

**Desequilibrio Laboral: Incoherencia entre el bienestar sector Público y Privado en
Colombia**

Lina Maria Gil Jimenez 5202323

Facultad de Estudios a Distancia (FAEDIS), Universidad Militar Nueva Granada

Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia

Catherine Ninoska Guevara Garzón, Candidata a Doctora

Nota del Autor

Contadora Publica de la Universidad de los Llanos, Tecnóloga en Gestión del Talento Humano del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, candidata a Especialista en Alta Gerencia de la Universidad Militar Nueva Granada. Con más de 8 años de experiencia en el Sector Logístico y de alimentos Contacto: est.lina.gil@unimilitar.edu.co Contacto: est.lina.gil@unimilitar.edu.co

16 de octubre del 2022

Tabla de Contenido

	Página
Lista de Figuras	3
Resumen	4
Abstract.....	5
1. Regulación de Administración de Personal	8
2. Bienestar Laboral	9
2.1.Teorías Enfocadas al Bienestar de los Individuos.....	10
2.2.Incentivos y Estímulos Laborales.....	13
2.3.Salarios.....	15
2.4.Estabilidad Laboral.....	17
Conclusiones	21
Referencias.....	23

Lista de Figuras

	Página
Figura 1: <i>Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas</i>	11

Resumen

El trabajo es el ejercicio de desarrollar funciones basado en habilidades y conocimientos adquiridos a través de lo empírico o la formación académica, donde el trabajador se ve recompensado económicamente por la contribución de las metas propuestas por cada organización. La remuneración de los empleados no solo debe ser generada por beneficios económicos si no también por incentivos y estímulos, los cuales son determinados en un plan de bienestar. En Colombia, se encuentran divididos los sectores públicos y privados, lo que se pensaría que al ser trabajadores en un mismo país la regulación normativa es igual, pero no sucede esto, puesto que la administración de personal en los dos sectores tiene grandes diferencias, comenzando por el bienestar que ofrece a sus empleados, los cuales difieren en gran proporción en uno del otro, ofreciendo mejores escenarios laborales en el sector público frente al privado. Dado lo anterior, se estudio la diferencia que hay entre estos dos sectores en cuanto a los beneficios laborales (Bienestar) que ofrecen en cada sector, evidenciando que existe un desequilibrio, puesto que es incoherente ver como el sector que administra su personal con recursos de los ciudadanos ofrece mejores garantías de trabajo y bienestar a sus colaboradores, que el sector que los produce; es por ello que es importante que desde el gobierno se impartan acciones que contribuyan a la igualdad laboral entre sectores, dejando claro que la idea es beneficiar a los empleados de ambos sectores y no reducir en el que mejor ofrece

Palabras clave: Bienestar, estímulos, incentivos sector Público, Sector Privado

Abstract

Work is the exercise of developing functions based on skills and knowledge acquired through empirical or academic training, where the worker is economically rewarded for the contribution to the goals proposed by each organization. The remuneration of employees should not only be generated by economic benefits but also by incentives and stimuli, which are determined in a welfare plan. In Colombia, the public and private sectors are divided, which one would think that being workers in the same country the normative regulation is the same, but this is not the case, since the personnel administration in the two sectors has great differences, starting with the welfare offered to its employees, which differ greatly in one from the other, offering better labor scenarios in the public sector compared to the private sector. Given the above, the difference between these two sectors in terms of labor benefits (welfare) offered in each sector was studied, showing that there is an imbalance, since it is inconsistent to see how the sector that manages its personnel with resources from the citizens offers better work and welfare guarantees to its collaborators than the sector that produces them; that is why it is important that the government takes actions that contribute to labor equality between sectors, making clear that the idea is to benefit the employees of both sectors and not to reduce the one that offers the best labor benefits.

Key words: Welfare, incentives, incentives public sector, private sector.

