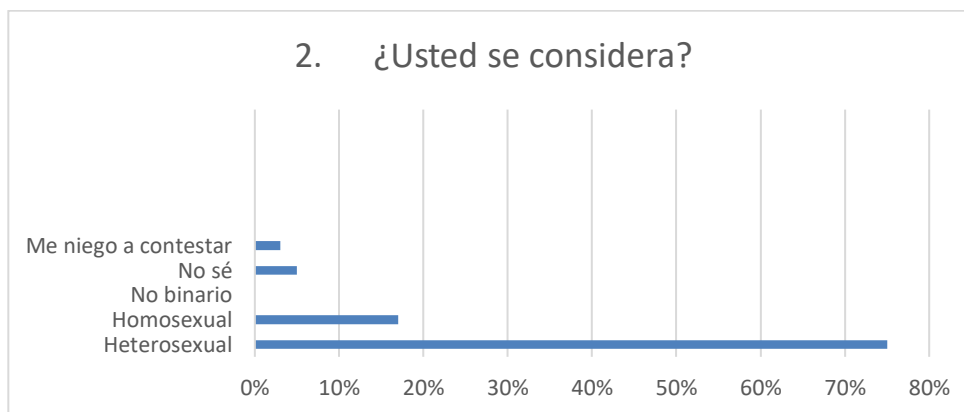
Análisis de los Resultados

1. Antigüedad en la entidad:



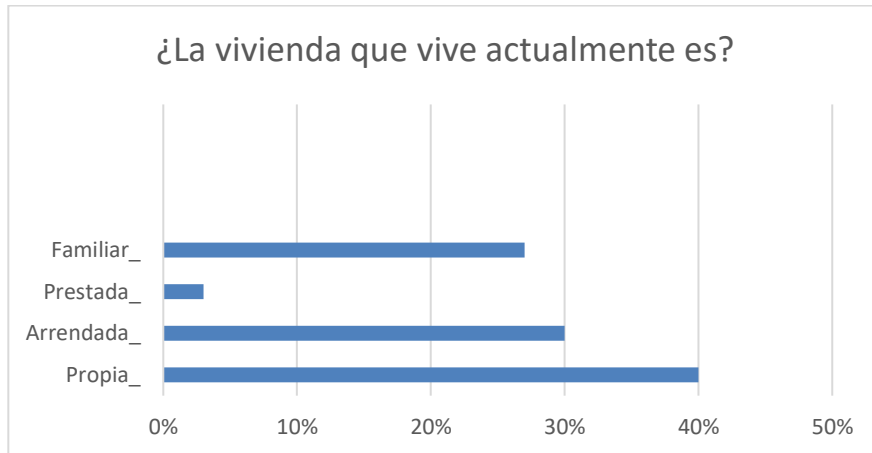
De acuerdo con esta aplicación de la encuesta podemos determinar que la mayoría de la población continúa siendo un personal no tan antiguo en la entidad, principalmente los empleados que llevan entre 1 y 3 años, lo que sugiere una rotación relativamente alta; sin embargo, es importante precisar que cada que hay cambio de gobierno municipal, se genera una rotación en la mayoría de los puestos de trabajo. Esta cifra es importante, debido a se recomienda realizar un diagnóstico previo, antes de planear y ejecutar futuros planes de bienestar laboral.

2. Identidad de género:



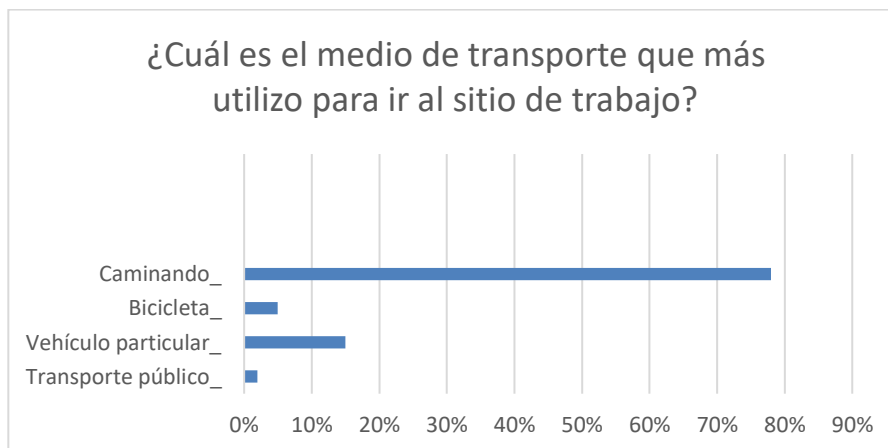
Según los resultados de esta segunda aplicación de la encuesta podemos afirmar que la mayoría de los empleados se identifica como heterosexual (75%), pero en comparación con la encuesta diagnóstico, se identificó un aumento en la población que se auto reconoce como homosexual, lo que demuestran que desde la entidad se tiene un enfoque inclusivo hacia la diversidad de género.

3. Tipo de vivienda:



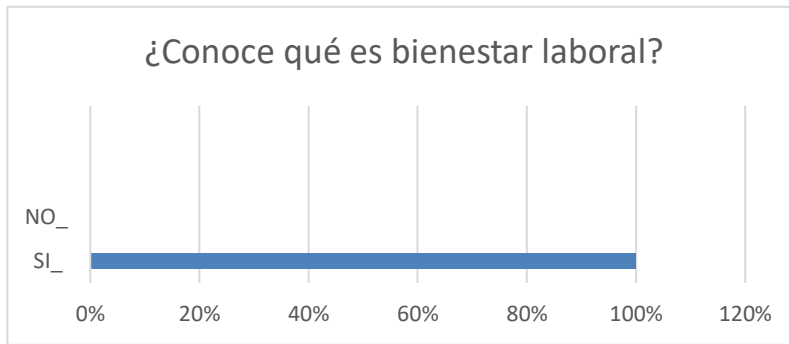
En cuanto a esta pregunta, es posible determinar que la mayoría de los funcionarios poseen vivienda propia, indicando cierta estabilidad financiera. Pero también es importante resaltar que el 30% habitan en vivienda en la modalidad de arriendo, sugiriendo una proporción considerable de empleados que prefieren la movilidad residencial, o también se encuentra ligado a la poca estabilidad laboral que ofrece la entidad.

