

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

Analisis del plan de Bienestar Social e incentivos de la Camara de Representantes

Dayan Stephanie Mona Oviedo

Código 6502352

Universidad Militar “Nueva Granada”



Facultad de Ciencias Económicas

Especialización en Alta Gerencia

Bogotá D.C., mayo 26 de 2021

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

Tabla de contenido

Resumen.....	4
palabras clave.....	5
Abstract	5
Keywords	5
Introducción	6
Definicion del problema.....	7
Pregunta de investigación	10
Objetivos	10
Objetivo General	10
Objetivos esepcificos.....	10
Marco teorico.....	11
Conceptos relacionados a la investigacion.....	11
Materiales y metodos.....	13
Resultados y Discusión	20
Conclusiones.....	22

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

[Recomendaciones.....23](#)

Referencias.....25

Tabla de graficas

Grafica N° 1.....14

Grafica N° 2.....15

Grafica N°3 y 4.....16

Grafica N° 5.....19

Tabla N° 1.....20

Resumen

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

Analisis del plan de Bienestar Social e incentivos de la Camara de Representantes

La investigación se realiza con el animo de Facilitar la información del análisis realizado, como un aporte a la gerencia de Recursos Humanos de la entidad, se requiere identificar los aspectos dentro de la aplicación del plan de Bienestar social e incentivos, que se valido por medio de la encuesta de Evaluación, Satisfacción y Percepción frente al PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO, a todos los funcionarios quienes dieron respuesta y recomendaciones frente al tema, para ello se logra identificar los aspectos más relevantes que impiden tener un buen desempeño laboral, la gestión del talento humano es el pilar de la entidad, por esto es indispensable que el plan de Bienestar tenga participación de todos los funcionarios, no solo se ve beneficio para el rendimiento y fortalecimiento de la imagen corporativa si no como también el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores. En conclusión, se identifica uno de los aspectos por mejorar dentro de la entidad es la divulgación de las actividades didácticas, las cuales puedan de igual modo puedan incluir a sus familias.

Motivacion: puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando y aumentando con ello, el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o acción.

Necesidades es el estado de un ser en que se halla en carencia de un elemento, y su consecución resulta indispensable para vivir en un estado de bienestar corporal pleno

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

Bienestar: es un conjunto de elementos que permite al individuo poseer un nivel de calidad de vida. En el mismo término engloba riqueza monetaria (bienestar económico), acceso a bienes y servicios, libertad, placer, innovación, salud mental, entre otros.

Recurso humano: los recursos humanos son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella. Esto incluiría desde el reclutamiento y selección de personal, contratación, onboarding o bienvenida, formación, promoción, nóminas, contratos y despidos.

ABSTRACT

The investigation is carried out with the aim of facilitating the information of the analysis carried out, as a contribution to the Human Resources management of the entity, it is required to identify the aspects within the application of the social welfare and incentives plan, which is validated through the Evaluation, Satisfaction and Perception survey regarding the STRATEGIC PLAN OF HUMAN TALENT, to all the officials who gave answers and recommendations on the subject, for this it is possible to identify the most relevant aspects that prevent having a good job performance, the management of the Human talent is the pillar of the entity, for this reason it is essential that the Wellness plan has the participation of all officials, not only is there benefit for the performance and strengthening of the corporate image but also the improvement of the quality of life of the

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

collaborators. In conclusion, one of the aspects to be improved within the entity is identified is the dissemination of didactic activities, which can also include their families.

Keywords: Motivation, Needs, Well-being, Human resources

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

Introduccion

El presente Ensayo de carácter explicativo se realiza como trabajo de grado para la Especialización en Alta Gerencia, y se encuadra co la linea de investigación estrategia y control de gestión de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. El documento pretende realizar un análisis del plan de Bienestar Social e incentivos de la Camara de Representantes, teniendo en cuenta la participación de la división de personal de la entidad, la cual pretende realizar algunas actualizaciones de los programas. La siguiente investigación se realiza con el objetivo de Facilitar la información a la entidad, como un aporte, a la gerencia de Recursos Humanos de aportar dentro de esta investigación se plantea la siguiente estructura:

Planteamiento del problema (Diagnostico, objetivos), Marco Normativo. Diseño metodologico, el cual incluye el tipo de investigación, fuentes de información, el instrumento de recolecion, descripción y comparación de las respuestas de los encuestados.

Presentación de los diversos aspectos de acuerdo al planteamiento del plan de bienestar social e incentivos, también se presenta como la principal conclusión las conclusiones con mas representación según el análisis realizado, encontrando los aspectos mas relevantes de para identificar la percepción de los funcionarios frente al plan de bienestar social e incentivos. respecto a los temas de recreación e integración, las mejores propuestas pueden contemplar el involucrar a las familias en dichas actividades para propiciar

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

ambientes de integración que incentiven la participación en las actividades recreo-deportivas, además de actividades diversas que apunten a la participación en gran parte de los colaboradores, según su área de mayor interés (fútbol, tenis, bolos, natación, entre otros), y realizar otras actividades de integración que incluyan su grupo familiar.

