

EVALUACIÓN DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL  
PROYECTO EDUCATIVO, CULTURAL Y DEPORTIVO DE EPM EN EL  
MUNICIPIO SAN VICENTE FERRER

YINA PAULINA ALZATE LÓPEZ  
MARIA MANUELA MONTOYA ZULUAGA

Trabajo de grado para optar por el título de:

Administrador de Empresas

Asesor:

Henry Eliécer Díaz Soracá

Magister en administración

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE ORIENTE  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
RIONEGRO

2023

Página de aceptación

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Rionegro, día, mes, año

Página de agradecimientos:

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios por darnos la vida y la fortaleza para seguir siempre adelante y a nuestros padres por su comprensión, tiempo y apoyo. También queremos hacer partícipes de este esfuerzo a todos los docentes que hicieron parte del desarrollo del mismo, por su paciencia y compromiso en el proceso de realización. A todas las personas que de alguna u otra forma contribuyeron con el desarrollo de este proyecto.

## Tabla de contenido

1.	RESUMEN .....	1
2.	INTRODUCCIÓN .....	2
3.	ANTECEDENTES .....	3
3.1	Antecedentes del contexto .....	8
4.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	9
5.	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	12
6.	JUSTIFICACIÓN .....	13
7.	OBJETIVOS .....	14
7.1	Objetivo general.....	14
7.2	Objetivos específicos .....	14
8.	MARCO TEÓRICO.....	15
8.1	Bienestar laboral en la productividad del trabajo .....	15
8.2	Motivación laboral para el éxito y satisfacción profesional .....	19
8.3	Salario y remuneración .....	21
8.4	Carga laboral para un equilibrio sostenible y productivo .....	23
8.5	Clima laboral para la armonía y éxito en el trabajo .....	24
8.6	Calidad de vida laboral para un entorno de trabajo saludable y satisfactorio.....	25

8.7 Habilidades para la vida potenciando el camino hacia el éxito personal y profesional.....	26
9. DISEÑO METODOLÓGICO.....	29
9.1 Población.....	32
9.2 Muestra .....	32
9.3 Técnicas .....	33
9.4 Etapas.....	34
9.4.1 Entrevista a los colaboradores .....	34
9.4.2 Entrevista a los supervisores .....	37
9.4.3 Encuesta a la población beneficiada .....	39
10. CARACTERIZACIÓN DE LOS ACTORES.....	41
10.1 Funciones de los colaboradores .....	41
10.2 Funciones de los supervisores.....	45
10.3 Análisis interno del proyecto .....	47
11. RESULTADOS.....	53
11.1 Entrevista colaboradores.....	53
11.2 Entrevista supervisores .....	62
12. ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES .....	69
12.1 Motivación laboral para el éxito y satisfacción profesional .....	69
12.2 Salario y remuneración .....	70

12.3	Carga de trabajo y desempeño laboral .....	71
12.4	Clima laboral para la armonía y éxito en el trabajo .....	71
12.5	Calidad de vida laboral para un entorno de trabajo saludable y satisfactorio.....	72
13.	ÁNÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS SUPERVISORES .....	73
13.1	Satisfacción y desarrollo del proyecto .....	73
13.2	Habilidades y competencia del trabajador .....	74
13.3	Comunicación y colaboración.....	75
14.	ENCUESTA POBLACIÓN BENEFICIADA .....	76
15.	CONCLUSIONES .....	93
16.	REFERENCIAS.....	95

## Índice de tablas

Tabla 1. Diseño de categorías, subcategorías y preguntas realizadas a los colaboradores en la entrevista.....	34
Tabla 2. Diseño de categorías, subcategorías y preguntas realizadas a los supervisores en la entrevista .....	37
Tabla 3. Categorías de la encuesta para la población beneficiada .....	39
Tabla 4. Tabla de géneros .....	47
Tabla 5. Tabla de instituciones educativas.....	47
Tabla 6. Tabla de sedes .....	49
Tabla 7. Tabla de nacionalidad .....	51
Tabla 8. Tabla de estrato socio-económico.....	51
Tabla 9. Tabla de edad .....	52
Tabla 10. Entrevista colaboradores .....	53
Tabla 11. Entrevista supervisores .....	62