4. Medio de transporte al trabajo:



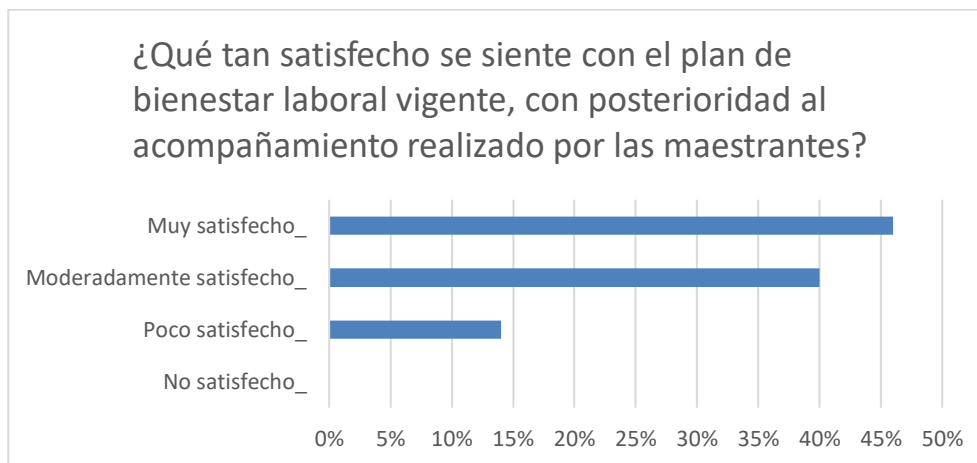
La comparación de las dos encuestas permite inferir que la mayoría del personal llega al trabajo caminando, en resultados concretos se pasó del 65% al 78%, lo que señala que se obtuvo un efecto positivo en el acompañamiento que se realizó al plan de bienestar de la Alcaldía, toda vez que, por medio de fortalecimiento al pilar físico se designó una campaña llamada “Caminando hacia mi lugar de trabajo”, una iniciativa para fomentar la actividad física en el personal.

5. Conocimiento sobre bienestar laboral:



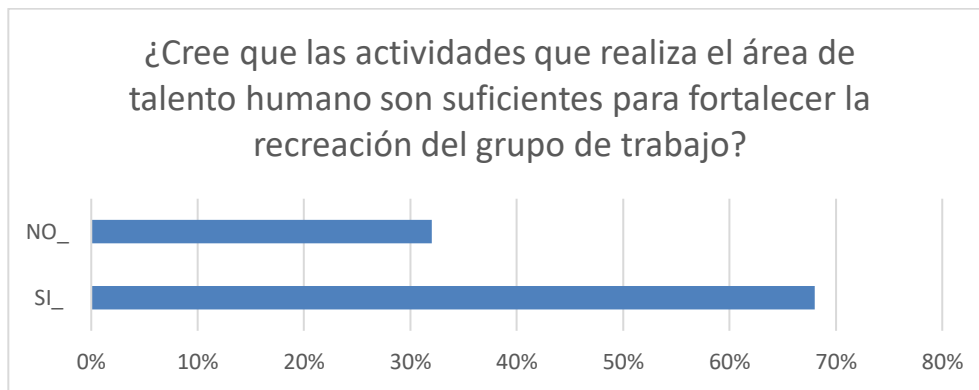
Indiscutiblemente desde la fase de diagnóstico se logró determinar que en general todos los empleados conocían el concepto de bienestar laboral, indicando un buen nivel de conciencia en la organización y finalmente, se pudo fortalecer los conocimientos y la importancia del bienestar laboral en la vida de los funcionarios públicos.

6. Satisfacción con el plan de bienestar anterior:



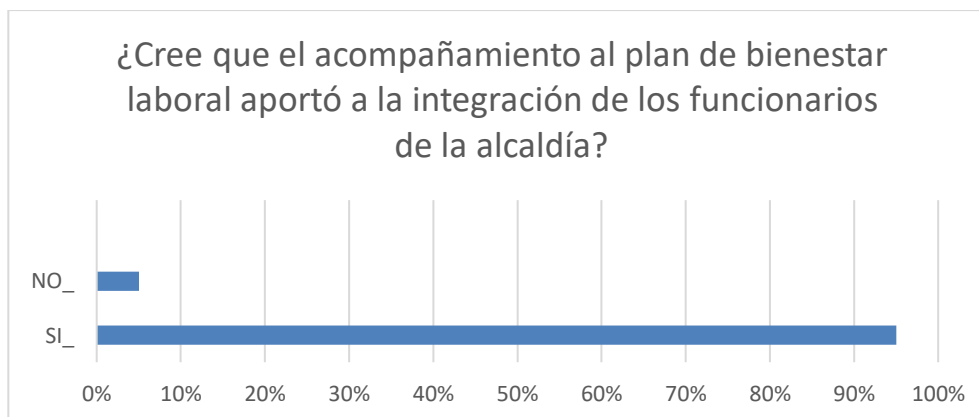
En general se puede observar que más del 85% de los empleados se muestra moderadamente o muy satisfecho con el acompañamiento realizado al plan de bienestar laboral de la Alcaldía, indicando una base sólida. A pesar de que se obtuvo un resultado positivo, también es importante reconocer oportunidades de mejora en los próximos planes de bienestar laboral, debido a que durante el acompañamiento solo se trabajó bienestar laboral con los funcionarios de la entidad, pero se recomienda realizar actividades enfocadas al ámbito familiar.

7. Efectividad de actividades de talento humano en recreación:



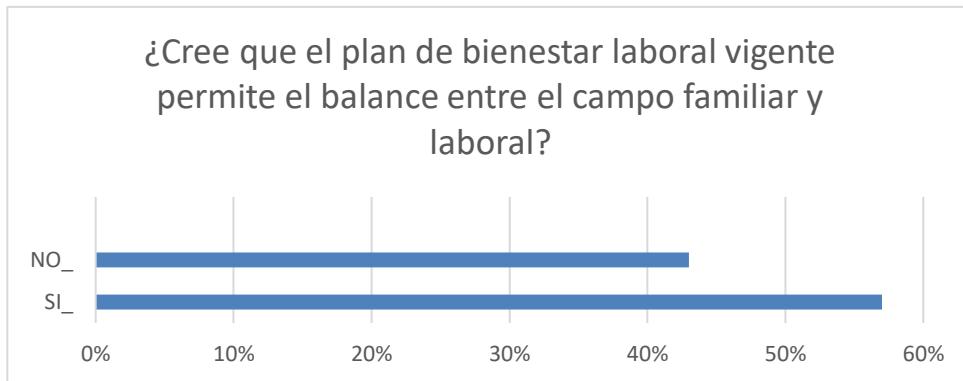
En comparación con la medición inicial se pudo determinar que hay una mejora en los resultados, pasando del 46% al 68%, indicando que los funcionarios perciben que las actividades desarrolladas desde talento humano son efectivas en la recreación, mostrando una recepción positiva. Lo anterior denota que las actividades denominadas “mi equipo, mi Halloween o el amigo secreto de la asertividad” fueron efectivas; es importante resaltar que, a través del acompañamiento al plan de bienestar de la Alcaldía, se diseñaron estrategias enfocadas a realizar el fortalecimiento del trabajo en equipo.