Planteamiento del problema

Reconociendo que el talento humano de la cámara de Representantes es el factor más importante para dar cumplimiento de manera efectiva las labores e actividades administrativas, por ello se ve la necesidad de identificar los diversos aspectos del porque no se está dando cumplimiento de manera oportuna al plan de incentivos y bienestar social de la entidad, acorde a la situación crítica que está presentando la humanidad, es indispensable reconocer la labor tan intensa que están realizando los empleados en su entorno personal como el hogar que como objetivo es mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, así mismo fortalecer el sentido de pertenencia por la entidad.

El programa de bienestar social e incentivos de la Cámara de Representantes es uno de los programas dentro de las entidades públicas más llamativo en el sector público, lo que ha puesto muchas veces en ojo de la crítica, pero esto no ha sido impedimento para que la dirección administrativa de la cámara de representantes año tras año, realice actualizaciones a sus planes estratégicos del talento humano, dando así reconocimiento e incentivando el ejercicio de los funcionarios vinculados a esta entidad. Por esto para la

ANÁLISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

2

cámara de representantes uno de los factores más importantes es su talento humano y para dar a cumplimiento de sus objetivos corporativos de mantener la imagen favorable y no como la mayor parte de las entidades públicas que carecen de incentivos suficiente a sus colaboradores, se tiene la necesidad de encontrar las variables que conllevan al incumplimiento del plan de bienestar social.

Por lo anterior con el ánimo de no solo motivar si no como también lograr mayor efectividad en el cumplimiento de las actividades y funciones destinadas por cada uno de ellos funcionarios vinculados a la cámara de representantes, es preciso realizar un análisis del plan incentivos del talento humano juntos con la percepción que tienen los funcionarios sobre la efectividad de plan de bienestar social, teniendo en cuenta que la motivación laboral es fundamental para el cumplimiento de las actividades laborales dentro de la entidad.

La problemática recae desde el punto del cual los funcionarios de la cámara de representantes perciben que no se está dando la socialización del plan de bienestar social de la entidad de manera adecuada, por eso es importante el identificar aspectos que contribuyan en mejorar las condiciones laborales, su calidad de vida y su desempeño laboral.

Dentro de la estructura organizacional de la cámara de representantes hay una planta de personal conformada por funcionarios de carrera administrativa provisiones y libre nombramiento y remoción (283 personas) 152 mujeres y 131 hombres y aproximadamente, 1700 funcionarios de libre nombramiento y remoción vinculados a

ANÁLISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

2

través de las unidades de trabajo legislativo UTL, que hacen parte de los equipos de trabajo de los Representantes a la cámara.

Recientemente se realizó una encuesta de Evaluación, Satisfacción y Percepción frente al PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO, a todos los funcionarios de la Entidad, Teniendo en cuenta que en éste contiene los diferentes planes de la corporación (Plan de Bienestar, Plan de inducción, Plan de capacitación, Plan de desvinculados, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo) que fue enviada a los funcionarios de la entidad a la cual respondieron 148 funcionarios, con el fin de fortalecer los planes estratégicos para la vigencia 2021. De este modo la encuesta no llegó a la totalidad de funcionarios lo cual determina que existe el vacío entre la comunicación de los funcionarios con el área de División de personal, por lo cual se evidencia la falta de socialización del plan estratégico del talento humano.

Actualmente la cámara de representantes bajo los decretos autorizados por el gobierno nacional lo más importante es el salvaguardar la vida de la ciudadanía, la cámara de representantes se encuentra elaborando una actualización a su plan estratégico, donde uno de las variables más relevantes es trabajar en la motivación del personal, que van de la mano dentro de los planes de las empresas para tener una mejor calidad de vida de los funcionarios, si se trabaja el área de motivación se está trabajando en evitar factores sicolaborales a causa del encierro y sobre carga laboral por las extenuantes actividades reprimidas con sus actividades del hogar, si se logra mantener un clima organizacional favorable en la entidad se podrá tener un rendimiento idóneo y

ANÁLISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

oportuno del talento humano, en tiempo de crisis los cuales no se tenía previsto estar tanto tiempo en los hogares, si se trata de incentivar a los funcionarios se debe realizar un plan exhaustivo de control emocional de cómo están trabajando, como están distribuyendo su tiempo, de esta manera lograr establecer pausas activas o actividades didácticas que permita al talento humano tener un momento de diversión como mínimo tres veces en el día es una de las intenciones de esta propuesta.

