



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

**Secretaría De Gobierno**

**Todos por Villamaría**

### **RESOLUCIÓN NUMER 0357 DEL 17 DE MARZO DE 2008.**

#### **POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL DEL MUNICIPIO DE VILLAMARÍA**

El Alcalde del Municipio de Villamaría, en uso de sus facultades legales y en especial por lo señalado en la ley 909 de 2004 y su decreto 1227 de 2005.

#### **CONSIDERANDO:**

Que los Programas de Bienestar, de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1227 de abril 21 de 2005, deberán organizarse como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora

Que de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1227 de 2005 como norma expedida en desarrollo de la Ley 909 de 2004, los programas de Bienestar Social que formulen y ejecuten las entidades, permitirán poner en funcionamiento el Sistema de Estímulos para los empleados.

Que dentro de las obligaciones señaladas en el mencionado Decreto, está la de organizar anualmente los programas de Bienestar Social.

Que la Alcaldía Municipal a través de la Secretaría de Gobierno, quien es la dependencia encargada del talento Humano presentó a consideración de la Comisión de Personal el Programa de Bienestar Social para el año 2008, el cual está compuesto por el marco conceptual y legal, políticas institucionales, retos, objetivos general y específicos, mecanismos de implementación, indicadores de gestión y el cronograma de actividades y los costos estimados.

Que como quiera que el programa de Bienestar debe responder a las necesidades de la organización, su estructura es dinámica y flexible, razón por la cual es susceptible de actualización y/o modificación de acuerdo con las necesidades de la entidad.

#### **RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO:** Aprobar el Programa de Bienestar laboral de la Alcaldía Municipal, para la vigencia de 2008, el cual forma parte integrante de esta



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**  
*Secretaría De Gobierno*  
*Todos por Villamaria*

Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO:** Autorizar al Secretario de Gobierno Jefe del Talento Humano de la Entidad para que pueda modificar el contenido del programa propuesto, de acuerdo con las necesidades de la entidad.

**ARTICULO TERCERO:** La presente Resolución rige a partir de su publicación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Villamaría, a los 17 DE MARZO DE 2008.

**LUIS FERNANDO MARIN OSORIO**

Alcalde Municipal

**JHON EVER RINCON MUNERA**

Secretario de Gobierno

Jefe de talento Humano

Proyectó y elaboró: Olga P.

**ALCALDIA MUNICIPAL**  
**SECRETARIA DE GOBIERNO**

**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL 2008**

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, es un tema de interés para todos porque puede ser utilizada por los administradores de recursos humanos, el psicólogo, el filósofo, el educador, etc.

La motivación es de importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

**Secretaría De Gobierno**

**Todos por Villamaría**

mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes, si eso no es posible, al menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, se puede mencionar que las culturas positivas las construyen las personas, por tal motivo se debe pensar ¿qué puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos?, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización.

El Programa de Bienestar laboral de la Alcaldía Municipal de Villamaría, Caldas, se encuentra enmarcado en el Programa de Gobierno de la Administración "Todos Por Villamaría" y busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores, mejorando su calidad de vida dentro del modelo de gestión ágil, transparente y moderno.

Con el fin de contribuir al logro de estos objetivos institucionales, a partir del análisis y de los procesos que actualmente se adelantan en la entidad para fortalecer la gestión pública como alternativa para enfrentar las demandas de la democratización y las exigencias por mayor efectividad, se hace necesario reconocer en el servidor público el factor decisivo para que el servicio sea una respuesta verdadera y oportuna a los requerimientos de la comunidad.

Por ello, se cuenta con el análisis de las necesidades de los servidores, así como los lineamientos señalados por la Administración que permiten tener un Programa estructurado teniendo en cuenta los criterios señalados en materia de Bienestar Social.

En el mismo, se definen los recursos previstos en el presupuesto para atender las diferentes actividades, los cuales se integran mediante mecanismos de coordinación y cooperación institucional, tanto públicos como privados que hacen posible utilizar con una mayor eficiencia los recursos disponibles.

### **MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL**

El Bienestar laboral dentro de la concepción de Desarrollo a Escala Humana, comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social. Resulta importante entonces tener en cuenta la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente



## ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA

*Secretaría De Gobierno*

*Todos por Villamaría*

y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

En primera instancia, tenemos las **Necesidades**, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionadas con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

En segunda instancia están los **Satisfactores** entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes.

Finalmente, se encuentran los **Bienes Económicos** (artefactos, objetos, tecnologías), que se modifican, se diversifican y varían dependiendo de los estratos sociales.