## Índice de Figuras

Figura 1. Habilidades para la vida potenciando el camino hacia el éxito personal y profesional	28
Figura 2. Diseño metodológico	31
Figura 3. Formula muestra	33
Figura 4. Etapas	34
Figura 5. Diagrama circular - genero	47
Figura 6. Diagrama de barras- Instituciones	47
Figura 7. Diagrama de barras- sedes	50
Figura 8. Diagrama de barras- Nacionalidad	51
Figura 9. Diagrama de barras - Estrato	51
Figura 10. Diagrama circular - Edades	52
Figura 11. Aceptación de datos, para realización de la encuesta	76
Figura 12. Edad de los encuestados	77
Figura 13. Vereda/ barrio en el que viven los encuestados	78
Figura 14. Ocupación	79
Figura 15. ¿Cuántos hijos tiene?	80
Figura 16. ¿Cuántos de sus hijos participan en el proyecto educativo de cultura y deporte?	80
Figura 17. ¿Siente que el proyecto ha beneficiado la comunidad?	81
Figura 18. ¿Cómo calificaría su satisfacción con el proyecto?	82
Figura 19. Nivel de satisfacción en estos aspectos	82
Figura 20. ¿El proyecto cumple expectativas en términos de desarrollo y aprendizaje?	84
Figura 21. Desempeño de los colaboradores en la ejecución del proyecto	85

Figura 22. Actitudes vistas en los colaboradores	86
Figura 23. Calificación de la calidad de los métodos de enseñanza	87
Figura 24. ¿Los colaboradores han sido amables, accesibles y receptivos a tus preguntas y/o necesidades?	88
Figura 25. ¿Ha notado cambios positivos en la comunidad desde que se implementa el proyecto?	89
Figura 26. Habilidades para la vida que se han evidenciado en los colaboradores	90
Figura 27. ¿Los materiales educativos proporcionados han sido útiles y relevantes para el aprendizaje de sus hijos?	91

## 1. RESUMEN

El bienestar laboral es un tema de gran relevancia para las organizaciones, el cuál debe velar por una buena calidad de vida laboral y motivación de los colaboradores en todos los aspectos, no solo por los resultados generados para las empresas sino también por la necesidad de generar un equilibrio entre la vida personal y profesional para el buen desempeño laboral de la persona.

Por tal motivo, el presente estudio tiene como objetivo investigar la evaluación en el bienestar laboral de los colaboradores del Proyecto de educación de cultura y deporte por parte de la inversión social de E.P.M en San Vicente Ferrer.

La metodología usada fue un estudio transversal, a partir de una investigación descriptiva y cualitativa. La recolección de los datos se realizó en un periodo de tiempo de dos meses a través de entrevistas semiestructuradas realizadas a colaboradores y supervisores, también se realizaron 286 encuestas a la población beneficiada para conocer la evaluación sobre el desarrollo y eficiencia del proyecto. Lo anterior permitió identificar buenas prácticas, ventajas, falencias y necesidades de evaluación laboral de los colaboradores del proyecto que contribuyeron a describir el desempeño de los colaboradores en su entorno laboral. Además, con esta investigación se pudo comprender mejor los componentes fundamentales que constituyeron el bienestar laboral del proyecto.

Con los objetivos aplicados se pudo llegar a unos resultados los cuales fueron positivos. Por parte de la comunidad pudimos observar el agradecimiento y satisfacción que han tenido con el desarrollo del proyecto, el cual ha cumplido el objetivo de generar beneficio a la comunidad, ligado con las expectativas de la inversión social de Empresas Públicas de Medellín y del municipio de San Vicente Ferrer, de igual manera, los colaboradores y pertenecientes a dicho proyecto demuestran su motivación, alegría y profesionalismo con los resultados alcanzados, sin

embargo existen factores como salario, incentivos y recursos que hacen que esta motivación disminuya, pero, sin desmeritar el regocijo por lo que se ha logrado.

Palabras clave: Bienestar laboral, inversión social, educación, cultura, evaluación.

## 2. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones están en búsqueda de un futuro equitativo por lo que incluyen practicas éticas y sostenibles en las que invierten en proyectos que aborden la educación, la salud, la inclusión social y muchos más. Es por esto que una de las responsabilidades de las empresas es realizar inversión social para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad, sin embargo, muchos de estos proyectos se llevan a cabo sin tener en cuenta el bienestar laboral de sus colaboradores. Según García (2021) “el bienestar laboral tiene que ver con la productividad de los trabajadores, su participación en las actividades de crecimiento profesional, de fortalecimiento de equipos y su respuesta de cara a los usuarios”, por lo que es de vital importancia evaluar cómo se sienten ellos desarrollando sus labores para el buen desempeño y éxito de ellos y de la organización.