Diariamente en Colombia los trabajadores están en constante búsqueda de oportunidades laborales, donde pueda más que ejercer su oficio o profesión trabajar a gusto y dignamente, la categorización de los sectores en Colombia, el público y el privado ha determinado una brecha sobre las preferencias laborales, si bien en cierto el sector privado ofrece un sin número de empleos, donde cada colaborador puede laborar, las condiciones de bienestar y estímulos no son las más óptimas y adicionalmente la estabilidad laboral, depende de su desempeño, sin oportunidad de mejora, y en ocasiones laborando horas extensas sin remuneración e incentivo adicional para poder cumplir con sus obligaciones laborales; caso contrario sucede en el sector público, donde las posibilidades de acceder a un cargo son reducidas y en muchas ocasiones dependientes de una buena relación social, favor, etc y para los empleos de carrera administrativa los cuales son por mérito, en cumplimiento al artículo 125 de la constitución política de Colombia, sin importar la modalidad de nombramiento son las más apetecidas por las personas en este país. Laborar para el sector público o más bien estar nombrado es una cuestión de calidad de vida para los trabajadores, ya que este sector genera una la cantidad de beneficios a los que pueden acceder sin importar su grado de laboral (asistencia, técnico, profesional, directivo o asesor), complementado por la seguridad y estabilidad que ofrece, es decir, laborar para el gobierno brinda garantías que todo empleado desea tener, sin ser violadas o vulneradas por dependencia a sostener un empleo, es por ello que el objetivo principal de este documento es abordar el desequilibrio laboral en cuanto al bienestar que existen entre sectores de un mismo país y cuando hacemos referencia a esto, queremos decir que pese a que en ambos sectores el trabajo puede ser igual, los incentivos, estímulos “bienestar” y en ocasiones hasta el salario difieren en gran proporción el uno del otro.

Si bien es cierto, Colombia es el país donde más se labora, es decir 48 horas semanales y eso si se refiere al trabajo formal, ya que este país tiene una gran relevancia en el trabajo informal, de acuerdo a estudios realizados en el 2018 indicaron que de cada 10 trabajos 7 son informales, lo que es peor para el ciudadano que aspira tener beneficios en su trabajo,

pues si en las empresas legalmente constituidas no se logra obtener una remuneración digna con un bienestar idóneo para sus colaboradores, en el trabajo informal no es posible acceder a tener este tipo de beneficios.

Trabajar en Colombia se convirtió en una necesidad de subsistir, toda vez que ya no se suele trabajar en lo que se quiere si no en lo que le toca, y es ahí donde los empresarios se aprovechan de la necesidad para simplemente generar una remuneración por su trabajo con las condiciones que ellos quieren.

Acceder a un buen empleo con todos los beneficios de ley, remuneración, incentivos y estímulos ya es muy poco visto, puesto que son tan reducidos y tan apetecidos por los trabajadores que la demanda es alta y es que ya es normal mirar en cualquier empleo personas sobrecalificadas, esto conllevado por las necesidades y los beneficios que ofrece los puestos en los que se encuentran ejerciendo.

Dado esto, es importante resaltar que un buen puesto con acceso a beneficios laborales (plan de bienestar) ha hecho que las personas busquen y quieran trabajar en cargos que en ocasiones no cumplen el perfil, y es que esta condición es muy frecuente encontrarla en el sector público, toda vez las prestaciones son tan buenas que todo el mundo quiere trabajar para el gobierno, adicionalmente que los colaboradores suelen llevar una mejor calidad de vida.

El tema de beneficios laborales, aunque no pareciera se ven reflejados en el rendimiento de los trabajadores y los ambientes laborales, puesto que un colaborador bien remunerado y con un plan de bienestar propicio trabaja de manera eficiente y contribuye al cumplimiento de los objetivos de toda organización.

En consecuencia, a lo anterior, es importante realizar una investigación sobre el bienestar laboral en los trabajadores en Colombia y como influye, identificar en que sector son mejor remunerados y tienen mejores beneficios los empleados y evidenciar que en la norma de administración de personal en Colombia no hay un equilibrio entre sectores.

1. Regulación de Administración de Personal

En el marco normativo de la administración de personal en Colombia, no existe una regulación general que incluya tanto el sector público y privado, pese a que algunas leyes y normas deben ser de cumplimiento para los dos sectores, no la totalidad de la regulación de administración de personal es igual, cada uno tiene su propia regulación. Para el sector público toda la administración de personal está establecida por la función pública mediante la implementación de leyes, decretos, etc., y en el sector privado está regida por el código sustantivo del trabajo que tiene por objeto “la finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (senado, 2022).