El programa de Bienestar integra estos conceptos de tal manera que se hace referencia a las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como a los satisfactores y bienes económicos disponibles, todo ello dentro de los lineamientos trazados por la Administración.

En materia **Legal**, los soportes que dan cuenta de la Gestión de **Bienestar Social** son los siguientes:

El Decreto 1227 de abril 21 de 2005, actualmente vigente, regula los programas de Bienestar Social y los define como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

**Secretaría De Gobierno**

**Todos por Villamaría**

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

**En materia de Salud Ocupacional**, el marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que sirven de apoyo para el conocimiento y control de riesgos facilitando la toma de conciencia sobre responsabilidades y derechos, como son la Ley 9ª de 1979, que en el título III establece la obligación de contar con un programa permanente de Salud Ocupacional, quedando sujetos todos los empleadores, contratistas y trabajadores del país a fin de preservar y mejorar la salud de los trabajadores. Adicionalmente, por la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que establece el reglamento general de seguridad e higiene industrial, el Decreto 614 de 1984, que determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.

Por la Resolución 2013 de 1986 del Ministerio del Trabajo, que reglamenta la organización y funcionamiento de los **comités paritarios de salud ocupacional**. Por la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio del Trabajo, que determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas y así mismo reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores.

Por la Ley 100 de 1993 y decretos 1295, 1771 y 1772 de 1994, que organizan el **Sistema General de Riesgos Profesionales** como parte de las reformas de la seguridad social, para fortalecer y promover las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores en los sitios donde laboran.

### **POLITICAS INSTITUCIONALES**

Para la Secretaría de Gobierno, el Bienestar Social de los servidores se entenderá, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

El manejo integral del Bienestar requiere de la capacidad de gestión hacia la que apunta la administración su modelo de gestión ágil, transparente y moderno, para lo cual el trabajo se orientará hacia el fortalecimiento de la motivación de los servidores de tal modo que se mejore, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad.



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

*Secretaría De Gobierno*

*Todos por Villamaría*

### **ESTRATEGIAS**

La Secretaría de Gobierno en su rol de oficina encargada del talento humano propone la formulación y coordinación de los programas de bienestar laboral con el fin de posicionar a los funcionarios con mayor conciencia y sentido de pertenencia hacia la organización.

Para ello es fundamental brindar a todos los servidores una programación de actividades en las áreas de protección y servicios sociales que incluyen aspectos en materia de salud, recreación, deportes, cultura, con el fin de mejorar su nivel de vida, de tal modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

### **OBJETIVO GENERAL**

El Bienestar, concebido como parte integrante de la gestión de Recursos Humanos tendrá como objetivo en la Secretaría de Gobierno, garantizar el desarrollo integral de los servidores y de la entidad, a través de actividades de Bienestar laboral, de tal forma que redunden favorablemente en el aspecto personal, familiar, social, recreativo, cultural, educativo y de salud, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de nuestra organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia de recursos humanos para el logro de los objetivos propuestos.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Promover acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de los servidores de la Alcaldía Municipal, de manera que contribuyan a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de los objetivos institucionales.
- Promover la interacción de los Servidores de la Alcaldía Municipal y sus familias a través de la atención de las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura, educación y vivienda.
- Orientar permanentemente a los empleados acerca de los servicios que prestan las EPS, la Caja de Compensación Familiar y los Fondos de Pensiones y Cesantías en los cuales se encuentran inscritos sirviendo como canal de comunicación, permitiendo una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.
- Fomentar la protección y mantenimiento de la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de



## ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA

Secretaría De Gobierno

*Todos por Villamaría*

evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) a la cual se encuentre vinculada la entidad.

### MECANISMOS DE IMPLEMENTACION

Para el desarrollo del Programa de Bienestar se tendrá en cuenta el informe del Diagnóstico de Bienestar relacionado con las necesidades planteadas por los servidores, el cual se validó con los jefes de las dependencias con el fin de establecer no sólo las necesidades individuales sino también las grupales y así mismo los lineamientos de la Administración en esta materia.

**DIAGNOSTICO DE BIENESTAR.** Se observa una gran satisfacción en los eventos de Bienestar programados y desarrollados el año anterior, lo cual se plasma en las diferentes observaciones registradas en la encuesta. Como propuesta está la programación de actividades para todo el año y no represarlas únicamente en el segundo semestre.

Dentro de las recomendaciones generales se señala continuar desarrollando las actividades de Bienestar realizadas en deportes, cultura, recreación, complementarios, salud y servicios de atención al usuario. Continuar disfrutando de los espacios y escenarios culturales, recreativos y deportivos que ofrece la ciudad.