Cabe mencionar que dentro de los grandes retos que tienen las organizaciones por temor a lo desconocido es un sentimiento que interfiere en el crecimiento personal y en el desarrollo de las actividades laborales diarias. Ante esta crisis algunos de los consejos que dan los expertos están relacionados con aceptar la nueva situación y pasar a la acción, para no perder la motivación de los empleados. Lo que permite aplicar nuevas herramientas, estamos en la era digital y se puede crear un plan de acciones que ayuden al rendimiento del funcionario, existen técnicas aplicadas en algunas organizaciones en la actualidad que han ayudado a obtener buenos resultados pese a la dificultad, han aplicado el termino gamificación que significa introducir una dinámica de juego en una actividad profesional, o económica en su entorno laboral, que permitirá a los trabajadores enfrentarse de una manera distinta, mucho más atractiva, a las mismas tareas de siempre.

En la encuesta elaborada algunos funcionarios de la Cámara de Representantes ven que están afectados físicamente y emocionalmente por el recargo laboral que se tiene el llevar trabajo a casa, por lo anterior se plantea la siguiente pregunta la cual permitirá

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

encontrar esos factores que no están aportando al objeto de que ayuden a mejorar la calidad de vida de los funcionarios, permitiéndoles ser más efectivos en sus actividades diarias.

Pregunta de investigacion

¿Cómo influye el plan de bienestar Social e Incentivos, en la calidad de vida del personal de la Cámara de Representantes?

Objetivos

Objetivo general

Identificar los aspectos que impiden mejorar las condiciones laborales, calidad de vida y desempeño de los funcionarios en la cámara de representantes.

Objetivos Especificos

Describir la percepción de los funcionarios frente al programa de bienestar social e incentivos.

Facilitar la información de la investigación realizada, como un aporte, a la gerencia de Recursos

Humanos de la entidad.

Revisar, según el programa de bienestar, los beneficios que contempla cada una de las actividades

establecidas para la investigación

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

Marco teorico

Conceptos relacionados a la investigacion

El bienestar laboral, desde la perspectiva del “estado de bienestar”, se Conoce como una actividad organizada, con el objetivo es aportar a la adaptación equitativa de las personas en su ambiente social. Estas leyes, programas, y servicios aseguran o aumentan los requisitos necesarios para satisfacer necesidades sociales reconocidas como básicas para el bienestar de la población, teniendo en cuenta el logro del desarrollo integral del ser humano. (Vigoya, pag 196 2002. Con el pasar de la historia en el entorno laboral, las organizaciones y las personas, han venido actualizando los factores que inciden en el cambio organizacionzal desde el manejo adecuado del personal, como otros sectores dentro de las organizaciones como el financiero el comercial, entre otros. Con estos cambios las personas no serian tratadas ya como objetos si no como una facor importante para las empresas.

En la década de 1970 Loui Davinsen menciona un frase muy acertiva “calidad de vida” con respecto al manejo de las personas, esto dio pie para que se promoviera el bienestar y la salud de los trabajadores, esto con el objetivo de darles un motivo para que las

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

personas sintieran identificados dentro de sus organizaciones, de modo que ayudaran a mejorar su desempeño. Loui Davinsen.1970

En la ultima década se han planteado diversas formas de vivir tranquilos y como las personas buscan ambientes agradables para desempeñarse laboralmente, a esto el autor Schmitz en su obra publicada menciona "el bienestar social y responsabilidad social individual" esto ocasionando que de igual manera las personas busquen trabajar mas en equipo y que las organizaciones sean mas concientes del manejo emocional de las personas, a esto se han actualizado y han buscado la manera de ofrecer servicios complementarios como recreación, cultura, religión, salud entre otros, de modo que se incluya su núcleo familiar. schmidtz, d; goodin, r. (2003).

Esto aporta a un conjunto de aspectos que incentivan a las personas en las organizaciones, complementando la parte salarial con la emocional, de modo que se da un complemento en la construcción de una mejor calidad de vida de los trabajadores, de este modo se da parte de orientación a los empleados generando ese sentido de pertenencia por su empresa y se concluye que se crea un ambiente de rendimiento favorable para las organizaciones. Se entiende que los complementos al incentivo económico son los beneficios y servicios adicionales que se deben dar a cada trabajador, dentro de los los beneficios se pueden incluir Servicios médicos (salud ocupacional, seguridad social) servicios de recreación y cultura, subsidios vivienda, académicos.

Frente a las referencias de esta investigación, relacionadas al talento humano se da relevancia al autor Adalberto Chiavenato.2002 donde menciona en su libro administración recurso humano, que el bienestar laboral se sostiene mediante la aplicación de factores

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

que faciliten condiciones optimas y de seguridad para las personas en las empresas. Por ello el bienestar laboral tiene un aporte positivo en la vida de los trabajadores, por que es el determinante para la satisfacion si no también para establecerun equilibrio mental. En consecuencia esto provoca un nivel de influencia, el cual se ve reflejado en el entorno laboral, de modo que el trabajador se sienta comprometido y sienta seguridad a la hora de completar sus actividades, generando asi una mejor calida de vida y un estilo de bienestar físico y mental de ellos.