Mientras en el sector privado no existe reglamentación para la implementación de planes de bienestar y estímulos en el sector público existen normativa que obliga a los empleadores a darle cumplimiento en aras de garantizar un trabajo digno, es por ello que lo reglamentan:

El Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo de 2019) En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social, Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos, entre muchos otros más. (PÚBLICAFUNCIÓN, 2019)

Toda esta reglamentación solo tiene como objetivo el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios públicos, incorporando condiciones optimas de mejoramiento para sus

colaboradores y familias. Desde la administración, el sector publico destina recursos para hacer efectivo sus planes de bienestar, aun en tiempos de pandemia vividos actualmente, los servidores publico nunca se vieron afectados, y esto se refiere a todo en general, no hubo suspensión de sueldos, los estímulos e incentivos de bienestar fueron reorganizados para que pudieran ser disfrutados desde la comodidad de su hogar; por otro lado el panorama del sector privado no sucedió lo mismo, muchos colaboradores se vieron afectados por la suspensión de salarios y no les fue reconocido un incentivo alguno para sostenerse en tiempos de pandemia por cada una de sus organizaciones.

Si bien es cierto, no todo el sector privado administra su personal en las mismas condiciones, existen empresas que ofrecen un bienestar optimo a sus colaboradores, pero este bienestar es dado por voluntad propia y no reglamentado por la ley, es decir nadie los obliga a que sean permanentes.

Es incoherente, como el gobierno si tiene la posibilidad de financiar las actividades de bienestar de sus colaboradores con recursos que son generados por el pago de impuestos de los ciudadanos, ya sean personas naturales o jurídicas y como no reglamenta los mismos incentivos para toda una población (sector privado), es decir llevar al trabajador a obtener una calidad de vida digna dentro de sus empresas como pasa en el sector público, buscando un bienestar laboral en general para los trabajadores.

2. Bienestar Laboral

De acuerdo a la OMS, la salud es un estado en el que se involucra el estado físico, mental y psicosocial de las personas, es por ello que a lo largo de la historia y con la actualización de la administración se han involucrado dentro de la teoría y normatividad de la dirección de personal aspectos como programas o planes de bienestar organizacional en los cuales buscan adaptar sus procesos para fomentar bienestar y convertirse en espacios de desarrollo personal y organizacional, adicionalmente que constituye una herramienta útil para

las empresas al momento de medir el clima laboral, identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial y la motivación laboral.

El bienestar laboral, es uno de los principales éxitos de generación de ambientes de trabajo óptimos, dado a que el colaborador suele trabajar con mayor satisfacción cuando el desarrollo de sus funciones se ve recompensado en prestaciones sociales adecuadas e incentivos ya sean monetarios o en especie.

2.1. Teorías Enfocadas al Bienestar de los Individuos

Lo ambientes adecuados para un buen colaborador, puede conllevar a generar actitudes de felicidad y alegría en las personas, lo que se ve reflejado en el rendimiento de las empresas, es por ello que las grandes compañías ven como una estrategia el bienestar laboral, es decir que la satisfacción de necesidades de las personas, hace que todo individuo se sienta a gusto en donde esta; Maslow, en su pirámide de las necesidades humanas, definido que las personas tienen un deseo innato para autorrealizarse, para ser lo que quieran ser, y que cuentan con la capacidad para perseguir sus objetivos de manera autónoma si se encuentran en un ambiente propicio. Dentro de la pirámide definido cinco categorías: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización (Allen, 2012).

Es claro, evidenciar como la satisfacción de las necesidades son un punto focal dentro de la motivación del ser humano, toda vez que determina y contribuye al desarrollo emocional de las personas, desde las perspectiva de Maslow, lleva a establecer que dichas necesidades son fuente del deseo innato de autorrealización de los individuos, ya que este impulsa al desarrollo de la conducta, y si se observa desde el ámbito organizacional direccionado hacia el bienestar de los trabajadores, cobra gran relevancia, puesto que esta teoría es la manera de sentirse bien el ser humano y si dentro de su ambiente corporativo logra realizarlo conllevaría a un colaborador satisfecho, pero es importante dejar claro que la satisfacción de esta necesidades no se da por si sola, si no por el contrario deben implementarse recursos los

cuales deben ser propiciados desde el empleador, para llevar a cumplir con los cinco niveles de las necesidades.