En este tema, se basó en los siguientes puntos para hacer el diagnóstico:

- a. El comportamiento del personal **es causado**: por la influencia del medio ambiente.
- b. **Es motivado**: por un “impulso” un “deseo” una “necesidad” una “tendencia” exposiciones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

EXISTEN MOTIVOS:

- 3 **Los motivos Fisiológicos**: Se originan en las necesidades fisiológicas y los procesos de autorregulación del organismo, son innatos, es decir que están presentes en el momento del nacimiento ejemplo: necesidad de aire, de dormir, etc.
- 4 **Los motivos sociales**: Son adquiridos en el curso de la socialización dentro de una cultura determinada, se forman con respecto a las relaciones interpersonales, valores sociales, las normas se deben tener en cuenta que una vez despertado un motivo influye sobre la conducta independientemente de su origen.
- 5 **Los motivos psicológicos**: Se desarrollan mediante procesos de aprendizaje, solamente aparecen cuando se han satisfecho las necesidades fisiológicas este tipo de motivación varía de un individuo a



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

*Secretaría De Gobierno*

*Todos por Villamaría*

otro, y esa está en función de sus experiencias pasadas y de la clase de aprendizaje que haya tenido.

### **DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

La programación de las actividades se realizó tomando como referencia el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social del año 2008, cuyo resultado da cuenta de los aspectos de Bienestar que responden a los lineamientos de la administración orientados a fortalecer el compromiso de los servidores públicos y de todas las personas con una gestión efectiva y transparente.

Según lo dispuesto por el Decreto 1227 de abril 21 de 2005, serán **beneficiarios** de las políticas, planes y programas de Bienestar Social todos los empleados (empleados públicos) y sus familias, razón por la cual se busca una cobertura del 100% de lo servidores en las diferentes actividades que componen el Programa.

Las áreas de intervención establecidas para el cumplimiento del compromiso institucional en Bienestar Social son las de calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales, para lo cual se han establecido actividades recreativas, deportivas, culturales, y complementarias para apuntar hacia el compromiso y sentido de pertenencia con la gestión propia de la Alcaldía Municipal y de servicio que nos caracteriza.

En materia de **recreación y deporte**, como sugerencias está:

- a. **Encuentro Deportivo Empleados de la Alcaldía Municipal**, la cual se ha realizado años atrás en diferentes modalidades deportivas y ante la insistencia de realizar actividades de integración dentro y fuera de la ciudad, entre los servidores, se propone realizar torneo de voleibol mixto, microfútbol y torneo de sape, a nivel de dependencias y con el fin de involucrar a todo el personal, además de hacer partícipes a Concejales y Personal contratista, se sorteará la conformación de los equipos, se premiará primer, segundo y tercer lugar, en los escenarios del Polideportivo Municipal y las canchas de Marcha Gases, a realizarse en el mes de noviembre de 2008
- b. **Día de la Familia**, durante un día para realizar actividades lúdicas como estrategia de conocimiento de los empleados y en compañía de sus familiares, establecer convenios de carácter Recreo Deportivo para realizar esta actividad en el Bosque Popular el Prado, a realizarse en el mes de julio de 2008.

En materia **cultural** se sugiere los siguientes eventos:



## ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA

Secretaría De Gobierno

*Todos por Villamaría*

- a. **Celebración día de la mujer:** a realizar en el mes de marzo de 2008, con una actividad de integración entre empleadas y contratistas.
- b. **Celebración día de la Secretaría;** se propone realizar la actividad de integración entre las SECRETARIAS como eventualmente se viene realizando en una finca, durante dos días, a llevarse a cabo en el mes de abril de 2008.
- c. **Celebración día de las Madre:** una tarde de integración entre madres empleadas, las madres de los empleados y esposas de aquellos solteros y sin madre, involucrando así el núcleo familiar, se propone una santa Eucaristía, serenata y premios sorteados, a realizarse en el mes de mayo de 2008.
- d. **Celebración Día del padre:** Se propone una tarde de integración entre los Hombres de la Administración, con sorteos y dinámicas que conlleve a los caballeros al conocimiento de sus compañeros de trabajo y a compartir más entre dependencias, a realizarse en el mes de junio de 2008.
- e. **Celebración día de los niños:** Una tarde de integración entre los pequeños hijos de los empleos menores de 10 años, a fin de realizarles una actividad recreativa y cultural con la participación aproximadamente de 100 niños, a realizarse en el mes de octubre de 2008.
- f. **Celebración día de los Pensionados:** Como parte innovadora para este año, esta en realizar una actividad de integración con los 26 Pensionados a cargo de nuestra entidad y compartir experiencias y hacerlos sentir parte de esta Entidad, a realizarse en el mes de agosto de 2008.
- g. **Fiesta de integración de fin de año:** Para concluir el año, con un día de integración entre empleados, sorteos, concursos, a realizarse en el mes de diciembre de 2008.