El ambiente laboral influye según la satisfacion y competitividad de las personas,cuando el trabajador crea ese sentido de pertenencia para con su grupo de trabajo comopara la empresa, su estado emocional se ve reflejado en ella,esto hace que el personal tengaun nivel mas alto de compromiso,a diferencia de que si no tienelaconfianza y esesentido de pertenencia por la organización, como objetivo se limitaraa cumplir ordenes e instrucciones y el ineteres por la empresa va ser lejano y su crecimiento laboral va ser negativo.

Finalmente, se exponela teoría de las necesidades de Maslow como parte fundamental de los conceptos que describen este ensayo, según su libro teoría de la motivación humana, donde se muestra una serie de necesidades para los seres humanos según su forma piramidal, según Maslow esto sucede cuando existe una determinación biológica causada por la constitución genetica del individuo.

Dentro de esta distribución, al ser satisfechas estas necesidades en determinado nivel,el ser humano encuentra su meta próxima de satisfacion en las necesidades del siguiente nivel. De aquí se dice que las personas siempre vamos a querer buscar mas,

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

ya que es parte de la naturaleza, el cual siempre se buscara la manera de estar en un nivel mas alto. por esto la motivación y el bienestar social de los empleados, están bien relacionados , pues según lo que perciban los empleados al respecto de su motivación, estarán alcanzando un nivel mas y por ende se este logrando obtener beneficios con los programas aplicados por la empresa, por eso depende de la motivación el cumplimiento de las actividades requeridas en las empresas. El bienestar y los incentivos son el eje fundamental, que permiten un mayor crecimiento y desarrollo de las personas contribuyendo con la mejora de su calidad de vida.

Materiales y Métodos

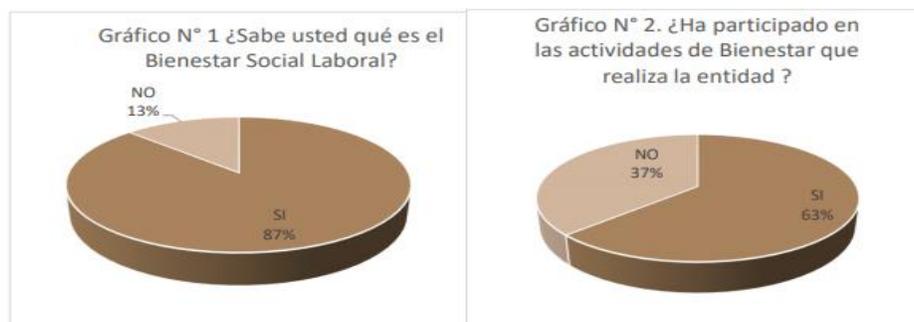
Esta investigación se llevo a cabo bajo el concepto descriptivo y cualitativo a partir del análisis exploratorio documental, estudia la realidad, de modo que busca mostrar netamente los conceptos, fenómenos, y relatos de los funcionarios, por ende se busca utilizar soportes graficos y documentación suministrada por la entidad. Por lo anterior se pretende descubrir y obtener una visibilidad de los aspectos que ayudan a mejorar la calidad de vida del personal por medio del plan de Bienestar Social e Incentivos. Para el estudio de caso se utilizo un modelo de encuesta aplicado por la entidad por el que se dio por medio de una Evaluación, Satisfacción y percepción para elaboración PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (Plan de Bienestar e Incentivos) de la Camara de Representantes 2021.

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

Acontinuacion con el animo de dar cumplimeinto a nuestro objetivo de investigación se realiza una descripción de las respuestas sunministradas por los funcionacios frente a la percepción que tienene del plan estratégico, esta entrevista se realizo de manera directa al Jefe de Divison de personal de la entidad en donde se realizo un balance general de la encuesta, adicionalmente se solicitó por parte de la división que el manejo y reserva de información sea de manera confidencial.

