

Bienestar laboral en la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H

Anthony Jordán Palomino Hernández

Carlos Antonio Paz Gascón

Universidad Jorge Tadeo Lozano

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Nota de los autores. Anthony Jordán Palomino Hernández y Carlos Antonio Paz Gascón.

Especialización en Gerencia del Talento Humano, Universidad Jorge Tadeo Lozano Sede Santa Marta. Para información sobre este documento, por favor contáctenos a los correos electrónicos:

Calor Paz Gascón, al correo: carlos.pazg@utadeo.edu.co Anthony Jordán Palomino Hernández: anthonyj.palominoh@utadeo.edu.co

Director Escuela de Administración: Dr. Fernando Locano Botero

Director: Ing. Carlos Ernesto Pachón Mantilla

Santa Marta D.T.C.H, Junio de 2019

Contenido

Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción	9
Diseño teórico	10
Problema de investigación	10
Justificación	12
Objetivos.....	13
Objetivo general.....	13
Objetivos específicos.....	13
Marco teórico	14
Bienestar Laboral	14
Calidad de vida	16
Modelo EFR (Empresa Familiar Responsable)	17
Diseño metodológico	20
Tipo de investigación.....	20
Procedimiento investigativo.....	21
Técnicas e instrumentos	22
Descripción de la organización.....	24
Análisis de resultados	26

Bienestar laboral en la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H.	3
Propuestas de mejora	35
Recomendaciones	37
Conclusiones	39
Referencias.....	40
Anexos	44

Lista de tablas

Tabla 1 Ficha técnica de la encuesta..... 22

Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Organigrama Registraduria Especial de Santa Marta D.T.C.H	25
<i>Figura 2.</i> Actividades de bienestar laboral	27
<i>Figura 3.</i> Cumplimiento objetivos propuestos, actividades bienestar laboral	27
<i>Figura 4.</i> Frecuencia actividades bienestar laboral	27
<i>Figura 5.</i> Planes de incentivos.....	28
<i>Figura 6.</i> Cumplimiento de objetivos de los planes de incentivos	28
<i>Figura 7.</i> Frecuencia, planes incentivos	29
<i>Figura 8.</i> Flexibilidad en los horarios de trabajo.....	30
<i>Figura 9.</i> Manejo de tiempo	30
<i>Figura 10.</i> Frecuencia de permisos en el trabajo	30
<i>Figura 11.</i> Actividades que involucren a la familia	31
<i>Figura 12.</i> Actividades para la familia que incluyan beneficios económicos	31
<i>Figura 13.</i> Frecuencia de inclusión de la familia en actividades.....	32
<i>Figura 14.</i> Desarrollo personal y profesional de los trabajadores	32
<i>Figura 15.</i> Beneficios económicos para el desarrollo personal y profesional	33
<i>Figura 16.</i> Actividades de formación para los trabajadores	33
<i>Figura 17.</i> Igualdad de oportunidades	34
<i>Figura 18.</i> Oportunidades de crecimiento profesional	34

Lista de anexos

Anexo 1. Encuesta 44

Resumen

El presente trabajo de investigación busca describir la manera como las diversas enfermedades laborales que un trabajador puede contraer durante su etapa laboral afectan su bienestar y calidad de vida, impactando dentro de su entorno laboral, familiar y personal. Este aspecto se torna muy relevante dentro de las organizaciones ya que son las personas quienes las integran.

Los objetivos del presente trabajo se enfocan en analizar el bienestar laboral y calidad de vida de los empleados de la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. de acuerdo al modelo de Empresa familiarmente responsable (EFR) y proponer a través de él nuevas iniciativas que permitan minimizar el riesgo por futuras enfermedades laborales que puedan ocurrir en la Registraduría especial de Santa Marta D.T.C.H.

Para ello, se hará una descripción de la organización, se desarrollarán los objetivos y finalmente se plantearán conclusiones y posibles recomendaciones de todo lo mencionado.

Palabras claves: bienestar laboral, calidad de vida, modelo EFR

Abstract

This research work seeks to describe how the various occupational diseases that a worker can contract during their work stage affect their well-being and quality of life, impacting within their work environment, family and staff. This aspect becomes very relevant within the organizations since they are the people who integrate them.

The objectives of this work are focused on analyzing the labor welfare and quality of life of the employees of the Special Registry of Santa Marta D.T.C.H. according to the model of Family Responsible Company (EFR) and propose through it new initiatives to minimize the risk of future occupational diseases that may occur in the Special Registry of Santa Marta D.T.C.H.

To do this, a description of the organization will be made, the objectives will be developed and finally conclusions and possible recommendations of all the aforementioned will be presented.

Keywords: labor well-being, quality of life, EFR model.

Introducción

El bienestar laboral y la calidad de vida son factores de suma importancia para que los empleados de una organización laboren de manera más productiva. Por lo tanto, las diferentes iniciativas que una organización influye en él puedan ofrecerles a sus colaboradores equilibrio de su vida personal, laboral y familiar. Estas a su vez se vuelven aliadas cuando hablamos de prevenir posibles enfermedades laborales razón por la cual implementar una serie de iniciativas alineadas al modelo EFR resulta beneficioso para lograr tal fin.

La presente investigación pretende analizar el bienestar laboral y la calidad de vida de los empleados de la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. de acuerdo al modelo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR). A partir del modelo se proponen una serie de iniciativas que permitan minimizar el riesgo por futuras enfermedades laborales que puedan ocurrir en los trabajadores de la entidad, el modelo EFR es una certificación internacional cuyo propósito es avanzar y brindar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral. (Masfamilia, s.f.)

Con este estudio se pretende definir una serie de estrategias para mejorar los programas existentes en la entidad y de esta manera mejorar la calidad del servicio que se brinda en la organización y mejorar la calidad de vida de las personas, asimismo este estudio sirve para futuras investigaciones del tema, ya que es un tema que poco se ha investigado y la certificación EFR es algo nuevo en la mayoría de las empresas en Colombia por lo que este estudio puede ser un referente para que más entidades se sumen y puedan mejorar su productividad así como el bienestar y la calidad de vida de cada uno de sus trabajadores y sus familias.

Diseño teórico

Problema de investigación

Para Suarez & Fernandez (2018) “las enfermedades laborales son todas aquellas que le ocurren a los trabajadores y que son originadas por exposiciones reiteradas a factores de riesgo, concretos en el ambiente de trabajo en el cual se desempeñan o se han desempeñado”. La labor en muchos de los casos de forma repetitiva que se realiza en el trabajo son un factor principal que ocasionan esta serie de enfermedades. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que “cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo”.

El panorama laboral ha cambiado drásticamente, de acuerdo a Judt (2010), la aparición de los primeros estados, del sindicalismo, del reconocimiento de los derechos humanos y de las formas actuales de producción empresarial, han disminuido la dureza con la que hoy en día se tiene a las personas en el interior de las organizaciones. En décadas pasadas no existía lo que hoy se conoce como Seguridad y Salud en el trabajo ni mucho menos se hablaba de bienestar laboral y calidad, en aquel entonces lo único importante era la productividad de la persona basada en producir al menor coste y sin importar las condiciones de trabajo.

La Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo EWCS (2007) Concluye que los efectos de “tales modificaciones ha sido una disminución de la morbilidad y de la siniestralidad en el trabajo. El número de enfermedades laborales y de accidentes se ha controlado parcialmente y ha disminuido su incidencia”. Ante ello, muy probablemente han surgido modificaciones en la forma de entender el concepto de salud laboral como aquella que ya no solo

es un problema individual si no aquella que se ha convertido en un problema social y empresarial y sobre todo se ha convertido en un derecho para todo trabajador.