8. Aporte del acompañamiento al bienestar laboral en la integración:



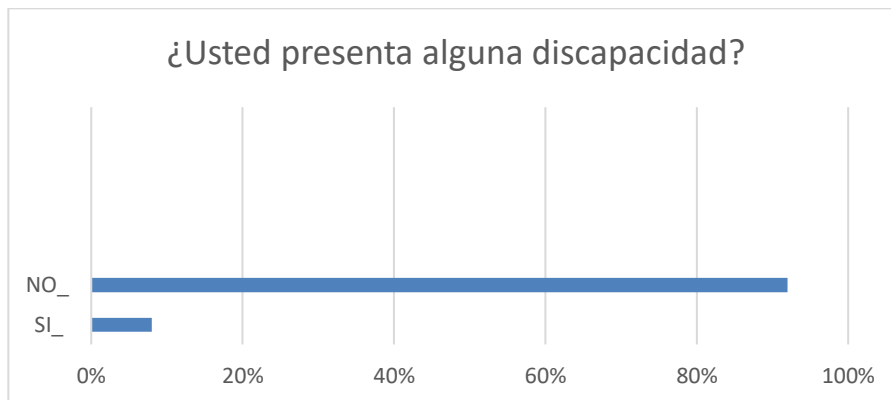
De acuerdo a estos resultados podemos afirmar que la mayoría (95%) cree que el acompañamiento contribuyó a la integración. El diseño de campañas denominadas “come verde, come sano, vive sano” o el “día de la fruta gratis”, arrojaron un impacto positivo en la dinámica grupal.

9. Balance entre trabajo y familia con el plan actual:



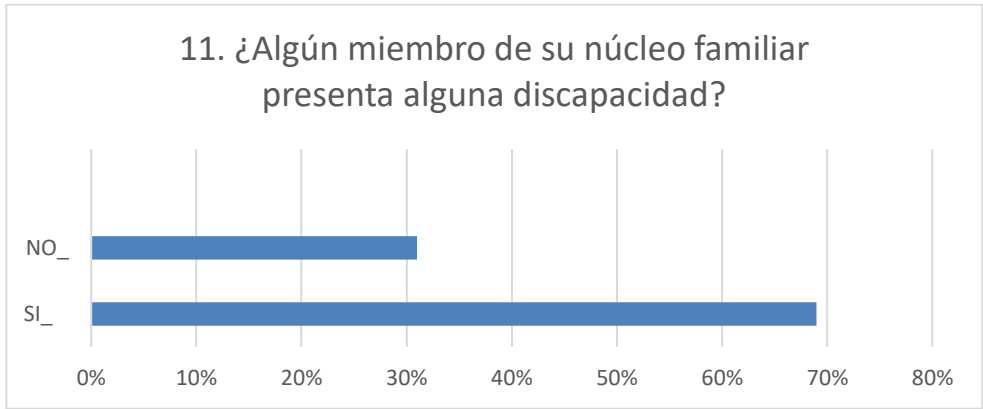
La comparación entre la encuesta diagnóstica y la encuesta de evaluación del impacto del acompañamiento al plan, registra una cifra importante; inicialmente el 65% de las personas creían que el plan de bienestar laboral permitía el balance entre el campo familiar y laboral, por lo tanto, a partir de los resultados de la segunda medición observamos que la percepción positiva se redujo al 58%. Lo que nos indica que se requiere fortalecer esta variable, porque durante los meses de acompañamiento al plan de bienestar, solo se enfocó a trabajar el bienestar laboral de los funcionarios, y no se ejecutaron actividades dirigidas al campo familiar.

10. Discapacidad del empleado:



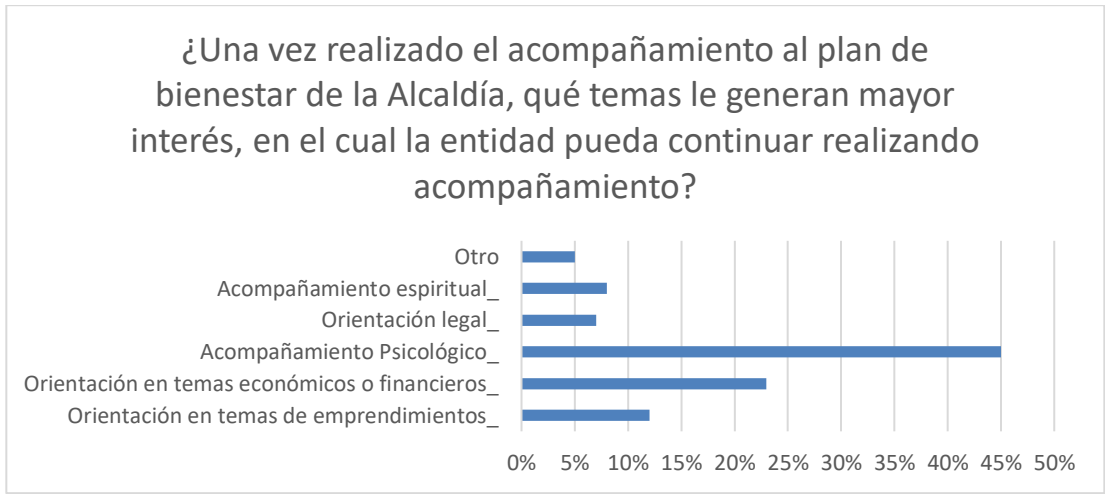
Una vez realizada la comparación de las dos encuestas se encontró un cambio en los resultados, toda vez que para la segunda medición se registró que 8% de los empleados presentan alguna discapacidad, indicando la necesidad de considerar medidas inclusivas en el diseño de programas de bienestar.