ACTIVIDADES	FECHA	VALOR
Día de la mujer	Marzo 7	1.500.000
Día de la Secretaria	Abril 26	1.750.000
Día de las Madres	Mayo 9	2.000.000
Día del padre	Junio 13	2.000.000
Día de la familia	Julio 18	5.000.000
Día del pensionado	Agosto 15	1.500.000
Encuentro deportivo	noviembre	5.000.000



## ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA

Secretaría De Gobierno

Todos por Villamaría

Fiesta de fin de año	Diciembre 12	9.000.000
Fiesta de los niños	Octubre 31	3.000.000
<b>Total</b>		<b>30.750.000</b>

En **Salud Ocupacional** se sugieren las siguientes actividades durante el año 2008:

Por parte de la ARP COLPATRIA: capacitación en primeros auxilios, implementación de un botiquín al menos en la Secretaria de Gobierno para uso de cada una de las dependencias, análisis de los puestos de trabajo, realizar una auditoria para valorar el estrés laboral, capacitación al Comité Paritario, brigadas de emergencia, programa de riesgo psicosocial, elaboración de normas de seguridad, capacitación ergonómica, manejo de video terminales, asesoría en planes de emergencia y análisis de accidentabilidad en el año, sus causas y soluciones, además de la estadística de ausentismo laboral.

Por parte de las EPS: talleres sobre Manejo de Enfermedades gástricas y manejo de Loncheras, vacunación, Citologías, exámenes de próstata, exámenes de optometría, conferencias sobre salud mental y desarrollo del cuerpo, prevención de enfermedades de transmisión sexual, planificación familiar, Riesgo cardiovascular, salud oral, valoración de agudeza visual, toma de tensión arterial, profilaxis,

Adicionalmente, se propone gestionar ante el Gimnasio Municipal el ingreso de empleados y contratistas a precios favorables, con el fin de motivar a una rutina de salud diaria o semanal que repercute tanto en su salud mental, física y ocupacional y patrocinio de equipos de la alcaldía que nos quieran representar en otras entidades que programen torneos Deportivos.

### INDICADORES DE GESTION

Con el propósito de apoyar a la administración a alcanzar las metas y objetivos previstos, se cuenta con unas herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción en materia de Bienestar Social, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación, que concluye con acciones tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos.

El diseño del Programa que aquí se establece consulta tanto el diagnóstico de necesidades, como los componentes orientados al cumplimiento de las expectativas en Bienestar Social y Salud Ocupacional.

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos de la Secretaría General a los cuales va encaminado el Programa de



## ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA

Secretaría De Gobierno

Todos por Villamaría

Bienestar Social, se hace necesario manejar unos indicadores que midan el avance de los objetivos mostrando los resultados en términos de cobertura, eficacia y efectividad. Para esto se establece el siguiente mecanismo de medición, con el fin de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados de:

**Calidad en las actividades de Bienestar Social:** Calidad de las actividades de Bienestar Social que se brinda a los funcionarios de la entidad, a través de encuestas sobre el nivel de satisfacción.

### **CALIDAD DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR**

**Indicador de Calidad  
Bienestar**

=No. Encuestas Valoradas positivamente en un periodo

No. total de encuestas diligenciadas en el periodo

### **CULTURA DEL DIALOGO**

Igualmente, se incluye en este Programa de Bienestar laboral, un tema importante Como es el de motivar el personal en la CULTURA DEL DIALOGO, Entendida ésta como los mecanismos institucionales para aprender a expresar sentimientos, saberes, información, a escuchar y entender al otro en la búsqueda de un intercambio vital entre las personas y entre las dependencias que integran la organización.

Con el fin de optimizar el ambiente laboral; se espera que el dialogo se oriente hacia un enfoque semiótico, mas que instrumental, es decir, de intercambio más que de transmisión, de significación más que de información, de circulación y recepción más que de emisión, de relación de doble vía superando el carácter unilateral, de símbolos más que de señales, y a través de contextos abiertos superando los contexto cerrados.

La interacción del conocimiento entre las diferentes instancias de la organización, es base para la toma de decisiones en los diferentes niveles jerárquicos. Se trata de rescatar el diálogo institucional donde se permita que todos expresen sus argumentos sin lesionar el de los otros; posibilita el encuentro de la organización y de las personas, como pilar para fortalecer el desarrollo institucional.