Hoy en día, se puede apreciar que las empresas cada vez son más conscientes de la importancia de darles a sus trabajadores una mejor calidad de vida constante ya que esta les permite a las empresas favorecer sus resultados financieros, las cuales se logran distinguir en ellas como a través de programas de bienestar y estrategias de motivación. Esto conlleva a la generación de nuevos factores de bienestar laboral que contribuyan a mejorarlas tales como adecuados puestos de trabajo, espacios para fortalecer la salud física y mental, atención integral en aspectos como educación, tiempo, familia, recreación, entre otros.

El modelo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), es una certificación que permite a las organizaciones en el mundo poder acreditarse como empresas familiarmente responsables, es decir, organizaciones que buscan el equilibrio entre la vida personal familiar, laboral y personal de sus empleados a través de iniciativas y medidas que promuevan ello y logren un alto impacto en el bienestar y calidad de vida de los mismos y con ello un alto sentido de pertenencia y productividad en el trabajo. La fundación Masfamilia lo describe como una cultura organizacional que se enfoque principalmente en la gestión de las personas, desde una visión que incluya la dimensión laboral, personal y familiar de cada colaborador.

En la actualidad, en la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. se está evidenciando una sobrecarga laboral, las innumerables citas que se generan por el objetivo del negocio al que se dedica dicha entidad y el poco tiempo para iniciativas que permitan darle a los empleados espacios para buscar el equilibrio de su vida personal, familiar y laboral genera altos niveles de estrés, malos hábitos saludables y diversas sintomatologías que de alguna manera

puede desencadenar enfermedades laborales y una posible afectación del bienestar laboral y calidad de vida de cada uno de sus empleados.

Justificación

La importancia de indagar en el tema, bienestar laboral en la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. es conocer la situación de los empleados, detectar donde se encuentran las falencias y de esta manera proponer iniciativas que le permitan a la entidad poder mejorar el bienestar laboral y la calidad de vida de sus empleados a través de la implementación del modelo EFR.

Se espera que la implementación del modelo en la Registraduría Especial de Santa Marta traiga consigo muchos beneficios a la entidad, empleados, sus familias y su calidad de vida. Con este modelo se busca que la entidad identifique cuales son las necesidades básicas para que sus empleados estén en un grato y saludable ambiente de trabajo y pueda generar iniciativas que le apunten a la generación de un clima organizacional óptimo para mejor la productividad de la organización.

Se espera que la investigación sea de buena utilidad para conocer y poder implementar nuevas estrategias de bienestar laboral y calidad de vida para los trabajadores de la registraduría especial de Santa Marta D.T.C.H. así como la comunidad en general. Asimismo, sirva de estudio y ejemplo para futuras iniciativas al modelo de empresa familiarmente responsable (EFR) y con ello se busque el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las personas tendencia que poco a poco se va forjando en el mundo al entenderse a la persona no como un recurso humano si no como aquella persona con un talento, inteligencia y sobre todo actitud capaz de sacar a flote a una organización sintiéndose en un espacio armonioso y óptimo para su

desempeño laboral logrando así minimizar toda posible afectación a su salud física y mental así como la exposición a futuras enfermedades laborales.

Objetivos

Objetivo general.

Analizar el bienestar laboral y calidad de vida de los empleados de la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. de acuerdo al modelo EFR.

Objetivos específicos.

- Analizar los factores que afectan el bienestar laboral y la calidad de vida de los empleados de la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. de acuerdo al modelo EFR.
- Proponer estrategias de bienestar laboral y calidad de vida para los empleados de la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. basadas en el modelo EFR.

Marco teórico

Bienestar Laboral

Muñoz (2016) menciona que “son 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” ya que de esta manera contribuyen a una creciente mejora en la productividad y con ello mejores resultados para una organización.

De acuerdo con Chiavenato (2004) el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización. Son estos intereses que si son bien manejados y enfocados para ellos le permitirá a una organización poder tener un ambiente de trabajo para cada uno de ellos.

Rodríguez & Ramírez (2010) menciona al “Bienestar Laboral como lo teórico y lo psicosocial; las prácticas del mismo en sus inicios se centraron en programas sociales, tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador, posteriormente en proyectos orientados a modificar y mejorar” la diversas formas y condiciones del trabajo.

Según Casales (2003) citado en Rodríguez & Ramírez (2010) se refiere al Bienestar Laboral, en cuatro perspectivas teóricas:

a) El enfoque ecologista: se encarga de estudiar aquellas relaciones que existen entre las personas y los espacios físicos que lo rodean. En este, se tocan y analizan las características ambientales y como estas se implican en el estilo de vida y aquella escala de valores las cuales lo determinan.

b) El enfoque económico del bienestar: es aquella que se centra en esos niveles de ingresos, aquellos gastos meramente sociales o inversiones que puedan tener los individuos,

grupos o las comunidades en general. Es así que, cuando hablamos de financiación y manejo de recursos de una sociedad podremos decir que suele aquella medición que se encuentra vinculada al grado de bienestar social dentro de una sociedad.

c) El enfoque sociológico: se entiende como ese conjunto de aquellas condiciones objetivas y aquellas observables que integran una comunidad. Aquel grado de implementación de servicios y prestaciones que pueda disponer una comunidad, su influencia en variables demográficas, su lugar de residencia conjuntamente enlazada a otras tales como el ocio, la familia, trabajo, se conllevan con el bienestar de las personas.

d) El enfoque psicosocial: es aquella que observa la interacción de aquello de sí mismo y el mundo. Toda la relación entre recursos y dificultades y conflictos de la vida cotidiana será aquello que es analizado por el bienestar psicosocial. Este enfoque es joven y multidimensional, se sobrelleva como aquel que integra de otros como, por ejemplo; la felicidad o satisfacción. También, adhiere criterios como la intensidad y frecuencia de aquellos estados de afecto. Por otro lado, de forma más operativa se define como una asociación de todas las emociones positivas y negativas que se vinculan a aquellos sentimientos de confianza de todo el mundo que los rodea y su capacidad de manejar los conflictos, así como la participación de actividades ocupacionales y laborales.

Finalmente, las ventajas y desventajas del bienestar laboral tanto para el individuo como para las organizaciones son muchas. La primera, permite mejorar el estado anímico físico y mental de las personas dentro de una organización, así como su desempeño en cada uno de sus roles. De acuerdo con ello, permite una mejora sustancial de la productividad de las organizaciones y la obtención de mejores resultados financieros ya que permite una gran disposición de las personas el buscar siempre la mejora continua entendiéndose ella como una

mejora en su calidad de vida también. La segunda, cuando la búsqueda de tratar que las personas de una organización se sientan bien conlleva al siempre inconformismo, al generar una cultura en las personas de que todo lo merecen sin esfuerzo poniendo en riesgo y obstaculizando muchas veces procesos.

Sin embargo, cuando existe un actuar equitativo en tratar de dar lo mejor pero siempre a través del esfuerzo y el reconocimiento este mecanismo de bienestar laboral funciona y permite a las organizaciones poder plantear retos a corto, mediano y largo plazo y así motivar a sus empleados a una siempre constante búsqueda de alcanzar objetivos para su crecimiento y con ello el de las organizaciones.

Calidad de vida

Para Galvan (2019) la calidad de vida “permite cubrir las necesidades más básicas como son en el ámbito emocional, económico, social y educacional”.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) es la “percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes”.

“En los Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial, como una tentativa de los investigadores de la época de conocer la percepción de las personas acerca de si tenían una buena vida o si se sentían financieramente seguras”. (Campbell, 1981; Meeberg, 1993 citado en Urzua y Caqueo (2012).

De acuerdo con Ardila (2003) “estudio de la calidad de vida son: 1. Bienestar emocional 2. Riqueza material y bienestar material 3. Salud 4. Trabajo y otras formas de actividad productiva 5. Relaciones familiares y sociales 6. Seguridad 7. Integración con la comunidad”.