11. Discapacidad en el núcleo familiar:



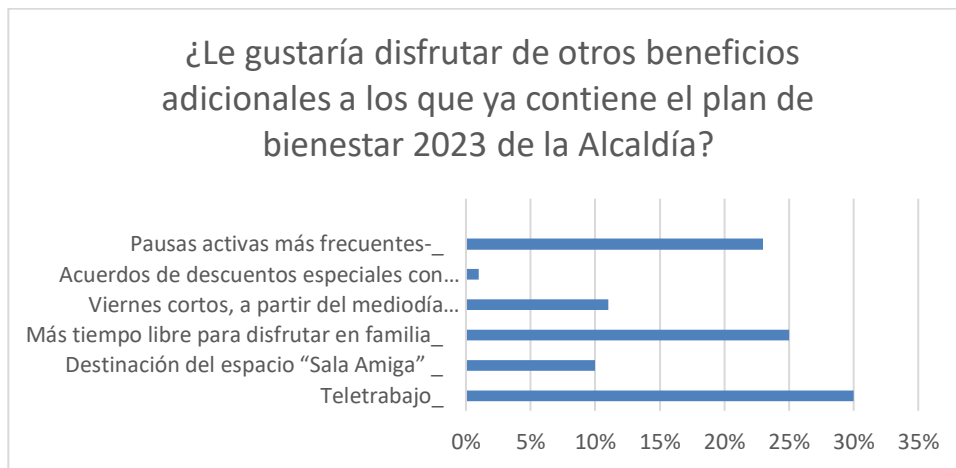
Al igual que en la primera encuesta, un gran porcentaje de la población informa que algún miembro de su familia tiene discapacidad, resaltando la importancia de programas inclusivos para apoyar a estos empleados y sus familias. Se recomienda que para el diseño de los próximos planes de bienestar se diseñen actividades dirigidas para esta población familiar.

12. Programas de mayor interés:



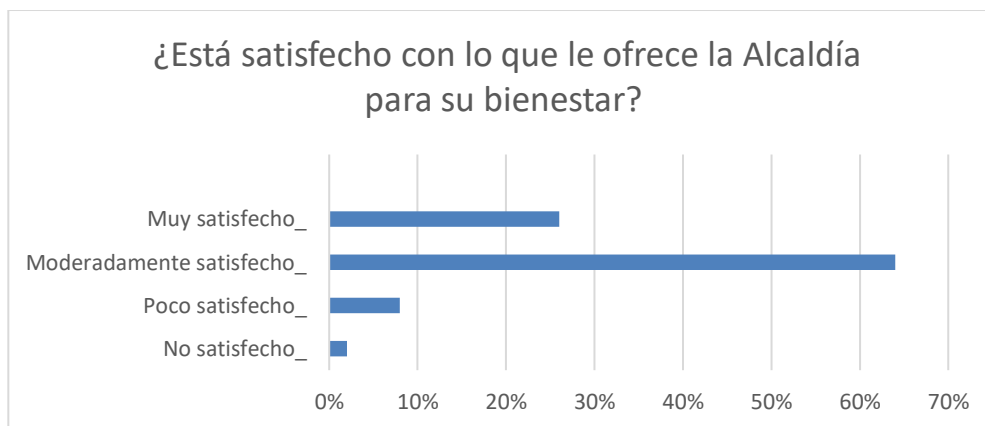
Esta segunda medición arroja resultados positivos sobre la necesidad del fortalecimiento al acompañamiento psicológico y orientación en temas financieros, teniendo en cuenta que fueron los programas más destacados, indicando un interés en el desarrollo profesional y reconocimiento.

13. Beneficios adicionales deseados:



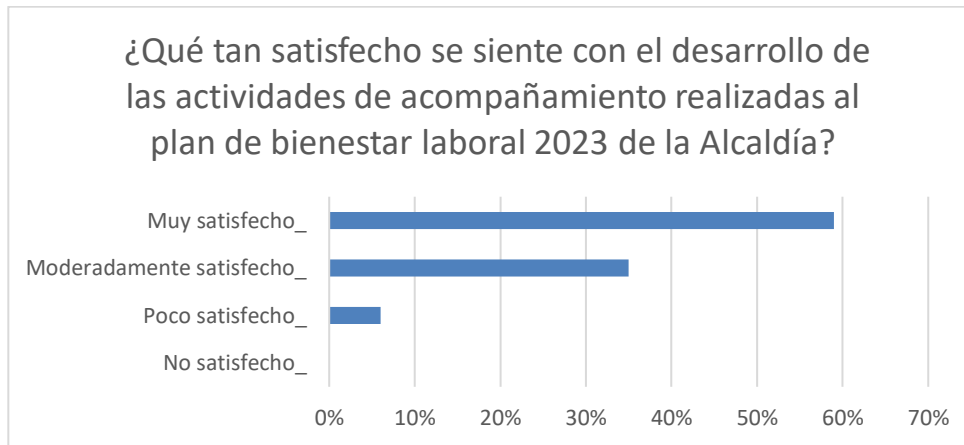
Los resultados arrojaron que el teletrabajo y más tiempo libre para disfrutar en familia son los beneficios más deseados, señalando la importancia del equilibrio entre trabajo y vida personal. El diseño de actividades para integrar el campo familiar continúa punteando en los resultados, por lo cual es importante resaltar el compromiso de la alta dirección en el diseño y la ejecución de planes de bienestar inclusivos.

14. Satisfacción con lo ofrecido por la Alcaldía:



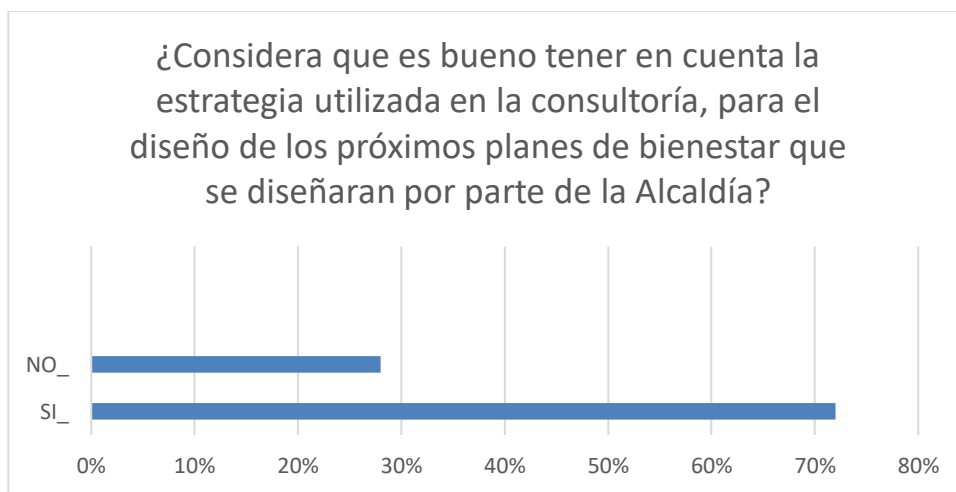
La comparación de los resultados arrojados por las dos encuestas permite evidenciar una mejora en la percepción general de los empleados, lo que indica que el objetivo general de la consultoría se ejecutó a cabalidad, toda vez que evidencia un aumento en el bienestar laboral de los funcionarios. Aunque no se alcanzó una medición del 100% de efectividad, ya que aproximadamente el 10% de los funcionarios se siente poco satisfechos o no satisfechos, lo que revela una oportunidad de mejora continua.