Inicialmente se da paso al análisis de la investigación dentro de la cual se tomaran las preguntas mas representativas con respecto a la percepción que tienen los funcionarios que respondieron la encuesta de este modo, se realizara un comparativo del plan presentado frente percepción de los funcionarios, de manera que se logren identificar los aspetos que inciden en el desempeño laboral.



elaboracion propia DayanStephanie junio 2021

Grafica N°1

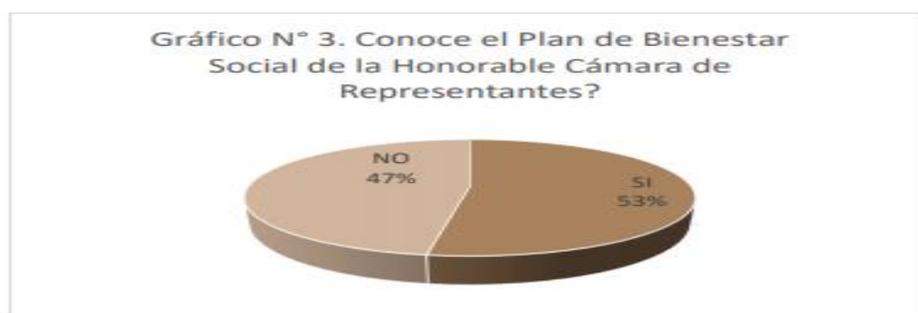
Según el grafico anterior dentro de las preguntas que mas se vio representación porcentual fue en la que los funcionarios conocen sobre el plan de bienestar social y de cual también han logrado participar dentro de lo programado en el cronograma de actividades didácticas en el plan de biestar social e incentivos.con respecto al porcentaje

ANÁLISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

2

de participación de los funcionarios se debe a la falta de socialización del plan por parte de la cámara de representante, por ende se determina que no se esta cumpliendo a un 100 % con el objetivo del plan estratégico que es mejorar las condiciones laborales, su calidad de vida y su desempeño laboral.

Grafica N°2



elaboracion propia DayanStephanie junio 2021

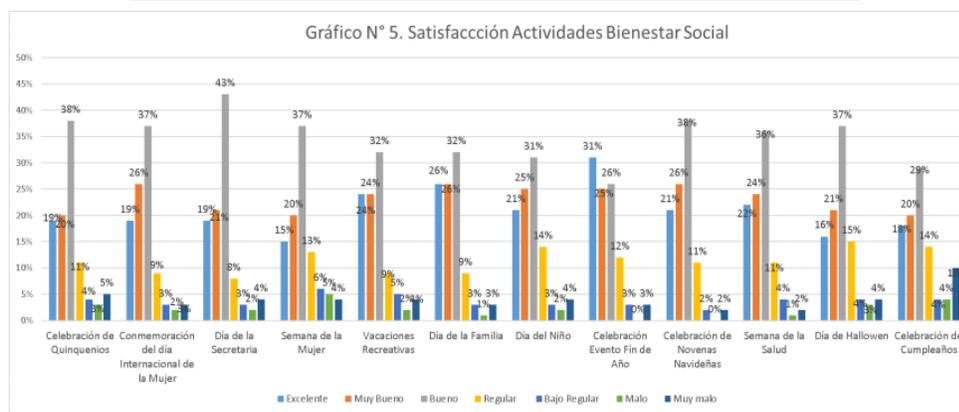
De acuerdo al gráfico N° 3, muestra la falta de socialización del plan de bienestar social de manera que los funcionarios sienten que hace falta más publicidad por parte de la entidad con respecto a los diferentes planes, los funcionarios quieren programarse con sus actividades laborales, pero también quieren tener la disposición de poder participar activamente en las actividades programadas, uno de los factores que incide dentro de la falta de comunicación de la entidad con los funcionarios con el tema al respecto, es al momento de recibir su inducción no se les está dando la información sobre sus deberes y sus beneficios, por otro lado los funcionarios perciben que la entidad no ha generado espacios participativos para su elaboración, validando la información con respecto a los

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

objetivos del plan de bienestar no se esta incumpliendo con el propiciar ambiente de trabajo optimo para el desarrollo de los funcionarios.

Dentro de la estructura de la encuesta se realizo la siguiente pregunta ¿Cómo evalúa el nivel de satisfacción frente a las actividades de Bienestar Social en las que ha participado? De los cuales se dio respuesta por parte de los funcionarios de la siguiente manera

Actividades	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Bajo Regular	Malo	Muy malo
Celebración de Quinquenios	21	23	43	12	4	4	6
Conmemoración del día Internacional	23	31	44	11	4	2	4
Día de la Secretaria	21	24	48	9	3	2	5
Semana de la Mujer	16	21	39	14	7	5	4
Vacaciones Recreativas	26	25	34	10	5	2	4
Día de la Familia	30	31	37	10	4	1	4
Día del Niño	21	26	32	14	3	2	4
Celebración Evento Fin de Año	37	31	32	15	4	0	4
Celebración de Novenas Navideñas	25	31	45	13	3	0	3
Semana de la Salud	26	29	43	13	5	1	3
Día de Halloween	17	23	40	16	5	3	5
Celebración de Cumpleaños	21	23	33	16	5	5	11