Es importante entender que la calidad de vida en las organizaciones es principalmente que se le ofrece al empleado no solo en las instalaciones sino también como todo un paquete de medidas, iniciativas, beneficios, entre otras que impacten a su calidad vayan de la mano en cómo se relacionan también con sus familiares. En la actualidad, involucrar a las familias se vuelve un tema clave y también obligatorio cuando nos referimos al tema ya que son el pilar de que un colaborador sea productivo y este satisfecho del lugar en donde trabaja al poder brindarle a sus familias las necesidades básicas.

Cada persona tiene distintas prioridades en su vida, para cada uno tener una buena calidad de vida no es la misma que para el otro, ya que mientras para uno es importante y símbolo de calidad de vida poder viajar todos los años, para otros poder darles a sus hijos una educación de buena calidad es sumamente prioritario. Es así que, las organizaciones deben tener claridad de cómo está distribuido su público ya que el saber qué edad están, cuáles son sus preferencias, como está constituido sus familias y que esperan en un corto, mediano y largo plazo es crucial a la hora de tomar decisiones para implementar medidas que satisfagan su calidad de vida.

Claro está que, no siempre se podrá lograr al 100% de las personas de una organización totalmente satisfechas, con un sentido de que tienen un grato ambiente de bienestar laboral y calidad de vida, pero si se puede hacer gestión y que esta sea visible en el sentido que los empleados sepan y valoren que la organización a la que pertenecen piensa y actúa en el bienestar de ellos.

Modelo EFR (Empresa Familiar Responsable)

De acuerdo a la Fundación más familia (2013) EFR promueve “buenas prácticas laborales en las materias de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al

hostigamiento sexual, así como de acciones y políticas para favorecer que trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares”. Es buscar un equilibrio en la vida familiar, laboral y personal.

Se basa en el diagnóstico de la realidad laboral, y como fijar con claridad la forma de hacer las prácticas laborales en una empresa familiarmente responsable para ayudar a identificar las brechas existentes, mecanismos de mejora y diversos beneficios para un adecuado desarrollo de los recursos humanos, como pilar clave para elevar la productividad y la competitivas de las organizaciones en un actual mundo globalizado.

Este modelo constituye a su vez, un sistema de ética laboral integrado en la que Fundación Masfamilia, ente certificador internacional con sede en España y quien a través de la norma 1000-1, 1000-2 avalado y con apoyo de ICONTEC en Colombia les otorga a las organizaciones dicha acreditación basadas en tres grupos de prácticas laborales: la conciliación trabajo familia, la equidad de género y la eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual. (Masfamilia, s.f.)

La primera, está dirigida a promover que de las organizaciones tengan políticas que permitan tener espacios laborales, mejores y flexibles jornadas de trabajo y que otorguen a los colaboradores poder atender necesidades familiares.

La segunda, apunta a que las organizaciones tengan una distribución más equitativa en los puestos de trabajo en cuanto al género, así como de las oportunidades de desarrollo profesional y estabilidad laboral. Eso a su vez, de la mano con oportunidades de mejores salarios, compensaciones y demás incentivos económicos que mejoren su calidad de vida, así como oportunidades de formación, promoción jerárquica para el fomento de una cultura de equidad y no discriminación sexual, entre otros.

El tercero, se enfoca en la lucha contra la violencia laboral y hostigamiento sexual promoviendo la prevención y eliminación de malas prácticas de violencia psicológicas en el trabajo, acoso laboral, hostigamiento sexual, en líneas generales se podría decir que todo acto que vulnere la integridad física, moral y sexual de las personas.

Diseño metodológico

Tipo de investigación

El proyecto de investigación se enmarca dentro de un tipo de investigación exploratoria, tipo de investigación que se desarrolla cuando especialmente el tema seleccionado ha sido poco investigado y examinado, y sobre todo, ha sido difícil enunciar hipótesis precisas o con algún grado de generalidad.

Estas nuevas iniciativas al principio, suelen ser complicadas ya que existen pocos recursos para hacer un análisis profundo del tema. Los estudios exploratorios ayudan a aumentar el conocimiento y la particularidad con lo que se pretenden investigar, ayuda a tener mayor información y para este caso entender aún más como el mundo globalizado en el que se vive está en constante movimiento, cambiando tendencias, formas de actuar y visualizar las cosas, de cómo es importante para las organizaciones ser ágiles y flexibles y adaptarse a los cambios.

La investigación para este caso se enfoca en como priorizando al ser humano como factor clave y primordial en una organización debe sentirse satisfecho, en un óptimo y adecuado lugar de trabajo y como de acuerdo a las generaciones y las necesidades de las mismas se deben adaptar las organizaciones a fin de brindarles los mejores recursos, herramientas y satisfacción de sus necesidades para maximizar la productividad de las mismas.

Finalmente, entender cómo afecta la situación actual de aquellas organizaciones que manejan altos niveles de estrés sus empleados; sobrecargas de trabajo y posibles afectaciones de enfermedades laborales permiten investigar y analizar sobre el cómo actuar y contrarrestar dichas afectaciones.

El modelo de empresa familiarmente responsable (EFR) es en Colombia poco conocido y explorado, son pocas las organizaciones que están o han empezado a implementarlo poniéndose

a la vanguardia en mundo globalizado. Por ahora, es importante trabajar de forma exploratoria e ir plasmando lo que se conoce sobre el modelo EFR y ajustándola a las necesidades para este caso de la registraduría especial de Santa Marta D.T.C.H.

Procedimiento investigativo

Las actividades que se llevaron a cabo para analizar el bienestar laboral y la calidad de vida de los empleados de la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. de acuerdo al modelo EFR fueron las siguientes:

- Visita a las instalaciones de la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H.
- Revisión de la documentación existente de acuerdo al área de Talento Humano y analizar lo que esta área brinde para el apoyo de este estudio.
- Revisión de los beneficios que la organización otorga a sus empleados y alienarlo con la estrategia del Modelo EFR que busca el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar (grupos de conciliación).
- Desde la óptica de Seguridad y Salud en el trabajo, revisión de las condiciones de trabajo en materia de espacios, físico, ambientes, oficinas y mecanismos de prevención ante posibles enfermedades laborales.
- Identificación del número de personas pertenecientes a la organización y distribuir las por edad, género y tipo de cargo (gerencial, operativo y logístico)
- Realización de la encuesta tipo Likert con los empleados y de esta manera determinar la influencia de las variables mencionadas.
- Con los resultados de la encuesta se realizó un análisis de la percepción y nivel de satisfacción de los empleados para con la organización.

- Descripción de recomendaciones alineadas al modelo EFR con los resultados obtenidos.

Técnicas e instrumentos

De acuerdo a lo planteado en este estudio las técnicas e instrumentos implementados en esta investigación de acuerdo a la teoría, se acudió a fuentes primeras y secundarias para hacer una revisión documental acorde a la temática expuesta que posea la entidad que en este caso es la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. para luego enlistar cuales son los beneficios que la organización otorga a sus empleados y alienarlo con la estrategia del Modelo EFR que busca el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar (grupos de conciliación).

Se identificó el número de personas pertenecientes a la organización y distribuir las por edad, género y tipo de cargo (gerencial, operativo y logístico) y realizar una encuesta tipo Likert con los empleados y de esta manera se pudo determinar la influencia de las variables mencionadas. La población de las personas que trabajan en la registraduría especial de Santa Marta D.T.C.H. tiene 41 empleados, de los cuales 3 personas están en la parte directiva, 36 en la parte operacional (funcionarios repartidos en niveles de estudios; técnicos, tecnólogos, profesionales y posgrado) y 2 personas en la parte de soporte (auxiliares de servicios generales).