Figura 1:

Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas



Nota. Adaptado de la Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas, por psicología y mente, 2015 <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

Las necesidades, como se mencionó anteriormente son un eje fundamental en las personas, es por ello que a nivel laboral influye de manera significativa, puesto que, al llevar a satisfacerlas en toda su proporción dentro del desarrollo diario de las labores de las personas, puede generar un equilibrio laboral, toda vez que el nivel emocional del individuo no comprometerá el cumplimiento de sus funciones.

Toda persona merece un buen bienestar laboral dentro de una organización, el cual se debe evidenciar en planes que motiven, ya sea por permisos remunerados, primas o bonificaciones adicionales, subsidios y beneficios económicos, lo cual determinara la calidad de vida laboral en los colaboradores.

El psicólogo estadounidense Martin Seligman, propuso el modelo PERMA, el cual tiene como objetivo principal aumentar el bienestar y la satisfacción con la vida de las personas. PERMA es el acrónimo de 5 factores que lograrán aumentar nuestro nivel de bienestar y felicidad, las cuales son: emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, significado y propósito, éxito y sentido de logro (wixsite, 2020), este modelo tiene la finalidad de aumentar la productividad mediante la implementación de su 5 elementos, es por ello que cada una influyen dentro de las personas y esto a lo que lleva es evidenciar que la conjugación de un adecuado ambiente laboral con la conjugación del bienestar puede contribuir en el buen rendimiento de los individuos de la organización, toda vez que al analizar cada uno de ellos llevan a la satisfacción de la vida, es claro que el individuo se comporta por sus emociones y estados de ánimo, esto como resultado de acciones que se podrían llevar a cabo desde un buen bienestar laboral.

Actualmente el auge de "*wellbeing*" el cual se enfoca hacia el entorno psicosocial de las personas a llevarlas a encontrar un trabajo que tiene sentido, donde le propician un entorno seguro y saludable hacia su desarrollo personal y profesional; el wellbeing esta direccionado hacia 4 ejes: resultados económicos, seguridad económica y estabilidad, bienestar emocional (planes y programas) y perspectiva laboral; pero más allá de esto, este modelo lleva a implementar estrategias para que un trabajador se siente bien, este feliz y satisfecho lo que conlleva un trabajador productivo. Para lograr llevar a cabo estas estrategias la organización debe pensar que lo primordial es revisar el bienestar de su personal, como esta siendo recompensando por su trabajo, ya sea en dinero o en especie, toda vez que esto son incentivos que motivan a que los individuos se sientan satisfechos en sus lugares de trabajo.

El bienestar de las personas siempre estará impulsado por cosas tangible e intangibles, es por esto que es importante evaluar como se recompensa las labores de los colaboradores en cada sector y porque suele sentirse más satisfecho un trabajador del sector público que un trabajador del sector privado, esto es dado como consecuencia de lo enunciado en los cuatro ejes, donde prima la implementación del bienestar laboral.

2.2. Incentivos y Estímulos Laborales

En el sector público, es muy común escuchar a su personal hablar de bonificaciones adicionales, de permisos remunerados ya sea por su cumpleaños, día de la familia, día del servidor público, entre otros, todos estos beneficios hacen que el servidor público, no se quiera mover de su puesto de trabajo, adicionalmente el respeto por sus jornadas laborales es el común denominador en las entidades gubernamentales. Del otro lado se encuentran las empresas del sector privado, donde el 80% de las empresas los salarios no son los mejores y sus beneficios son reducidos, es decir sus bonificaciones dependen de su rendimiento, los permisos suelen ser descontados de sus salarios y lo horarios no son respetados, allí los colaboradores deben cumplir con las labores asignadas sin importar el tiempo que le tome.

A pesar que en ambos sectores se tiene la misma necesidad de personal calificado, difieren en cuanto a su administración de personal, pues es inevitable ver como el sector publico implementan planes de bienestar para su personal y el cumplimiento hacia él se ve contrastado en los indicadores que debe cumplir; para el sector privado la administración de personal esta orientada hacia cumplimiento de una salario y prestación sociales, y no lo obliga a implementar un bienestar para sus colaboradores, una degradación sin medida que esta a favor del empleador, puesto que no lo obliga a dignificar el trabajo de las personas.