elaboracion propia DayanStephanie junio 2021

Grafica N°3 y 4

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

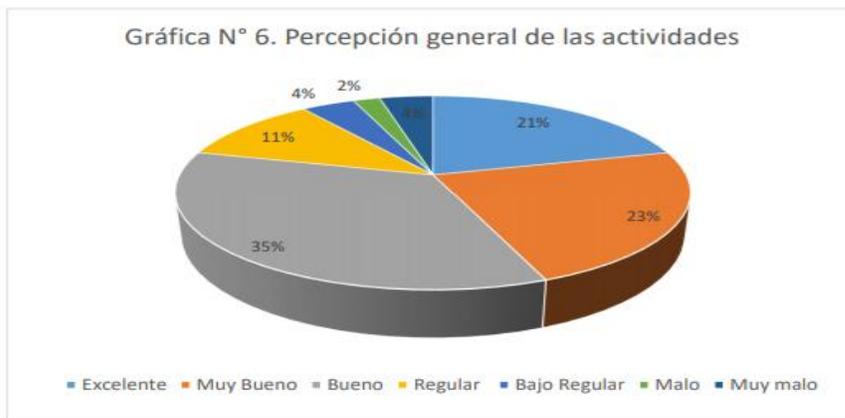
2

Las anteriores graficas suministradas por la entidad, muestra el nivel de satisfacion de las actividades programadas en el plan de bienestar, según la percepción de los funcionario en una escala de satisfacion frente al programa de actividades lo que para los funcionarios es bueno, comparando con lo programado en el cronograma menciona que los beneficiarios podrán ser los funcinarios no es equitativo que este plan se aplique solo para personal activo, lo que quiere decir que los funcionarios que se encuentren en vacaciones, licencias o incapacidades no participaran en el disfrute de estos incentivos.

Dentro de la estructura de la encuesta se realizo la siguiente pregunta ¿Cómo evalúa el nivel de satisfacción frente a las actividades de Bienestar Social en las que ha participado?. Dentro de las actividades que mas satisfacion genera, según el grafico N° 5 es la celebración del día de la secretaria, el cual se representa un elevado porcentaje de participación por parte del genero femenino, en este caso se demuestra en la aplicacion que son las mujeres quienes mas desean que se realicen este tipo de actividades, es por ello que el nivel de motivación y desempeño laboral aumentan en el cumplimiento de las funciones, por otro lado vemos que el genero masculino de la cámara de representantes no esta siendo motivado lo suficiente por el cronograma, lo que se establece es que este tipo de programación didáctica no se esta conectando con la percepción de este genero.

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2



elaboracion propia DayanStephanie junio 2021

Gráfica N° 5

De acuerdo a Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) la motivación laboral presenta dos factores: motivacional e higiene. El primero guarda relación con el entorno físico que le rodea a la persona y tiene que ver con las condiciones en las cuales realizan su trabajo las cuales pueden ser relaciones con sus superiores y compañeros, prestigio, condiciones laborales, políticas de la organización así como condiciones de seguridad (Foncubierta y Sánchez, 2019). En cuanto al segundo factor (higiene), se relaciona de forma directa con los niveles de satisfacción que pueda sentir, los estímulos y reconocimientos que reciben, la oportunidad de seguir perfeccionando profesionalmente así como la autorrealización personal (Marín y Placencia, 2017). Con relación al compromiso organizacional, Robbins (2004), indica que es el grado en que un trabajador se encuentra identificado con una determinada organización así como con sus metas, deseando mantener su permanencia en ella, es decir, al mantener un grado adecuado de compromiso organizacional, el trabajador tendrá mayor sentido de identificación y pertenencia con la organización donde labora.

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

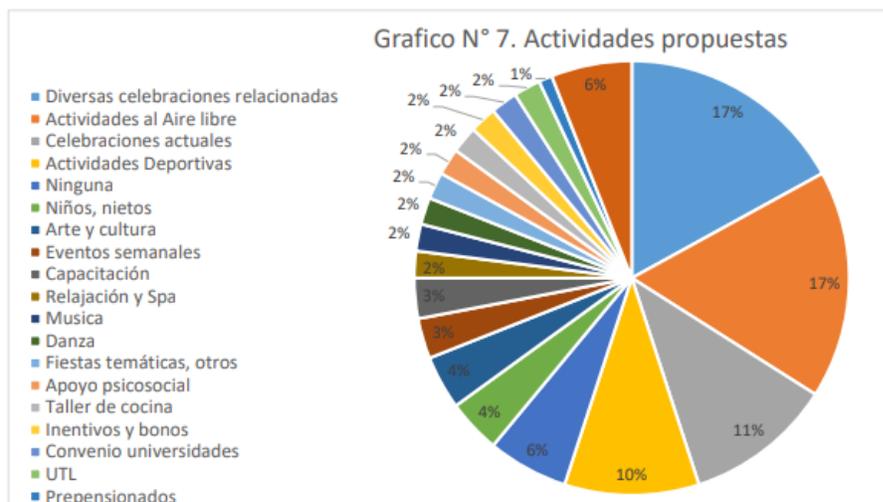
Del mismo modo, Meyer y Allen (1991) lo definen como un estado psicológico que caracteriza la relación del trabajador con la organización donde labora y que influye en su decisión de mantener o no su condición de miembro de esa organización. Los mencionados autores afirman que el compromiso organizacional presenta 3 componentes: afectivo, de continuidad y normativo. El compromiso afectivo puede definirse como el lazo emocional que el trabajador crea con la institución donde labora. Asimismo, se relaciona con la sensación de las características subjetivas y objetivas de la institución, siendo necesaria para alcanzar niveles adecuados de satisfacción, motivación y éxito (Neves, et al., 2018). Con relación al compromiso de continuidad se vincula con la percepción de los trabajadores sobre lo que les costaría si dejarían de trabajar en la institución (Meyer y Allen, 1991). Por último, el compromiso normativo se refiere a la obligación moral que tiene el trabajador de permanecer en la institución donde labora debido a que considera que ella invirtió en él, dándole ciertas prestaciones que generan sentimientos de correspondencia (Chiang, Gómez y Wackerling, 2016). De acuerdo a Estrada (2020) “el compromiso organizacional se relaciona directamente con el sentido de pertenencia y la responsabilidad que posee cada persona con el lugar donde labora. Es trascendental tener trabajadores comprometidos y eficaces, en tanto que proporcionarían una alta eficacia y eficiencia organizacional”.