Tabla 1
Ficha técnica de la encuesta

Concepto	Valor
Técnica de recolección	Encuesta realizada por medio escrito
Fecha de recolección de información	Desde el 01 de abril al 06 de abril del 2019
Universo	Registraduría especial de Santa Marta D.T.C.H
Tamaño de la muestra	41 personas
Tipo de muestreo	Muestreo estratificado proporcionado
Nivel de confianza	100%
Margen de error	0%

Fuente: el autor

Con los resultados de la encuesta, se realizó un análisis de la percepción y nivel de satisfacción de los empleados para con la organización y a partir de este análisis se proponen recomendaciones que se encuentran alineadas al modelo EFR y con los objetivos planteados en la presente investigación.

Descripción de la organización

La Registraduría especial de Santa Marta D.T.C.H es una entidad que tiene autonomía de tipo administrativa, contractual y presupuestal. Se encuentra organizada de una forma descentralizada, que tiene a cargo el registro de la vida civil e identificación de todos los colombianos, y la realización de los diferentes procesos electorales que se realizan en el país, junto con los diferentes mecanismos de participación ciudadana.

La entidad se encuentra estructura en dos niveles, el nivel central, de orden nacional, y el nivel desconcentrado, cuya competencia está circunscrita territorialmente. Los dos niveles forman parte en el proceso de diseño de los planes, políticas y programas generales de la administración, así como también en su ejecución. Es una entidad autónoma e independiente de las otras ramas del Poder del Estado y tiene como misión garantizar la legitimidad, transparencia y efectividad del proceso electoral.

También, la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. brinda asistencia a los ciudadanos en distintos trámites como: registros civiles de nacimiento, matrimonio, tarjetas de identidad, documentación relacionada a identificación de las personas que puedan solicitarlo para diversos trámites tanto en el país como en el extranjero, previa apostilla para el último caso por parte de la cancillería.

La planta de personal de la Registraduría está conformada por:

- Los delegados del Registrador Nacional
- Registradores especiales
- Técnicos administrativos
- Auxiliares administrativos
- Personal de servicios generales



Figura 1. Organigrama Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H
Fuente: Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H

Desarrollo de objetivos

Análisis de resultados

De acuerdo con los objetivos planteados en el proyecto, uno de los factores principales a tener en cuenta, se encuentra relacionado con el hecho de analizar el estado actual del bienestar laboral y calidad de vida de los empleados de la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H., de acuerdo al modelo EFR. Por medio del análisis de los resultados, se logró evidenciar que existen oportunidades de mejora, de acuerdo con la encuesta aplicada a todos los colaboradores de la organización.

De igual forma, dentro de los objetivos específicos planteados, está el analizar los factores que afectan el bienestar laboral y la calidad de vida de los empleados de la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. de acuerdo al modelo EFR. Luego de organizar y consolidar toda la información obtenida por medio de las encuestas, la cual se enfocó en diferentes variables de análisis: bienestar laboral, flexibilidad temporal y espacial, calidad en el empleo, desarrollo profesional y personal e igualdad de oportunidades, apoyo a la familia, en los párrafos siguientes se mostrará cual es el nivel de percepción y satisfacción que tienen actualmente todos los colaboradores de la Registraduría en cuanto a las preguntas establecidas.

Para el caso de bienestar laboral, se logra evidenciar que los empleados confirman que la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H realiza distintas actividades que están enfocadas en el área de bienestar laboral y que a su vez estas cumplen con los todos los objetivos propuestos en las mismas. En cuanto a la frecuencia con la que se realizan las actividades, los empleados consideran que dicha frecuencia, en cuanto al número de actividades es constante, tal y como se puede evidenciar en las siguientes gráficas.

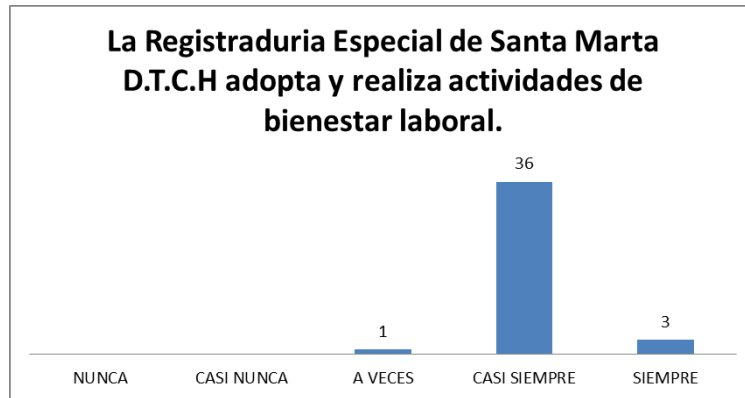


Figura 2. Actividades de bienestar laboral

Fuente: Los autores



Figura 3. Cumplimiento objetivos propuestos, actividades bienestar laboral

Fuente: Los autores

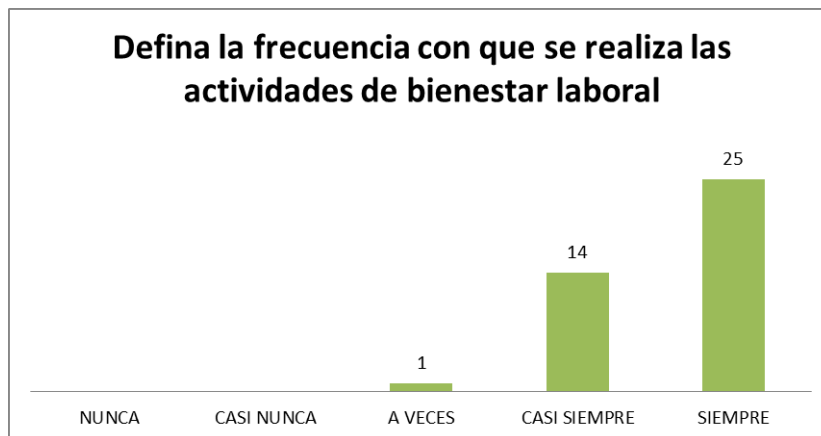


Figura 4. Frecuencia actividades bienestar laboral

Fuente: Los autores

También, en el caso del análisis relacionado con la calidad en el empleo, se logra evidenciar a partir de los resultados de la encuesta, que los colaboradores son conscientes que la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H realiza y adopta distintos planes de incentivos para los empleados, y que estos a su vez, cumplen con los objetivos que se proponen, realizándose con una frecuencia que ellos consideran constante. Las siguientes graficas permiten evidenciar esta percepción de los empleados con respecto a los planes de incentivos en la organización.