Si bien es cierto, el dinero es un factor fundamental para motivar los trabajadores dentro de una organización, existes otros factores por medio del cual se motiva e incentiva a la productividad de los mismos, es por ello que de acuerdo a cada sector podríamos describir, así:

Sector Publico: El bienestar es obligatorio y reglamentario, es por ello que se podría hablar desde el punto de vista monetarios en términos generales de Bonificaciones por servicios prestamos, por recreación, prima de vacaciones, por coordinación y de navidad pese a que en el sector privado también es obligatoria en el sector publico esta prima es reflejada en un salario completo y la doce aba parte, entre otras mas que la entidad gubernamental tenga aprobada. En cuanto a los estímulos e incentivos e especie el sector cuenta con créditos condonables de estudios, días libres remunerados por recreación, vacaciones, cumpleaños, por año de servicios prestados, por servidor público, día de la familia, entre otros; adicionalmente la posibilidad de acceder a turnos de descanso a fin de año y en semana santa mediante la compensación de tiempo, sumando a esto en la estadidades gubernamentales es d de obligatorio cumplimiento e implementación de planes de bienestar y capacitación por vigencia al cual se le asigna un presupuesto para ejecutar, dentro de estos planes se realizan celebraciones como día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, día de los niños, celebraciones por amor y amistad, Halloween y fiestas de fin de año con su respectivo bono o ancheta navideña.

Sector Privado: El bienestar esta reglamentado pero no exige el cumplimiento de planes de bienestar y capacitación como el público, por lo tanto las empresas privadas se rigen en cumplir lo establecido en el código sustantivo del trabajo donde los obliga en cuanto a bienestar a otorgar a sus empleados en dinero el pago de primas legales Navidad y servicios, que corresponden a medio salario, en especie es de obligatorio cumplimiento las vacaciones y el día de la familia, ya días de descanso adicionales remunerados, celebraciones, bonos y bonificaciones son potestativos del empleador.

Es de aclarar que los dos sectores deben reconocer unas prestaciones sociales en este caso las cesantías que es la liquidación de todos lo devengado durante el año, si se compara la liquidación del sector público con el sector privado, sin duda alguna el sector publico siempre generar un mayor valor a favor del colaborador.

Aunque, es de resaltar, que no todas las empresas del sector privado suelen ser tan reducidos en la implementación de estímulos e incentivos a sus colaboradores, algunas suelen tener muy buenos beneficios a sus empleados, que contribuyen a la productividad de sus empresas.

2.3. Salarios

Otro punto importante, es resaltar los salarios dentro de los sectores, es decir, el sector público los salarios son determinados por decretos presidenciales y los cuales son de acuerdo al grado en que se encuentre el trabajador ya sea asistencial, técnico, profesional, asesor o directivo y a su vez dentro de cada grado existe un código de determina la escala salarial en que se encuentra ubicado los diferentes cargos; si bien es cierto en el sector público el valor devengado es mucho más atractivo para cualquier trabajador ya que pueden existir por ejemplo grados técnico con salarios básicos hasta por cuatro millones de pesos y si hacemos referencia a esto, es por que para este grado no requiere mayor estudio (técnico o tecnológico) y si puede tener una remuneración bastante alta a comparación del sector privado e incluso un empleado con niveles de estudios alto como un profesional especializado. Por otro lado, el sector privado los salarios son potestativos del empleador y los cuales el único requisito el cumplir con el decreto del salario mínimo, como se mencionaba anteriormente, si en el sector público existen técnicos con salarios significativos, en el sector privado ese mismo técnico puede devengar solo el salario mínimo.

Los salarios no hacen parte técnicamente de los planes de bienestar organizacionales, ya que estos esta direccionado a actividades adicionales para beneficio de los empleados, pero si es importante resaltar, que un salario digno puede contribuir de manera importante en la calidad de vida laboral y desafortunadamente en Colombia son mas la empresas del sector privado que del público que no tienen las condiciones o sencillamente nadie las obliga a que sus colaboradores devenguen salarios dignos y acordes a sus necesidades y labores desempeñadas.

El salario vs el costo de vida en Colombia, hace que al momento de escoger un trabajo el colaborador analice su situación, toda vez que en muchas circunstancias lo que ofrecen las empresas no es suficiente para llevar una calidad de vida y sumado a esto los beneficios adicionales son mínimos, es por ello que muchos de los empleados en Colombia se ven obligados a trabajar horas extras o en trabajos adicionales para poder obtener los recursos necesarios para cubrir sus necesidades tanto personales y familiares, es ahí donde el factor bienestar se pierde, pero este panorama sucede en gran parte de las compañías que pertenecen al sector privado, ya que el sector público si suele en la mayor parte de las entidades remunerar muy bien a sus funcionarios.