15. Satisfacción con el desarrollo de actividades de acompañamiento:



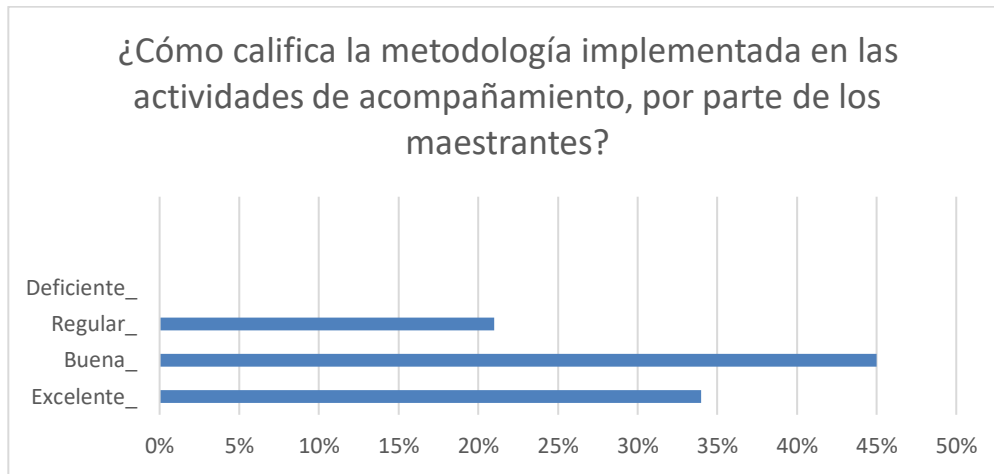
Al igual que la pregunta anterior, se puede deducir que finalmente la mayoría del personal se encuentra satisfecho con las actividades de acompañamiento al plan de bienestar, lo que sugirió una evaluación positiva de las intervenciones realizadas, así mismo, este resultado refuerza la hipótesis de que se cumplió con el objetivo de la consultoría.

16. Consideración de la estrategia para futuros planes:



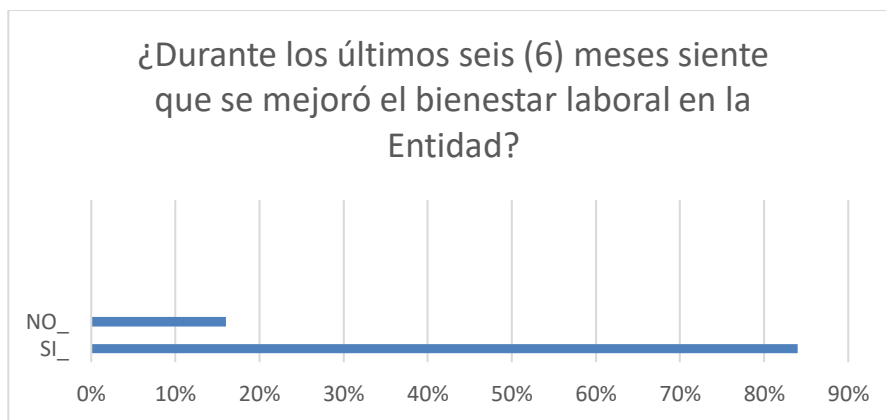
En general esta medición arroja un resultado muy positivo, ya que la mayoría (73 %) considera que la estrategia utilizada fue efectiva y debería tenerse en cuenta para diseñar futuros planes, indicando una aceptación de la metodología empleada, la cual fue plasmada en el producto de innovación generado en este proyecto.

17. Calificación de la metodología de los maestrantes:



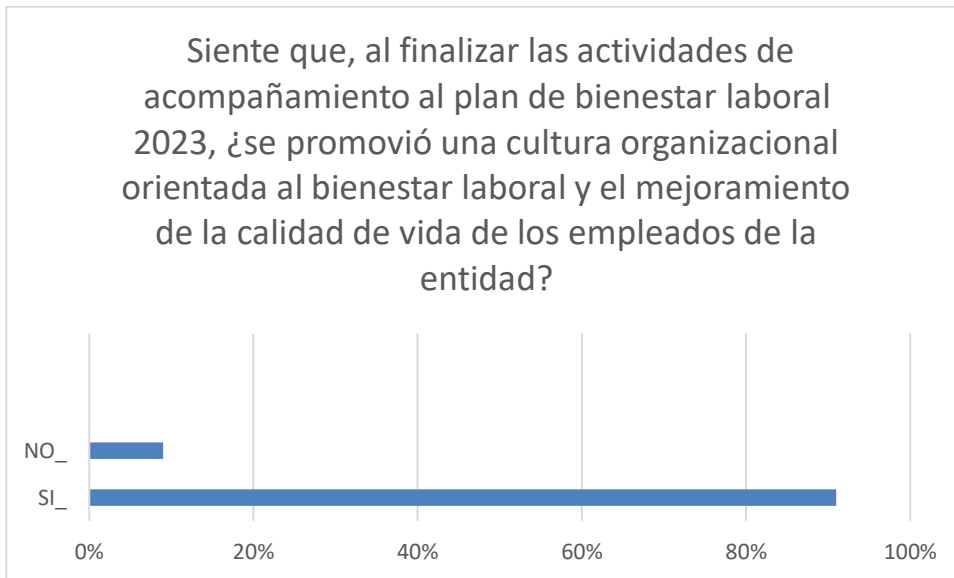
Este resultado indica que más del 75% del personal califica la metodología como "Buena o excelente", lo que indica una percepción general positiva, teniendo en cuenta que se implementaron diversas actividades para fomentar diferentes pilares. Así mismo se ejecutaron actividades de sensibilización, aprendizaje, evaluación y seguimiento para cada taller ejecutado, lo que finalmente cautivo la atención y el compromiso de los funcionarios.