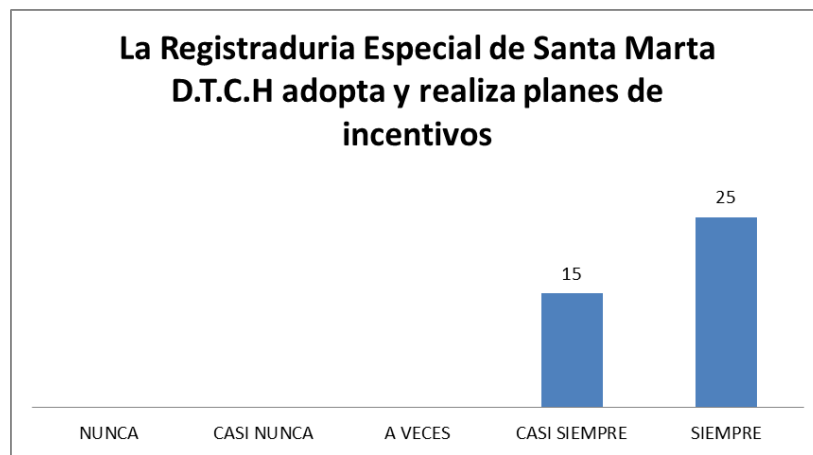


Figura 5. Planes de incentivos

Fuente: Los autores



Figura 6. Cumplimiento de objetivos de los planes de incentivos

Fuente: Los autores

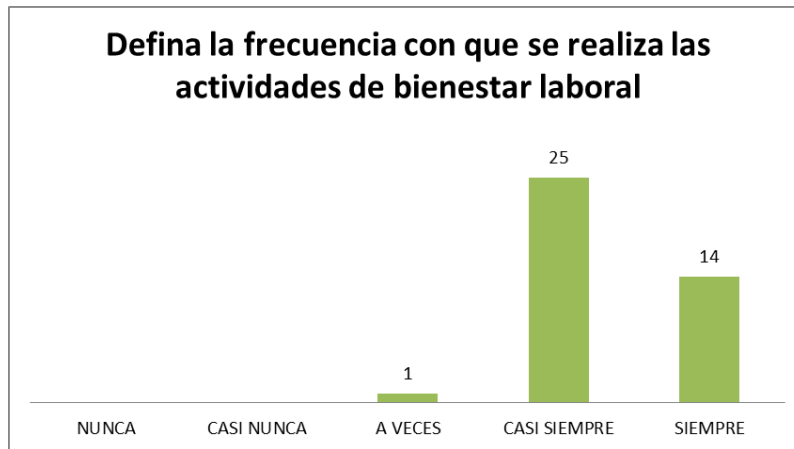


Figura 7. Frecuencia, planes incentivos

Fuente: Los autores

Además, en cuanto a la flexibilidad espacial y temporal, se logra evidenciar por medio de los resultados, que las personas afirman que la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H adopta y promueve las alternativas de flexibilidad en los horarios de trabajo, ya que permite que los colaboradores manejen sus tiempos de acuerdo a las necesidades que puedan tener, y con esto puedan realizar actividades diferentes a su trabajo con una frecuencia constante, lo que va en concordancia con la propuesta de implementación del modelo EFR, ya que esta busca promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar y el manejo del tiempo juega un rol muy importante para que las personas cuenten con la posibilidad de desarrollar actividades que les permitan encontrar un punto de equilibrio que incluya no solamente las actividades laborales, sino que también estén presentes los espacios sociales que son importantes para el ser humano, ya que este requiere en ciertos momentos especiales poder compartir con su familia y su entorno social. Las siguientes graficas permiten evidenciar lo antes mencionado de acuerdo con las respuestas obtenidas por medio de la encuesta.



Figura 8. Flexibilidad en los horarios de trabajo
Fuente: Los autores

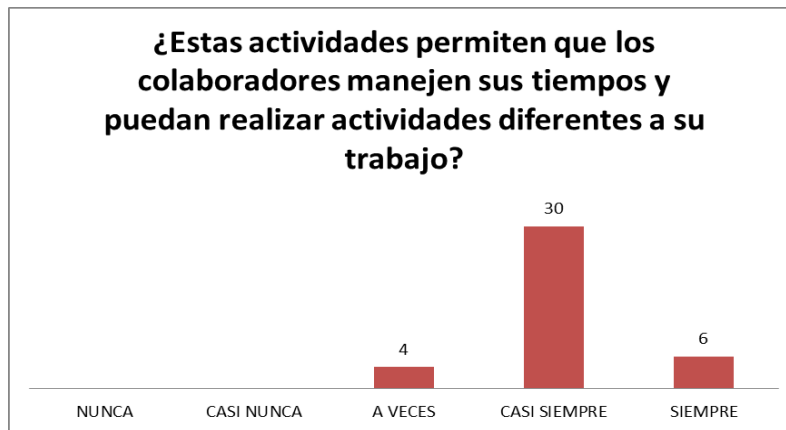


Figura 9. Manejo de tiempo
Fuente: Los autores

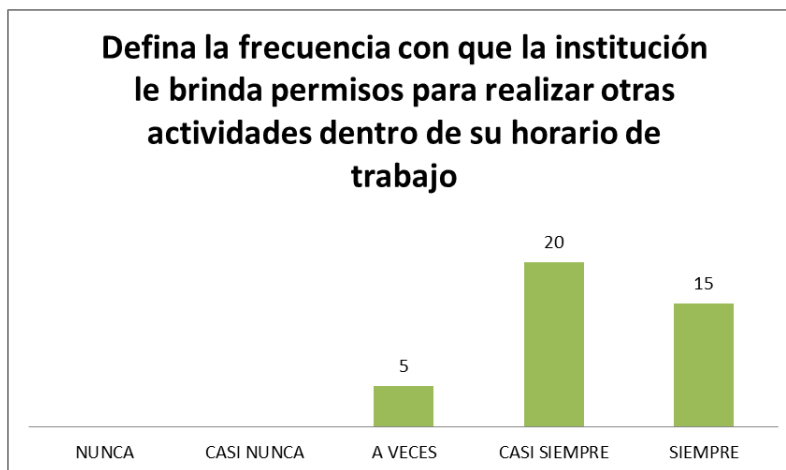


Figura 10. Frecuencia de permisos en el trabajo
Fuente: Los autores

Por otro lado, para el caso de apoyo a la familia se puede decir que las personas afirman que la Registraduria Especial de Santa Marta D.T.C.H realiza actividades de bienestar para sus familias, sin embargo, con relación al apoyo económico no cuentan con ello mediante el cual se puede identificar una oportunidad de mejora que luego se detallara. A su vez, la frecuencia y cumplimiento de objetivos propuestos de dichas actividades que se realizan cumplen y generan un nivel de satisfacción óptimo en las personas como se evidencia en las siguientes graficas:

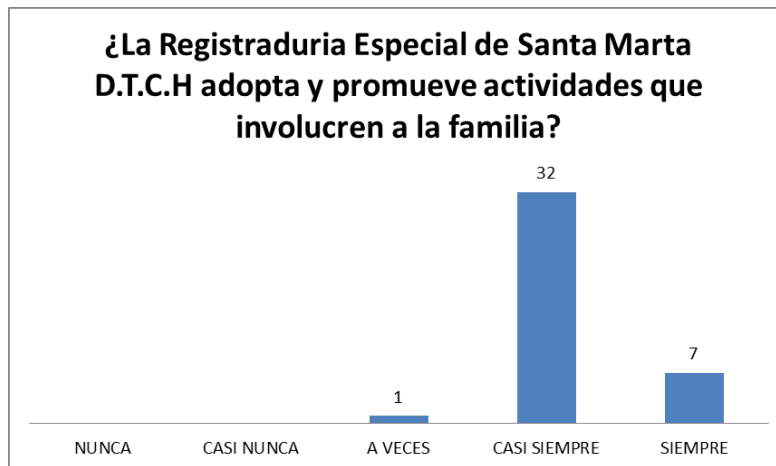


Figura 11. Actividades que involucren a la familia
Fuente: Los autores

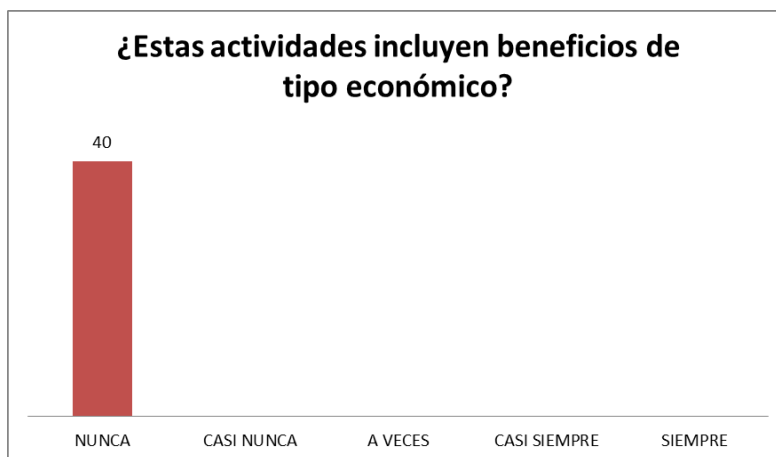


Figura 12. Actividades para la familia que incluyan beneficios económicos
Fuente: Los autores