Una vez abordado todo los temas que hacen del bienestar organizacional el punto focal la productividad, puesto que a través de varios estudios se ha demostrado que las empresas que involucran estas prácticas sus colaboradores suelen estar mas cómodos y satisfechos en sus trabajos y por ejemplo en el caso del sector público, donde se aplica de manera obligatoria y constante los servidores no suelen renunciar a sus puestos con facilidad, por el contrario suelen llegar hasta jubilarse con muchos años dentro de la misma entidad.

En el sector privado, las pocas empresas que implementan buenas prácticas de bienestar y beneficios a sus colaboradores, suelen ser multinacionales o grandes empresas, donde acceder a una oportunidad suele ser mas complejo, toda vez que el nivel de exigencia tanto profesional y en experiencia es mayor, sumado a que la rotación de empleo es mínima, es decir que pocas veces se encuentran opciones para laborar en estas compañías

Así las cosas, las otras empresas del sector privado que no pertenecen a ese grupo reducido de las empresas que ofrecen un bienestar integro a sus colaboradores, suelen tener alta rotación de empleados, malos ambientes laborales y factores psicosociales altos generados por estrés laboral y falta de motivación organizacional.

2.4. Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral, puede ser un factor inmerso dentro del bienestar laboral, debido a que tener la tranquilidad que no va a tener la finalización de un contrato o que no se tiene la dependencia del empleador para disponer de su puesto, puede ser un factor que incide en la tranquilidad de los empleados, que al final de ejercicio es salud mental y la cual se asocia a bienestar, y es que pensar que en cualquier momento van a prescindir de sus servicios genera afectación en los ambientes labores, aspecto que no sucede en el sector público fácilmente, toda vez que si el funcionario esta nombrado en planta (que no se de libre nombramiento y remoción) para ser despedido tiene que realizar un proceso que para ninguna entidad estatal es nada fácil, toda vez que se debe iniciar por efectuar mal la calificación de su desempeño y el cual el servidor puede solicitar recurso de reposición solicitando las pruebas a lo que dice haber realizado mal y si el calificador no posee estas evidencias tendrá que desistir de su calificación negativa, es decir para sacar a una persona de su puesto de trabajo en lo público se debe tener la certeza y soporte de su mal comportamiento de lo contrario no podrá realizarlo, en si es un punto a favor del empleado, es por ello que las personas que están allí nombradas suele dejar todo documentado y en cumplimiento a sus manuales y normas para evitar inconvenientes un mal momento con la entidad, en cuanto al sector privado los despidos son libres, ya que es un derecho patronal subsistente y es por esto que el empleador cuando no esta satisfecho con el rendimiento de un trabajador solicita un intervención para poder ejecutar su actuaciones, aunque en ocasiones debe asumir el pago de ciertas indemnizaciones.

En consecuencia, es claro ver como la garantía de un puesto de trabajo en cada sector difiere, mientras en el sector publico es todo un proceso, en el sector privado muchas veces prefieren asumir ciertos riesgos y despedir su personal o muchas veces las entidades privadas prefiere realizar contratos cortos a términos definidos, con el fin de poder salir de la manera más fácil de sus colaboradores; y es que si a esto se le llama bienestar, es de resaltar que solo

el sector publico lo ofrece, toda vez que la garantía de una estabilidad laboral es mayor a que en el sector privado.

Dado todos los panoramas entre sectores en cuanto al bienestar se podría afirmar que a la hora de un aspirante postularse a un cargo revisa aspecto tales como sus prestaciones sociales e indaga sobre el ambiente y bienestar que ofrece la empresa a la cual se esta postulando, pues como enuncia el personal *Page Group* “aspecto salarial tiene mucho peso a la hora de renunciar, la falta de comunicación, estímulos, desafíos, liderazgos saludables y propósitos son claves para afianzar la lealtad y el bienestar del personal. El ambiente laboral es el principal factor de fidelización”. (Lanfranchi, 2022), esto deja en evidencia que los individuos antes de salir de algo peor se aseguran de no soltar lo que tiene y donde probablemente se siente cómodamente bien por algo donde puede ser mal remunerado, ya que cuando se habla de remuneración no se trata solo del salario.