18. Mejora del bienestar laboral en los últimos seis meses:



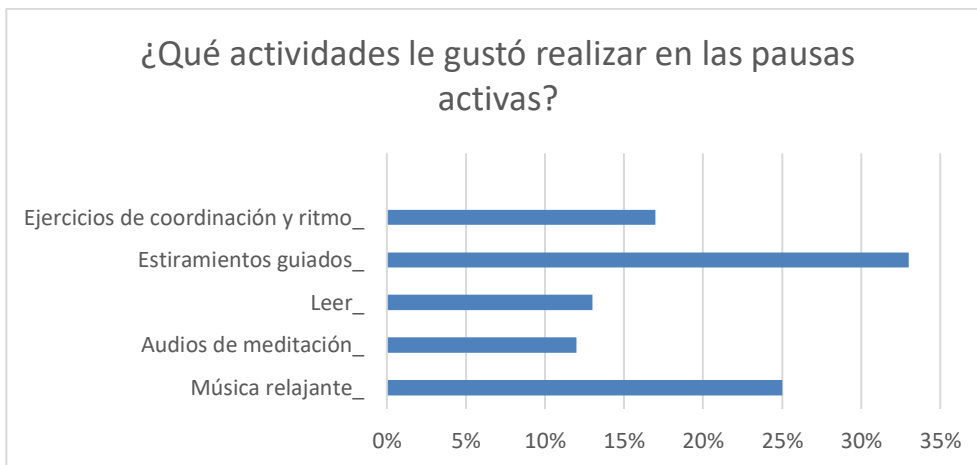
Este resultado es fundamental, debido a que reafirma los resultados positivos que fueron alcanzados en la consultoría, teniendo en cuenta que la mayoría (84%) percibe una mejora en el bienestar laboral, lo que sugiere una efectividad en las acciones implementadas y el cumplimiento de los objetivos del proyecto. Una vez compartidos estos resultados con la alta dirección de la Alcaldía se recomienda continuar fomentando el bienestar laboral por medio de los planes de bienestar venideros.

19. Promoción de cultura organizacional orientada al bienestar:



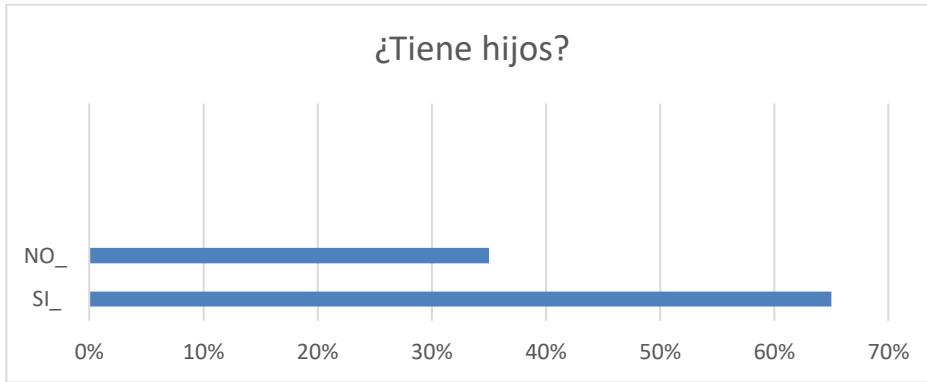
Seguidamente, los resultados arrojan que la mayoría de los funcionarios sienten que se promovió una cultura organizacional orientada al bienestar laboral, indicando un impacto positivo en la percepción de la organización, logrado por medio del acompañamiento al plan de bienestar.

20. Actividades preferidas en pausas activas:



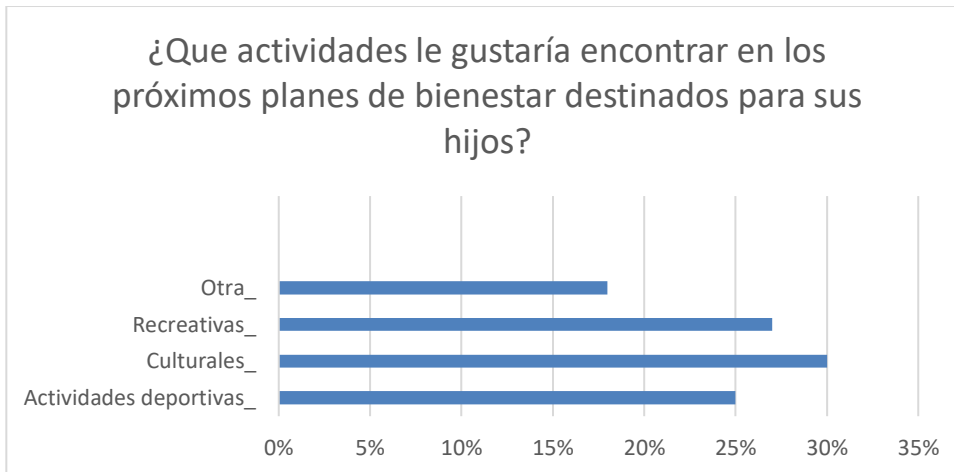
Es transcendental resaltar que, según los resultados de la encuesta diagnóstica, se realizaron actividades enfocadas a los estiramientos guiados por un profesional en fisioterapia y se implementaron los ejercicios de coordinación y ritmo. Ahora bien, las estadísticas de esta segunda encuesta reflejan la importancia de sostener en el tiempo este tipo de actividades, ya que se obtuvo resultados muy positivos, así mismo, se resalta la importancia de implementar nuevas estrategias como las pausas activas con música relajante, finalmente estos resultados concluyen que los empleados valoran la relajación y el bienestar físico durante las pausas.

21. Tiene hijos:



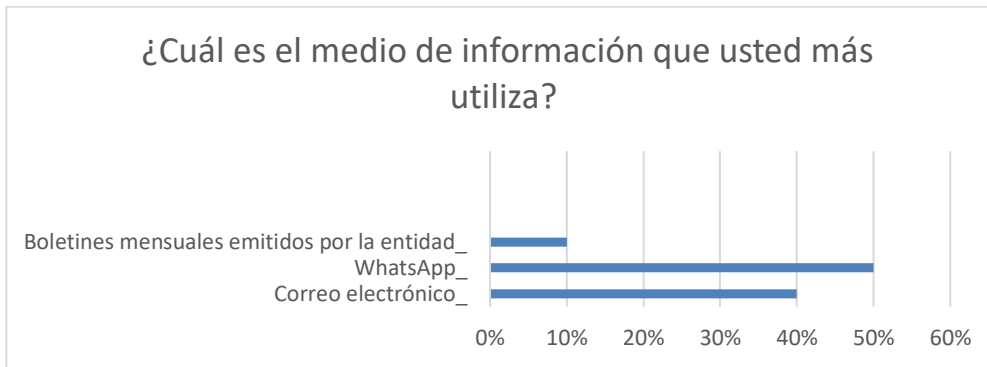
El 65% de los empleados tiene hijos, destacando la importancia de considerar las necesidades familiares al diseñar programas de bienestar, lo cual es una cifra considerable, ya que se recomienda a la alta gerencia de la Alcaldía fomentar de manera constante el campo familiar de los empleados, incluir actividades destinadas para los hijos de los funcionarios en los planes de bienestar venideros.