#### **Factores de valoración:**

Diálogo informal 0 a 50 puntos Bajo

Diálogo formal 51 a 75 puntos Medio

Diálogo efectivo 76 a 100 puntos Alto



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

**Secretaría De Gobierno**

**Todos por Villamaría**

### **Diálogo Informal**

En este nivel se ubican las entidades donde el diálogo se efectúa fundamentalmente a través de canales indefinidos para la expresión, donde la información que fluye no tiene niveles de certeza, no permite expresar sentimientos, conocimientos ni información, lo cual dificulta escuchar y entender al otro.

### **Diálogo Formal**

Este nivel caracteriza a las organizaciones con canales de comunicación estructurados, donde la información efectivamente fluye, están predeterminados e identificados por todos los funcionarios y a través de los cuales se emiten los mensajes en forma oportuna. Existe madurez institucional, el ambiente adecuado y los mecanismos para el ejercicio del diálogo.

### **Diálogo Efectivo**

La organización cuenta con un ambiente de diálogo y respeto, donde la crítica y la autocrítica es un proceso permanente que facilita el crecimiento personal y Organizacional. Los procesos, planes, proyectos y objetivos se construyen colectivamente.

Por lo tanto, esta secretaría, buscará y propiciará el espacio para brindarle a todo el personal esta herramienta de comunicación efectiva.

## **CONCLUSIONES**

### **Sobre Motivación**

Al enfocar el tema de Motivación dentro del manejo de recursos humanos, se aprecia que existen diferentes puntos de vista, las mismas que se dan de acuerdo a la posición que se adopten, lo que coincidimos que la motivación busca fundamentalmente en el ser humano, resaltar lo mejor de cada persona, abarca desde las necesidades primarias, alentando las iniciativas individuales, hasta recompensar los logros.

Al hablar de motivación, se debe entender que ésta busca o se orienta a la satisfacción en el trabajo, aumentar la producción, a recompensar sus logros, ya que el potencial humano en las organizaciones es lo más valioso, que tiene múltiples necesidades, busca la seguridad en el trabajo, y arrastra consigo múltiples problemas.

Esta preocupación por el conocimiento del ser humano, es necesario para poder realizar un manejo adecuado del recurso humano, en el caso de gerentes, jefes o personas que tienen bajo su responsabilidad a personas, deben manejar



## **ALCALDÍA MUNICIPAL DE VILLAMARÍA**

**Secretaría De Gobierno**

**Todos por Villamaría**

eficientemente programas sobre motivación, que busca que el ser humano sea más competitivo y pueda cumplir los objetivos y metas institucionales, con el fin de crear y mantener permanentemente un ambiente de trabajo positivo.

La motivación depende que las personas tengan objetivos claros, desarrollen la auto motivación, y que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas, que los gerentes faciliten o creen los medios y condiciones favorables para que pueda desarrollarse favorablemente la motivación y no la dificulten, para que se pueda lograr el cumplimiento de objetivos personales y empresariales.

### **Sobre Desempeño**

La evaluación del desempeño laboral busca conocer el estándar de desempeño del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros que se establecen para tal fin, como una forma de medida del desempeño que tiene el recurso humano, en las diferentes actividades tareas que realiza sin embargo existen factores internos y externos que inciden en este desempeño que tenga dentro de la institución.

Sobre este tema se ha revisado que los diferentes autores han conceptualizado el desempeño laboral como el efecto neto del esfuerzo de una persona que se ve modificado por sus habilidades, rasgos y por la forma en que percibe su papel, entendiéndose que el esfuerzo es sinónimo de gasto de energía, sea física o mental, o de ambas , que es gastada cuando las personas realizan su trabajo, pudiéndose concluir que el rendimiento profesional de las personas varía según sus esfuerzos, habilidades, rasgos y direccionalidad en que este se realice.

Es conveniente que entendamos que el desempeño laboral tiene diferentes factores incidentes en el mismo, como pueden ser factores motivacionales, ampliamente conocidos, o la existencia de fuerzas ambientales que puedan estar incidiendo en su desempeño. Cuando son ambientales, muchas veces pueden ser consideradas como pretextos para excusar la baja producción del trabajador, otras como malas condiciones de trabajo, equipos defectuosos, falta de cooperación, supervisión defectuosa, e información insuficiente obstaculiza el verdadero rendimiento del trabajador.

**JHON EVER RINCON MUNERA**

Secretario de Gobierno