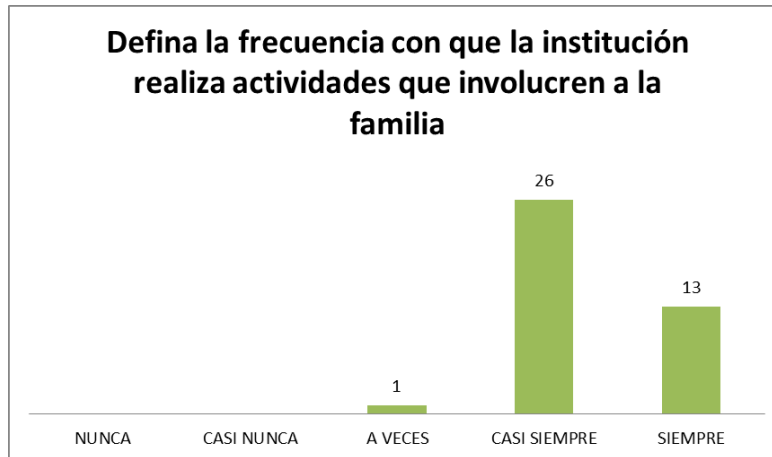


Figura 13. Frecuencia de inclusión de la familia en actividades
 Fuente: Los autores

Por otro lado, para el caso de desarrollo personal y profesional se puede decir que las personas afirman que la Registraduria Especial de Santa Marta D.T.C.H realiza actividades de formación para los colaboradores, sin embargo, con relación al apoyo económico no cuentan con ello mediante el cual se puede identificar una oportunidad de mejora que luego se detallara. A su vez, la frecuencia y cumplimiento de objetivos propuestos de dichas actividades que se realizan cumplen y generan un nivel de satisfacción óptimo en las personas como se evidencia en las siguientes graficas:

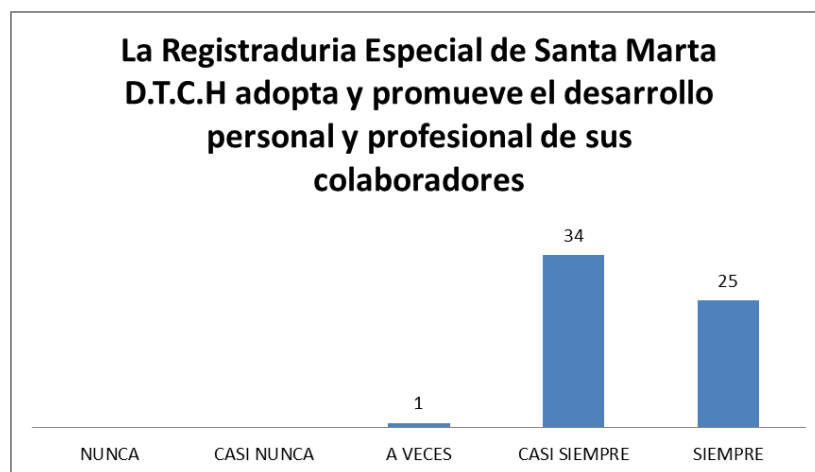


Figura 14. Desarrollo personal y profesional de los trabajadores
 Fuente: Los autores

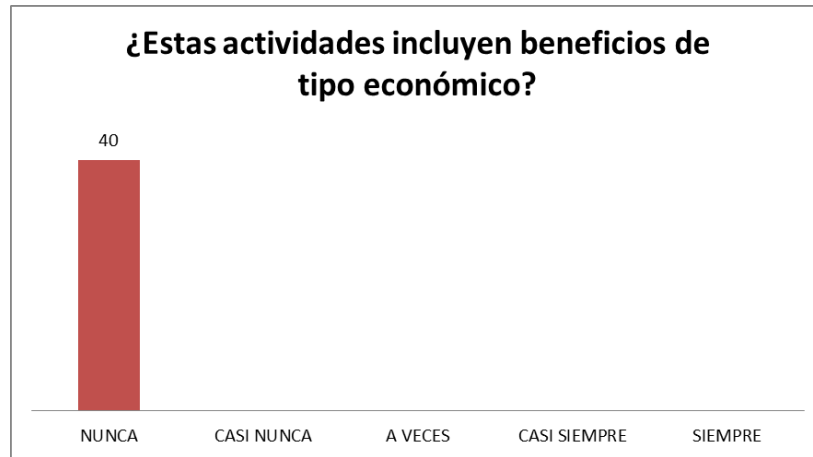


Figura 15. Beneficios económicos para el desarrollo personal y profesional
Fuente: Los autores

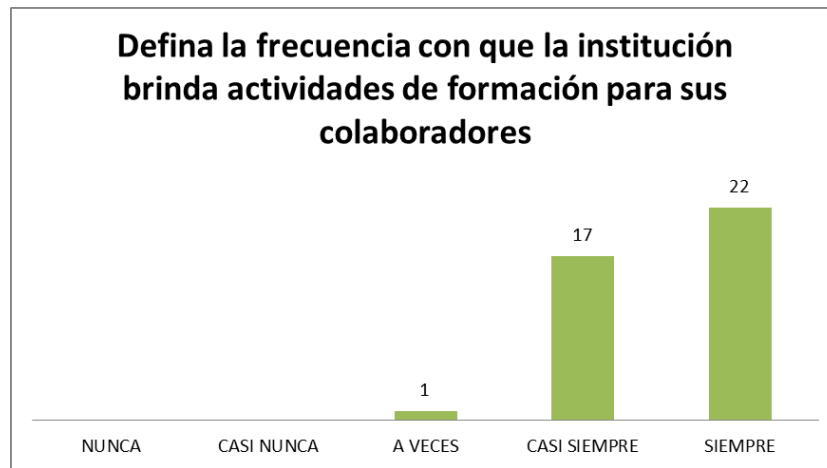


Figura 16. Actividades de formación para los trabajadores
Fuente: Los autores

En el caso de igualdad de oportunidades, el panorama es diferente, ya que de acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas se puede decir que las personas que trabajan en la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H sienten y perciben que las oportunidades que se presentan en torno al trabajo son inestables, es decir, no hay un grado de satisfacción que se pueda establecer, la percepción es una percepción neutra, ni positiva ni negativa, tal cual como se puedes evidenciar en las siguientes gráficas. Sobre este aspecto, posteriormente se realizarán propuestas de mejora.



Figura 17. Igualdad de oportunidades
Fuente: Los autores

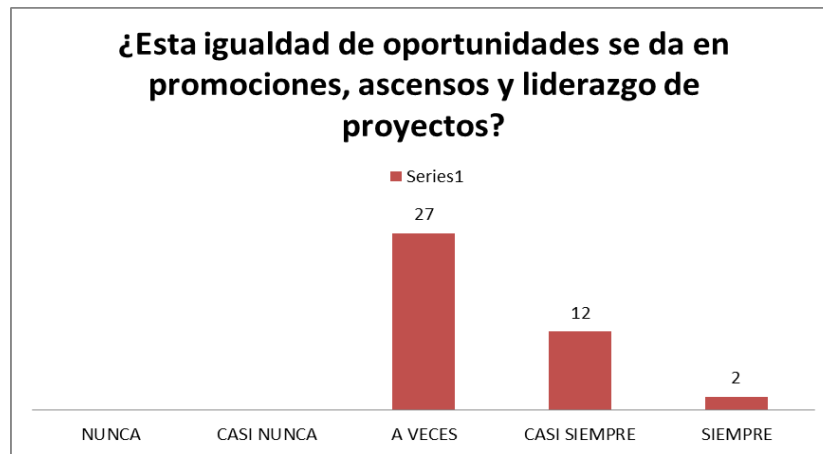


Figura 18. Oportunidades de crecimiento profesional
Fuente: Los autores

Además, en cuanto a los demás ítems de acuerdo a la encuesta que se enfocan en espacios y ambientes de trabajo se puede evidenciar que las personas que trabajan en Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. se sienten a gusto y en espacios confortables que les permiten desarrollar bajo condiciones favorables sus actividades laborales, este aspecto cumple un rol muy importante, ya que tener espacios adecuados, contribuye a la productividad de los colaboradores. Adicional a ello, también en cuanto a salarios se puede evidenciar que las personas se sienten satisfechas con la remuneración que reciben y que esta se encuentra acorde al mercado laboral,

siento un factor positivo, ya que el tener colaboradores a gusto con sus pagos aporta a un mejor clima laboral y por ende a una constante productividad.