Aunque es evidente el desequilibrio laboral que existen entre el sector publico y privado en Colombia en cuanto a los beneficios y administración de personal, es importante resaltar que todas estas compensaciones son fuente importante para que los colaboradores obtengan mejores rendimientos laborales, es por ello que:

Dentro de las variables fundamentales para el desempeño laboral están todas las motivaciones individuales que tenga empleado, sus metas, según el autor plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía (Bittel, 2000).

Pese a que el bienestar es una característica importante dentro de toda empresa para contribuir a la calidad de vida de los trabajadores, también se puede decir que son variables que sin duda alguna contribuyen al buen desempeño de los colaboradores.

Es importante resaltar que el bienestar marca la diferencia en cuanto a preferencias de los colaboradores a la hora de seleccionar un empleo, adicionalmente es evidente como entre dos sectores existe amplias diferencias para la administración de personal, y esto dado desde

la misma regulación del gobierno que no exigen a las empresas un bienestar digno para los empleados, es incoherente ver como el sector público regula la administración de personal a en pro de sus colaboradores y está en constante actualización y en el sector privado por el contrario la normatividad en beneficios de los trabajadores es reducida.

Es importante resaltar que el desequilibrio no solo generado por salarios, si no por todos aquellos inventivos y estímulos que difieren entre sectores a la hora de administrar el personal y es que realmente porque existe esta variación entre sectores, si finalmente los recursos para sostener las obligaciones laborales del sector privado son de la misma rentabilidad de cada organización.

La regulación de la buena administración debe comenzar desde el gobierno y si bien es cierto ellos cumplen, deberían exigir la misma regulación para el sector privado, esto como contribución a sus ciudadanos para ofrecer una mejor calidad de vida.

El desequilibrio laboral, tiene grandes connotaciones entre los dos sectores, y mencionamos también los aumentos salariales por vigencia, los cuales para el sector publico siempre esta por encima del promedio nacional, es decir que los empleados publico suelen tener mejores aumentos por año.

Es indignante en ocasiones evidenciar como un empleado privado quien labora mas de ocho horas al día recibe menos gratificaciones por su trabajo y como el público, simplemente laboral sus horas reglamentarias diarias y tiene cualquier cantidad de estímulos, muchos de los colaboradores del sector privado suele tener una calidad de vida laboral denigrante, todo por mantener un empleo, ya que sumado a la falta de beneficios laborales en el sector privado se adiciona el poco acceso a empleo y cada día son mas las personas que salen al mundo laboral en busca de oportunidades, lo que hace que los individuos aguanten y se conforme con los empleos que tienen por no ser uno más del montón de desempleados que tiene el país.

Un buen bienestar laboral, es donde la empresa ofrezca calidad de vida no solo para su colaborador si no para su familia también y cuando se habla de familia, no se esta refiriendo a

que brinde beneficios económicos, si no que les permita a sus empleados tener horarios flexibles que genere espacios de esparcimiento con sus seres queridos.

El claro notar que la mayor parte del tiempo productivo las personas las suelen pasar en sus trabajos y que bueno seria que ese espacio sea agradable y optimo para los trabajadores, que sea una satisfacción ir a sus empleos y no una obligación.

Finalmente es evidente que no existe una balanza que compense los beneficios laborales que difieren entre los sectores y que por el contrario el equilibrio entre estas dos fuentes de empleo está lejos de ser iguales, ya que implementar todas aquellas prácticas que generan beneficios a los empleados público en el sector privado no será nada fácil y es que laborar para el sector publico mas que un mérito es calidad de vida

Conclusiones

El bienestar laboral es un mecanismo que coadyuva a generar ambientes laborales óptimo y agradable para el desempeño de los colaboradores, propiciando calidad de vida a los empleados y su familia, así mismo contribuye de manera eficiente a la consecución de logros y objetivos institucionales, es por ellos que grandes empresarios han comprobado que la gratificación a sus empleados mediante estímulo e incentivos, motivan a el cumplimiento de sus metas. El bienestar debe ser dado como una necesidad para todo trabajador y satisfacerla debería ser una de las obligaciones principales de las organizaciones.