22. Actividades deseadas para hijos en futuros planes de bienestar:



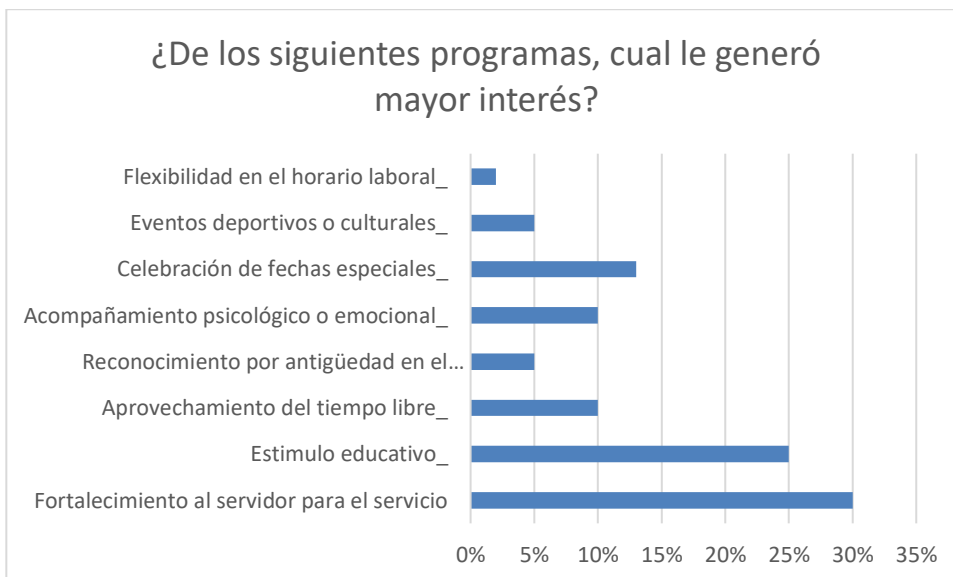
Las actividades culturales y recreativas son las más solicitadas, indicando un alto grado de interés en el desarrollo integral de los hijos de los empleados. Se recomienda realizar una categorización de esta población para conocer los rangos de edades, gustos o habilidades diferentes que puedan presentar; porque en el diseño de las actividades se debe fomentar la inclusión.

23. Medio de información preferido:



Esta cifra denota un análisis importante, debido a que según los resultados de la encuesta diagnóstica aproximadamente el 84% de la población prefería el WhatsApp, sin embargo, una vez finalizado el acompañamiento al plan de bienestar de la Alcaldía se pudo observar que esta cifra se redujo al 50%, ya que a través de cada uno de los talleres ejecutados se resaltó la importancia de utilizar medios de comunicación oficiales como lo es el correo electrónico personales e institucionales, lo que destaca la importancia de canales de comunicación efectivos.

24. Programas de mayor interés:



La comparación de los resultados de las dos encuestas demuestra una efectividad en la estrategia de la consultoría, teniendo en cuenta que se buscó mejorar el bienestar laboral y así mismo reducir los altos niveles de estrés, desmotivación, sobre carga laboral, ausentismo laboral o desgaste emocional; estas metas se alcanzaron porque según los resultados de la segunda encuesta, el programa de acompañamiento psicológico y emocional presenta una disminución en el interés y ahora genera mayor atención el programa de fortalecimiento al servidor para el servicio y el estímulo educativo, indicando un interés en desarrollo profesional y reconocimiento.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: 16 de junio de 2023 4:00 p.m.	Fecha/Hora final: 16 de junio de 2023 5:00 p.m
Lugar de la reunión: Plataforma Teams	Empresa: Alcaldía El Carmen de Atrato Chocó
Proyecto: Consultoría empresarial en bienestar laboral en la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó	Número de contrato: 20230412112858
Responsable del proyecto en la empresa: Andrés Enrique García Jiménez Jefe Control Interno Control Interno	Consultores: Ana María Muñoz Olaya Yury Thatiana Losada Cano Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS

Tema: seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría

1. Se inicia con un saludo y se explica el motivo de la reunión, se indica que en esta se realiza el seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos.

Es importante precisar que el plan de trabajo se desarrollará en tres fases: diagnóstico – análisis, acompañamiento - ejecución y evaluación –recomendaciones. Por tal razón, para este primer encuentro de seguimiento solo se abordará la primera fase y de acuerdo con el plan de trabajo de la consultoría se programaron las siguientes actividades.

1. Diligenciamiento y generación del contrato
2. Aplicación de la encuesta para realizar el diagnóstico
3. Formulación del problema y planeación de la estrategia

Descripción de las actividades que se desarrollaron durante el primer semestre del año 2023.

1. **Diligenciamiento y generación del contrato:** Se diligenció el contrato en los tiempos establecidos y posteriormente se obtuvo la firma del representante legal de la Alcaldía municipal del Carmen de Atrato Chocó, luego el documento fue enviado al área jurídica de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, donde finalmente se

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

registró la firma del representante legal de la institución educativa. Esta actividad se desarrolló de manera satisfactoria y sin ningún contratiempo.

- 2. Aplicación de la encuesta para realizar el diagnóstico:** Esta actividad fue diseñada por parte de las estudiantes de la consultoría durante el mes de abril, con el objetivo de realizar un diagnóstico a la situación actual del plan de bienestar 2023 de la Alcaldía. En una segunda etapa, previo a la revisión y ajustes por parte de la asesora del proyecto se procedió a la aplicación de la encuesta a través de un formulario de Google Forms, la planeación fue diseñada para aplicarla en un tiempo máximo de dos días, sin embargo, se debió extender el tiempo de aplicación a 4 días, debido a que se pretendía tener la mayor receptividad por parte de los funcionarios de la Alcaldía. Al finalizar la aplicación de la encuesta se obtuvieron los resultados esperados, y posterior a un análisis profundo de las respuestas, se dio apertura a los objetivos de la consultoría.
- 3. Formulación del problema y planeación de la estrategia:** Con el análisis de las respuestas de la encuesta, se procedió a realizar la formulación del problema y la planeación de la estrategia, en esta fase no se presentaron dificultades, debido a que se desarrolló por medio de los plazos establecidos, se acataron cada uno de las recomendaciones y retroalimentación por parte de la asesora del proyecto.

Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los siguientes resultados, productos o dificultades en el periodo:

En la fase de diagnóstico, se recopiló información a través de entrevistas, observación y aplicación de una encuesta sobre el plan de bienestar laboral 2023 de la Alcaldía, para identificar los problemas y las necesidades de la gestión del talento humano en la alcaldía. En el análisis, se analizó la información recopilada para identificar las causas de los problemas y las oportunidades de mejora.