Propuestas de mejora

Finalmente, de acuerdo al desarrollo de los objetivos está el proponer estrategias de bienestar laboral y calidad de vida para los empleados de la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. basadas en el modelo EFR.

Estas propuestas se enfocarán de acuerdo a las oportunidades de mejora que se lograron evidenciar luego de realizadas las encuestas, principalmente en los siguientes focos: apoyo a la familia, desarrollo profesional y personal e igual de oportunidades. Teniendo en cuenta lo anterior se definen las siguientes propuestas:

Auxilios de escolaridad para cónyuges e hijos

Se propone establecer conjuntamente entre los colaboradores-directivos la posibilidad de implementar auxilios de escolaridad tanto para hijos y cónyuges que les permitan mejorar la calidad de vida de sus familias a través de una mejor calidad en sus estudios permitiéndoles disponer de más recursos económicos que promuevan la inserción en instituciones educativas de mejor calidad académica y así promover el desarrollo social, económico y profesional de sus familias.

Auxilios de estudios para los colaboradores

Al igual que en el primero se propone establecer auxilios de estudios en materia económica que les permitan a los colaboradores seguir desarrollándose académicamente lo cual resulta siendo ganador para ambas partes interesadas ya que al colaborador le permiten contar con un mejor perfil y la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. contar con personal más especializado y que pueda proponer mejoras en sus procesos. Estas a su vez deben ir

acompañadas de unas garantías para evitar la fuga del talento y con ello la fuga de la inversión implementada para el cual se propone diseñar convenios educativos en donde se regule el tiempo que debe permanecer un colaborador como mínimo luego de que la organización invierta en su desarrollo profesional.

Evaluación de los perfiles

Igualdad de oportunidades debe entenderse como una meritocracia por el buen servicio, esfuerzo y cumplimiento de objetivos, pero sobre todo por la alineación a la cultura organizacional de una organización. Para ello, es importante que la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. opte por la inversión de una empresa consultora especializada en puestos de trabajo a fin de evaluar roles y posibles ascensos acompañados de cumplimientos de pre-requisitos tales como; nivel de formación, número de años en la organización, resultado en evaluaciones de desempeño.

Recomendaciones

Con todo lo mencionado anteriormente, se recomienda a la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. establecer auxilios en materia económica para sus colaboradores y sus familias que las permitan mejorar su bienestar laboral y su calidad de vida, así como la contratación de una empresa consultora especializada en puestos de trabajo que les permita identificar como establecer oportunidades de ascensos de forma efectiva y con equidad para así contribuir al bienestar y al mejoramiento del clima laboral de sus colaboradores.

Para el primer caso, la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. deberá trabajar en hacer un mapeo de sus trabajadores, este mapeo deberá identificar como están conformadas sus familias ya sea en números de hijos, edad de los mismos y en qué nivel educativo se encuentran, para poder establecer parámetros en los auxilios económicos propuestos y que estos cumplan con las necesidades de sus trabajadores. Si bien, es difícil tener a todos contentos, si es importante apuntar y abarcar las necesidades de las mayorías. Entender que en la actualidad las organizaciones deben darle un equilibrio al trabajo-familia es vital para tener empleados más felices y por ende más productivos, razón por la cual nuestra propuesta apunta directamente a la familia y al desarrollo de la misma. Los auxilios económicos mencionados deben estructurarse de la siguiente manera; preescolar, primaria, secundaria, técnico, tecnólogo, profesional y posgrados hasta los 25 años y si el hijo y/o cónyuge dependa económicamente del trabajador. Dándole esta estructura a los auxilios y valores según el mercado, luego de haber realizado un sondeo rápido de: en que colegios, institutos o universidades estudian los hijos y/o cónyuges de sus trabajadores se podrá fijar un valor a cada uno de ellos.

Cabe mencionar que estos deberán ir de la mano de un procedimiento en donde la organización busque asegurar de que el destino del auxilio cubra su necesidad a través de

solicitud de documentación pertinente y/o legalización de aquellos realizados en las diferentes entidades educativas ya sea para el hijo como para el cónyuge. Finalmente, dichos auxilios deben tener establecidos tiempos en los que algunos deberán ser por una vez en el año y otros en función a semestres según sea el caso de la modalidad de estudio.

Por otro lado, la contratación de una consultora especializada en puestos de trabajo que les permita identificar como establecer oportunidades de ascensos de forma efectiva y con equidad deberá enfocarse en lo siguiente; primero, como están definido los roles de trabajo para lograr mayor eficiencia en los resultados dela organización y en la calidad del trabajo de sus trabajadores, segundo, identificar la viabilidad de la estructura organizacional ya que en muchas organizaciones se suele mantener puestos de trabajo tanto en nombres como en procesos que no logran impactar y darle valor esto a causa de la no actualización en función al mercado, tercero, se podrá revisar desde la parte remunerativa que puestos están sobrevalorados y que otros deben empezar a llevar a la escala promedio salarial de acuerdo al mercado, para así tener trabajadores contentos y evitar futuras rotaciones y con ello pérdida de talento humano.

Asimismo, la revisión de los puestos de trabajo y la actualización de los mismos permitirá establecer, identificar y proyectar una línea de desarrollo dentro de la organización. En esta parte, es muy importante que la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. empiece a pensar en el futuro, la entidad deberá reforzar los planes de carrera para sus colaboradores, esto con miras a las nuevas generaciones que ingresaran al mercado laboral, tales como los millennials quienes de acuerdo a muchos estudios se caracterizan por ser personas que buscar sentirse bien en su trabajo y sobre todo estar en constante desarrollo y asumir nuevos retos laborales, ya que realizar la misma rutina, actividad suele por aburrirlos, desgastarlos y con ello disminuir su nivel de productividad.

Conclusiones

Luego de realizar el análisis de los objetivos gracias a las encuestas se puede concluir que la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. si bien cuenta con un nivel de satisfacción en cuanto a actividades de bienestar laboral para sus colaboradores y sus familiar, flexibilidad temporal y espacial, calidad en el empleo así como salarios acordes al mercado laboral y condiciones de trabajo favorables para su gente debe mejorar apoyos en materia económica para sus colaboradores y sus familias.

Estas oportunidades de mejora deben enmarcarse en establecer auxilios que les permitan a los colaboradores mejorar sus conocimientos y con ello fortalecer su desarrollo profesional y, para el caso de sus familias, auxilios que permitan mejorar las opciones de estudio para sus hijos y cónyuges y con ello contribuir a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, entendiéndose esta calidad de vida no solo en lo laboral, es decir, en el trabajo sino que también se mire el bienestar y calidad de vida como un todo en donde su personal pueda estar tranquilo y satisfecho de que su institución no solo piensa en ellos si no en aquellas personas que son el motor para salir adelante, para su progreso y su plan de vida; sus familias. Y, para el caso de la igualdad de oportunidades es importante trabajar en un plan de acción a fin de buscar la mejor alternativa para todos y con ello llevar a las personas al desarrollo profesional y personal.

Si la Registraduría Especial de Santa Marta D.T.C.H. adopta estas recomendaciones podrá ver reflejado su inversión en mejores ambientes de trabajo, mejora en su clima laboral, así como una mejor eficiencia y productividad en los roles de sus colaboradores.