La administración del personal en Colombia no es equilibrada entre los sectores públicos y privados, ya que es evidente que no existe una proporción exacta en cuanto a la normatividad y regulación de personal en las empresas, lo que conlleva a generar una desigualdad laboral; adicionalmente el desequilibrio que existe en cuanto al bienestar laboral para los colaboradores, pues el sector público ofrece mejores estímulos e incentivos laborales en comparación con el sector privado.

El sector público, tiene mayor beneficios laborales, donde ofrece un sin número de estímulos e incentivos que son obligatorios, además como regulación tiene la implementación de plan de bienestar dentro de la organizaciones gubernamentales, en contraste con el sector privado donde solo obligan al cumplimiento de prestaciones sociales, dejando el bienestar de sus personal (estímulo e incentivos) a criterio de cada empleador, lo que conlleva a no ser obligatoria y por esto no ofrece calidad de vida a sus colaboradores.

Es importante reflejar la incoherencia que existe en cuanto a la administración de personal (bienestar) entre los sectores enunciados, toda vez que se nota que no hay un equilibrio que permita a las personas en Colombia a sentirse satisfecho de trabajar en cualquier sector, por el contrario, el sector publico se vuelve mas apetecible para los trabajadores en el país, ya que ofrece además de bienestar laboral mejores garantías como estabilidad, cumpliendo de sus derechos entre otros más.

Posteriormente, hablar de bienestar laboral no es solo cumplir con las prestaciones sociales a sus colaboradores, es enunciar variables que ayudan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y que viene dadas desde el empleador, por tanto es indispensable que la regulación de administración en Colombia sea equitativa y se apoye la gestión de la transformación de ambientes laborales óptimos en ambos sectores, garantizado la implementación de planes de bienestar en toda empresa, esto teniendo en cuenta que la figura de plan de bienestar es poco utilizada en el sector privado.

Así mismo, se determinó que no existe igualdad en la administración de personal de todos los sectores, evidenciando que la calidad de vida laboral de un colaborador del sector privado es mucho más baja que la de un público, ya que en este sector, un colaborador le otorgan beneficios y estímulos dentro de su trabajo que lo motivan a hacer las cosas bien y en beneficio de la organización. Es por ello que, el tema abordado en el ensayo plasma los conocimientos adquiridos durante la formación de las asignaturas en la especialización en alta gerencia, como pensamiento complejo, liderazgo, gestión talento, humano y dirección estratégica, las cuales contribuyeron a la ampliación e interpretación del contexto para el desarrollo del documento, enfocado a la línea del conocimiento en gerencia organizacional la cual su foco central es la gerencia estratégica direccionadas al entorno de talento humano. Lo que permitió realizar una interpretación y análisis para el estudio de bienestar en los colaboradores en Colombia, toda vez que durante todo el tiempo de estudio la conceptualización hacia los aspectos gerenciales, donde esta altamente marcado la toma de decisiones y manejo del talento humano como recurso principal de toda empresa, conllevo a realizar un estudio detallado de la problemática expuesta.

Finalmente, se concluye que la administración del recurso humano en Colombia es un papel importante dentro del rendimiento de toda compañía, es por esto que a futuro como gerentes se debe tener en cuenta la importancia de tener ambientes dignos a los colaboradores dados desde un buen bienestar laboral para su eficiente desempeño.

Referencias

Allen, J. G. (2012). *Psicología y Mente*. Obtenido de

<https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

Bittel. (2000). APORTES DE LAS COMPENSACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17691/MedinaRojasAndreaEsperanza2018.pdf?sequence=2>

Lanfranchi, J. (2022). *LA NACION*. Obtenido de

<https://www.lanacion.com.ar/economia/mercado-laboral-que-buscan-los-profesionales-del-sector-privado-en-la-era-de-la-pospandemia-nid23092022/>

PÚBLICAFUNCIÓN. (2019). Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912/Programa-bienestar-incentivos.pdf/0d8b9fee-43a4-a908-1199-e0854aafaac0?t=1564436013487>

senado, s. (2022). Obtenido de

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

wixsite. (2020). *MODELO PERMA, LA TEORÍA DEL BIENESTAR*. Obtenido de

<https://boletinbapespecial.wixsite.com/regresoseguro/post/modelo-perma-la-teor%C3%ADa-del-bienestar>