A continuación, se comparte el link de la encuesta que se aplicó a los funcionarios de la Alcaldía.

https://docs.google.com/forms/d/1SPVpS3PoQEpkV749WCOh5tENyyIMUXdGJiZfv53Y6QY/edit?usp=sharing_eil_m&ts=646f8b24&urp=gmail_link

Seguidamente se comparte una imagen del análisis a las respuestas obtenidas.

Figura 1.

Imagen del análisis de las respuestas de la encuesta.



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: 20 de noviembre de 2023 4:00 p.m.	Fecha/Hora final: 20 de noviembre de 2023 5:00 p.m
Lugar de la reunión: Plataforma Teams	Empresa: Alcaldía El Carmen de Atrato Chocó
Proyecto: Consultoría empresarial en bienestar laboral en la Alcaldía Municipal de El Carmen de Atrato Chocó.	Número de contrato: 20230412112858
Responsable del proyecto en la empresa: Andrés Enrique García Jiménez Jefe Control Interno Control Interno	Consultores: Ana María Muñoz Olaya Yury Thatiana Losada Cano Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS

Tema: segundo seguimiento gerencial del proyecto de consultoría

1. Se inicia con un saludo y se explica el motivo de la reunión, se indica que en esta se realiza el seguimiento gerencial al segundo avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos.

Es importante precisar que el plan de trabajo se desarrollará en tres fases: diagnóstico – análisis, acompañamiento - ejecución y evaluación –recomendaciones. Por tal razón, para este segundo encuentro de seguimiento se abordará las fases 2 y 3 del proyecto, debido a que nos encontramos en fase de cierre y de acuerdo con el plan de trabajo de la consultoría se programaron las siguientes actividades.

Fase de Acompañamiento y Ejecución

2. Se diseñó la cartilla de bienestar laboral, en la cual se plasman todos los talleres de acompañamiento.
3. Se ejecutaron en total seis talleres de acompañamiento

Fase de Evaluación y recomendaciones

4. Se aplicó la encuesta de evaluación

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

5. Con los resultados obtenidos en el proceso, se realizaron las recomendaciones a la gerencia

Descripción de las actividades que se desarrollaron durante el segundo semestre del año 2023.

6. **Se diseñó la cartilla de bienestar laboral, en la cual se plasman todos los talleres de acompañamiento:** Como estrategia para organizar de manera adecuada y ordenada cada uno de los talleres de acompañamiento, se diseñó una cartilla para fomentar el bienestar laboral, el cual es nuestro producto de innovación en la consultoría, debido que al final se busca crear conciencia sobre la importancia del bienestar laboral y la calidad de vida de los colaboradores en las Alcaldía municipal de El Carmen de Atrato.
7. **Se ejecutaron en total seis talleres de acompañamiento:** Estas actividades fueron diseñadas por parte de las estudiantes de la consultoría durante el mes julio, por lo tanto, se realizó el acompañamiento al plan de bienestar laboral 2023 que tenía la Alcaldía, por medio de la implementación de varias actividades enfocadas a mejorar el bienestar y la calidad de vida laboral. A continuación, se describe detalladamente cada actividad.

Tabla 1.

Descripción talleres implementados

Actividad	Producto Final
Ejercicios para el lugar de trabajo	Implementación de pausas activas en la rutina diaria laboral, con un aumento en la conciencia sobre la importancia de la prevención de enfermedades derivadas de hábitos laborales.
Capacitación sobre la comunicación	Mejora en las habilidades de comunicación asertiva, evidenciada por el diligenciamiento efectivo de tablas en reuniones mensuales y la aplicación exitosa del juego "El amigo secreto de la asertividad".
Capacitación sobre pausas activas	Integración de prácticas efectivas de pausas activas, destacadas por la participación activa en el concurso "Me quiero, me cuido y gano", con una disminución observada en los trastornos musculoesqueléticos.
Capacitación sobre trabajo en equipo y resolución de problemas	Desarrollo de habilidades y destrezas en trabajo en equipo, demostrado en el concurso "Mi equipo, mi Halloween", con un impacto positivo en la colaboración y la motivación del equipo.
Capacitación sobre hábitos saludables y nutrición	Adopción de prácticas saludables y nutricionales, con un seguimiento mensual del control de peso, tensión arterial e índice de masa corporal, así como la promoción de recetas saludables y eventos como el desayuno compartido.



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

Celebraciones temáticas

Creación de un ambiente de trabajo positivo y un sentido de comunidad a través de celebraciones temáticas exitosas, como el "Día de la Fruta Compartida" y el "Día Coma Verde".

Fuente: Elaboración propia

- 8. Se aplicó la encuesta de evaluación:** Se realizó la aplicación de la misma encuesta inicial, y se le adicionaron nuevas preguntas, con el fin de medir el impacto del acompañamiento brindado a través de los talleres ejecutados.
- 9. Con los resultados obtenidos en el proceso, se realizaron las recomendaciones a la gerencia:** En la etapa de cierre del proyecto y con los resultados arrojados por la aplicación por segunda vez de la encuesta, nos permitimos dirigir unas recomendaciones a la gerencia de la Alcaldía de El Carmen de Atrato Choco, las cuales son:
 - Continuar con el diseño de los próximos planes de bienestar laboral, enfocados a mejorar la calidad de vida de los funcionarios, donde la entidad sea un escenario que propicie espacios y acciones dirigidas a fomentar el bienestar laboral.
 -

Conforme al desarrollo de actividades anteriormente nombradas, se presentan los siguientes resultados, productos o dificultades en el periodo:

- **En la fase de Diagnóstico,** se recopiló información a través de entrevistas, observación y aplicación de una encuesta sobre el plan de bienestar laboral 2023 de la Alcaldía, para identificar los problemas y las necesidades de la gestión del talento humano en la alcaldía. En el análisis, se analizó la información recopilada para identificar las causas de los problemas y las oportunidades de mejora.
- **Fase de Acompañamiento y Ejecución,** se ejecutaron cada una de las actividades planeadas y dirigidas a mejorar el bienestar laboral y la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía.
- **Fase de Evaluación y Recomendaciones,** se realizó la evaluación del impacto logrado a través del acompañamiento realizado por las estudiantes al plan de bienestar laboral 2023 de la entidad. Además, se generaron unas recomendaciones dirigidas a la gerencia de la Alcaldía, entre las cuales resaltamos las siguientes:

Recomendaciones para la Gerencia

Se recomienda a la Alcaldía de El Carmen de Atrato Choco, continuar fomentando el bienestar laboral, con el fin de aportar al fortalecimiento del contenido institucional, y de acuerdo a la innovación realizada en este proyecto de consultoría, se puedan crear estrategias sostenibles en el mediano y largo plazo.