Por otro lado con las representaciones de las respuestas de los funcionarios, se puede concluir que los funcionarios encuestados brindan relevancia a las actividades que les permite vincular a su familia, favorecen las relaciones interpersonales e integración con los compañeros a partir de actividades recreativas, deportivas, entre otras como:

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

- Actividades virtuales pensadas para personas sin hijos
- Volver a colocar el árbol y pesebre para la navidad en el HALL
- Incentivos al desempeño, viernes de jornada continua
- Mejorar el canal de comunicación por parte del funcionario de carrea a quien podamos dirigirnos directamente
- Mayor participación de los funcionarios de planta con los de UTL



elaboracion propia DayanStephanie junio 2021

Grfica N° 6

Se concluye que los funcionarios les gustaría que se incluyera dentro del cronograma de actividades, fueran programas al aire libre, en este caso que permita salir de los lugares de trabajo que les aporte otro espacio de entretenimiento.

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

Resultados y discusión

Para identificar como influye a la aplicación del plan de bienestar social e incentivos, previamente se realizó un análisis descriptivo de manera grupal, revisando cada una de las respuestas obtenidas a través de la encuesta, las cuales fueron enfocadas al bienestar y cada una de las variables que tiene el plan de bienestar e incentivos de la cámara de Representantes.

MATRIZ DE ANALISIS		
	VARIABLES	DESCRIPCION
BIENESTAR	RECREACION Y CULTURA	Son dos conceptos esenciales, ya que se refieren a divertir, alegrar o deleitar al individuo en una búsqueda de distracción en medio de su ambiente de trabajo, y fuera de este con el fin de dejar un poco de lado el estrés cotidiano. La cultura es la base y fundamento de lo que somos, nuestra esencia Existe en nosotros desde el momento de nuestro nacimiento y es un aporte moral e intelectual de nuestros progenitores partiendo del inicio,

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

	<p>perfeccionándose o acondicionándose con el entorno y el paso del tiempo.</p>
CAPACITACION	<p>Permite al Colaborador fortalecer sus capacidades intelectuales y formativas, busca que puedan acceder a varios tipos y niveles de educación la cual hace parte de un proceso de formación integrada, la cual inicia desde sus estudios en la primaria y se va avanzando dependiendo de la meta del individuo , del perfil que requiera para su cargo.</p>
SEGURIDAD SOCIAL	<p>Este concepto de normas y procedimientos, que disponen a la persona y a la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes que el estado y la sociedad como tal han provisto para proporcionar una cobertura integral de las contingencias , en especial las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, lo anterior con el fin de lograr el bienestar individual y la adecuada integración de la comunidad.</p>

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

--	--	--

elaboracion propia DayanStephanie junio 2021

Tabla N° 1

En la siguiente interpretacion de los resultados, se determina que el personal de la cámara de representantes, frente la variable de cultura y recreación perciben que la entidad realiza y promueve actividades recreativas o de integración que fortalecen as relaciones con sus compañeros de labor, reconocen de igual manera que estas son importantes porque mejoran significativamente el clima organizacional. Por otro lado, se puede generar una estilo creciente frente a involucrar a las familiar de los colaboradores debido a que tres personas entrevistadas plantearon esta observación. El no involucrar a las familias activamente en las diferentes actividades recreativas y de integración parece poder generar un impacto negativo en los trabajadores.