Referencias

- Ardila R (2003) Calidad de vida: una definición integradora Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, pp. 161-164 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia, recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Bernabeu, J; Perdiguero, E. y Zaragoza, P. Desarrollo histórico de la salud laboral. En F.G., Benavides, Ruiz-Frutos, C. y García, A.M. (Eds). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona. Masson; 2000.
- Calderón G, Murillo S y Torres K (2013) Cultura organizacional y bienestar laboral, Cuadernos de Administración, vol. 16, núm. 25, pp. 109-137
- Campbell, A. (1981) The sense of well-being in america. McGraw-Hill, New York.
- Cañedo R: “Los directivos, los trabajadores y las organizaciones. ¿Quiénes son los responsables del fracaso?” Acimed 2007; 16(5). Recuperado de:
http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol16_5_07/aci021107.htm
- Casales J, Psicología Social. La Habana: Editorial Félix Varela. 2004.
- Ceballos, V. (2013). El empleo. Recuperado de: <http://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/bienestar-laboral-clave-en-el-desempeno-del-colaborador-4407>
- Chiavenato, I. (2004). Gestión del Talento Humano, (5ta. Edición). Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Cucuita I, Álvarez H, Medina L, González D y Parra L (2013) Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa Cibertec." (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Villavicencio, Colombia

- El Espectador. (2014). Empleados felices, empresas felices. Recuperado de:
<https://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>
- EWCS. Fourth European Working Conditions Survey. European Foundations for the improvement of living and working conditions: Dublin. 2007;
- Fundación más familia (2013) Modelo EFR (Empresa Familiar Responsable)
- Geurts, S.A. & Demerouti, E. (2003). "Work/non-work interface: A review of theories and findings". In M. J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (eds.) the handbook of work and health psychology (279-312). New York: Wiley.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment". *Academy of Management Review*, 31, 72-92
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1996-1998). *Metodología de la investigación*, México. McGraw Hill.
- Jiménez A & Moyano E (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133
- Judt, Tony. Postguerra. Una historia de Europa desde 1945. Madrid: Taurus; 2010.
- López S (2015) Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla (tesis pregrado) Universidad Rafael Landívar, Guatemala
- López S, (2015) Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla. (Tesis de Pregrado) Universidad Rafael Landivar, Guatemala.
- Martínez J, (2011) Métodos de investigación cualitativa, Colombia
- Meeberg, G.A. (1993). Quality of life: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 18, 32

- Monardes C, Gonzalez F y Soto F (2011) Quality of life: concept, characteristics and application of the construct, *Revista Sujeto, Subjetividad y Cultura*, Número 2, Santiago de Chile, Pág. 68-86, recuperado de <file:///C:/Users/Wiliam%20Henriquez/Desktop/Download/calidaddevidaconcepto.pdf>
- Moreno B (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19
- Muñoz D (2016) Programa de bienestar laboral y plan de incentivos.
- Parasuraman, S. & Simmers (2001). "Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study". *Journal of Organizational Behavior*, 22, 5, 551.
- Pia Chirinos, M. Claves para una antropología del trabajo. Pamplona: EUNSA; 2006.
- Portafolio. (2012). El Bienestar Laboral Ayuda a Retener y Atraer Talento. Portafolio.
- Rodríguez D (2016) bienestar en el trabajo y Satisfacción laboral (tesis de pregrado) Universidad de Laguna, Tenerife, España
- Rodríguez Y & Ramírez M (2010) EL bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo, revista de investigación en turismo y desarrollo local, Vol. 3-8
- Schalock, R. L. & Verdugo, M. A. (2006). Revisión actualizada del concepto de calidad de vida. In M. A. Verdugo (Ed.), *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación* (pp. 29-41). Salamanca: Amarú Ediciones
- Schalock, R. L., Brown, I., Brown, R., Cummins, R. A., Felce, D., Matikka, L., et al. (2002). Conceptualization, Measurement, and Application of Quality of Life for Persons with Intellectual Disabilities: Report of an International Panel of Experts. *Mental Retardation*, 40(6), 457-470.

Torres, S. (2017). El bienestar laboral en las empresas como responsabilidad social empresarial en Colombia. (Tesis de pregrado). Universidad de San Buenaventura Colombia, Medellín.

Urzua A y Caqueo A (2012) Quality of life: A theoretical review, Vol. 30, N° 1, 61-71, recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>

Vera L, (2008) *La investigación cualitativa*, Puerto Rico

Verdugo, M. A. & Schalock, R. L. (2006). Aspectos clave para medir la calidad de vida. In M. A. Verdugo (Ed.), *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación* (pp. 43-58). Salamanca Amarú Ediciones

Veyne, P. El Imperio Romano. En Ph. Aries, y G. Duby, (Eds). *Historia de la vida privada*. V. I. Madrid: Taurus; 1990;

Anexos

Anexo 1. Encuesta

ENCUESTA – REGISTRADURIA ESPECIAL DE SANTA MARTA D.T.C.H

Nombre: _____

Cedula: _____

Cargo: _____

I. ¿Sabe usted que es un plan bienestar laboral?

SI___ NO___

II. ¿Sabe usted cual es el plan de bienestar laboral con el que cuenta actualmente su institución?

SI___ NO___

III. Califique de acuerdo con los siguientes aspectos:

1= Nunca; 2= Casi Nunca; 3= A veces; 4= Casi Siempre; 5= Siempre

BIENESTAR LABORAL					
La Registraduria Especial de Santa Marta D.T.C.H adopta y realiza actividades de bienestar laboral.					
¿Estas actividades cumplen con los objetivos propuestos?					
Defina la frecuencia con que se realiza las					

actividades de bienestar laboral					
----------------------------------	--	--	--	--	--

CALIDAD EN EL EMPLEO					
La Registraduria Especial de Santa Marta D.T.C.H adopta y realiza planes de incentivos					
¿Estas actividades cumplen con los objetivos propuestos?					
Defina la frecuencia con que se realiza o se promulgan los planes de incentivos					

FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL					
La Registraduria Especial de Santa Marta D.T.C.H adopta y promueve flexibilidad en los horarios de trabajo					
¿Estas actividades permiten que los colaboradores manejen sus tiempos y puedan realizar actividades diferentes a su trabajo?					
Defina la frecuencia con que la institución le brinda permisos para realizar otras actividades dentro de su horario de trabajo					
APOYO A LA FAMILIA					
¿La Registraduria Especial de Santa Marta D.T.C.H adopta y promueve actividades que involucren					

a la familia?					
¿Estas actividades incluyen beneficios de tipo económico?					
Defina la frecuencia con que la institución realiza actividades que involucren a la familia					

DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL					
La Registraduria Especial de Santa Marta D.T.C.H adopta y promueve el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores					
¿Estas actividades incluyen beneficios de tipo económico?					
Defina la frecuencia con que la institución brinda actividades de formación para sus colaboradores					

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
La Registraduria Especial de Santa Marta D.T.C.H adopta y promueve la igualdad de oportunidades					
¿Esta igualdad de oportunidades se da en promociones, ascensos y liderazgo de proyectos?					

IV. ¿Considera usted que el plan de bienestar laboral es de libre observancia y entendimiento para todos los colaboradores de la compañía?

SI___ NO___

V. En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo califique cada uno de los siguientes aspectos

Elementos	Muy Confortable	Confortable	Soportable	Incomodo	Muy Incomodo
Iluminación					
Temperatura					
Ventilación					
Espacio en el puesto					
Nivel de ruido					
Elementos de trabajo					

VI. En relación a las condiciones de su trabajo califique cada uno de los siguientes aspectos

Elementos	Insatisfecho	Poco	Satisfecho	Muy

		Satisfecho		satisfecho
Se siente a gusto con lo que hace en su trabajo				
Considera que recibe una remuneración acorde a lo que hace				
Considera que su remuneración está en la media del mercado laboral				
Como se siente con la relación que tiene con su jefe				
Como se siente con las decisiones que puede tomar en su trabajo				

Muchas gracias por diligenciar esta encuesta.