Por otro lado algunos funcionarios reconocen la existencia de los planes frecuentes de capacitación de los diferentes cargos, al igual, afirman que se brinda la oportunidad de capacitarse en diferentes temas lo cuales permite ampliar su conocimiento académico. Finalmente según la variable de seguridad social, los funcionarios manifiestan que sienten confianza en la entidad portenerlos asegurados.

Teniendo en cuenta la evidencia suministrada y los análisis respectivos de cada una de las respuestas, se puede indicar que la Division de personal esta trabajando en las diversas actualizaciones para garantizar un ambiente agradable de trabajo el cual le permita a los funcionarios tener ese sentido de pertenencia, que de manera favorable es uns aspecto aque ayuda a cmejorar la calidad de vida, junto con su desempeño laboral.

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

De manera que es importante la buena gestión del talento humano por medio de este plan de bienestar social pero según lo revisado se puede determinar que los funcionarios deben estar mas informados sobre las diversas actividades programadas en el cronograma, se debe mejorar el sistema de difusión oportuno para que todo el personal pueda tener la oportunidad de participar activamente. También se deben realizar ajustes acorde a la situación sanitaria que se esta presentando en la actualidad, con las respectivas recomendaciones protocolarias por las diversas entidades.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados en la investigación y al realizar el análisis del plan de bienestar social e incentivos se puede concluir que:

- En la manera que se gestione el talento humano, se les de garantías de un bienestar laboral, se garantiza un adecuado nivel de calidad de vida, entendiéndose esta como la interrelación en las dimensiones del ser humano: Emocional, mental, física, por supuesto incluye la integración con la familia, estilos de vida y una comunicación adecuada con su núcleo laboral.
- Por ello se tiene en cuenta los objetivos específicos y las respuestas recolectadas, con el fin de encontrar los aspectos mas relevantes de para identificar la percepción de los funcionarios frente al plan de bienestar social e

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

incentivos. respecto a los temas de recreación e integración, las mejores propuestas pueden contemplar el involucrar a las familias en dichas actividades para propiciar ambientes de integración que incentiven la participación es las actividades recreo-deportivas, además de actividades diversas que apunten a la participación en gran parte de los colaboradores, según su área de mayor interés (fútbol, tenis, bolos, natación, entre otros), y realizar otras actividades de integración, como celebraciones de los cumpleaños.

- Finalmente, ese debe considerar encontrar convenios con entidades que permitan la interacción familiar, turismo, spa, cursos recreacionales, actividades culturales, entre otros. Implementar dentro del programa de bienestar talleres y charlas de educación, prevención y asesoría que cubran las necesidades que nos cita Maslow con respecto a la autorrealización y seguridad, esto permitirá que los colaboradores tengan una motivación en la organización.

Recomendaciones

Posteriormente se verifica algunas sugerencias para mejorar la gestión en materia de Bienestar social, por lo que de acuerdo a las respuestas de los encuestados se organizó de la siguiente manera:

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

- En cuanto al cronograma de actividades, los funcionarios expresan su preferencia por: Realizar actividades que permitan la integración con la familia Actividades al aire libre, de integración fuera de la ciudad, paseos y actividades para los niños. Eventos de pintura, juegos de mesa (ajedrez) Igualmente Hacer actividades para los funcionarios desde su respectiva ciudad donde viven Celebrar el día del servidor público, en donde se premie a los funcionarios más destacados tanto de carrera administrativa, como de provisionalidad y de libre nombramiento y remoción.
- Con respecto a la Difusión y socialización del Plan de Bienestar, los funcionarios hacen referencia a la importancia de realizar mayor difusión y publicidad a través de diferentes canales de la Entidad y así informar a todos los funcionarios de la Honorable Cámara de Representantes.
- Realizar todo en las fechas correspondientes por calendario y socializar con tiempo necesario para asistir.
- La administración garantice el mayor número de funcionarios de las diferentes sedes de la Corporación pueda participar activamente en todas las actividades, especialmente en eventos como: la semana de la salud, de la mujer y las novenas navideñas
- Teniendo en cuenta el Distanciamiento social, sugieren realizar actividades como salidas con un máximo de 50 personas.
- En relación a las Unidades de Trabajo Legislativo, sugieren y solicitan ser incluidos en las diferentes actividades y beneficios con los que cuentan los

ANALISIS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

2

funcionarios de planta como Bonos de Navidad, bonos para asistir al centro vacacional Cafam, y por fecha de cumpleaños, entre otros.

Referencias Bibliográficas

Alderfer (1972). Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer. Recuperado de: <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>

Chiavenato, I. (2000a,b,c). Administración de Recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.

Delgado, N. (1999). Los Estilos de Enseñanza en Educación Física. Universidad de Granada, Granada.

González, S. (2008). Psicología de la motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill

SCHMIDTZ, D; GOODIN, R. (2003). El bienestar social y la responsabilidad individual. Madrid: Cambridge University Press.