La presente investigación se basa en evaluar a los colaboradores y supervisores del proyecto de educación de cultura y deporte desarrollado en el municipio de San Vicente Ferrer por la inversión social de EPM. Esto se logró a través de entrevistas que se dividieron en categorías las cuales permitieron conocer más a fondo sus emociones, sensaciones, necesidades, calidad de vida laboral y personal y más factores que agrupan el bienestar laboral en general, así mismo, se indagó acerca de la percepción de los supervisores en cuanto al desempeño de los colaboradores y el proceso del proyecto, examinándolo con los propósitos planteados desde un comienzo. Cabe resaltar que el proyecto se lleva a cabo en las zonas rurales del Municipio de San Vicente Ferrer, donde se quiere desarrollar las habilidades para la vida de los niños, jóvenes y adolescentes a

través del deporte, la danza y la música, buscando espacios que les permita desarrollarse también como personas, a través de actividades didácticas.

Por lo tanto, se hizo necesario un acercamiento a los colaboradores para lograr conocer que desafíos y necesidades enfrentaron a lo largo del desarrollo de su labor, que a su vez permitió que estas recomendaciones sean tomadas en cuenta para los próximos proyectos que se desarrollen en el municipio y por EPM, buscando la complacencia de todos los participantes, ya que la inversión social y el desarrollo de estos proyectos ha traído grandes beneficios a las comunidades más vulnerables, impactando vidas y familias, buscando la equidad, empatía y bienestar en las comunidades.

### 3. ANTECEDENTES

A nivel global, existen diversos países que luchan cotidianamente con los índices de desigualdad, desempleo, hambre y falta de educación, el problema radica en que algunos líderes de estos territorios no cuentan con los recursos necesarios para enfrentar estas problemáticas, por lo cual acuden a numerosas empresas u organizaciones que contribuyen un porcentaje de su capacidad financiera cada año para el desarrollo social en el cual ayudan a comunidades locales y a las sociedades a mejorar su calidad de vida, estableciendo proyectos que hacen frente a asuntos relacionados con la pobreza, desastres naturales, acceso a salud y educación, cambio climático, protección social y actividades recreativas como el arte, deporte y cultura. Según Chávez “La inversión social es la práctica de hacer contribuciones voluntarias, financieras y no financieras, que ayudan a las comunidades locales y a las sociedades más amplias, frente a sus necesidades de desarrollo” (pág. 6).

Colombia no es la excepción, este país en los últimos años ha mostrado un incremento en la destinación de recursos y creación de proyectos que se han desarrollado en distintos sectores

para mejorar directa o indirectamente las condiciones de vida de población generando desarrollo económico social, sostenible y equitativo (Matamorros, 2023). Así mismo, empresas públicas y privadas contribuyen para llegar a comunidades más vulnerables creando en ellas un desarrollo y aprendizaje tanto físico y cognitivo que permite el crecimiento personal de los beneficiarios. Como lo dice Master (2022) “el empresariado es un agente de cambio que tiene un papel de liderazgo en la sociedad y trabaja constantemente en pro de construir mejores condiciones para todos”.

Estas contribuciones empresariales son dadas a partir de la creación de la Ley de Inversión Social, 2155 de septiembre 14 de 2021 que introdujo cambios importantes en materia tributaria, por medio de la cual se expide la ley de inversión social y se dictan otras disposiciones teniendo como objeto:

Adoptar un conjunto de medidas de política fiscal que operan de forma articulada, en materia de gasto, austeridad y eficiencia del Estado, lucha contra la evasión, ingreso y sostenibilidad fiscal, orientadas a dar continuidad y fortalecer el gasto social, así como a contribuir a la reactivación económica, a la generación de empleo y a la estabilidad fiscal del país, con el propósito de proteger a la población más vulnerable contra el aumento de la pobreza, preservar el tejido empresarial y afianzar la credibilidad de las finanzas públicas.

Adicionalmente, se adoptan las medidas presupuestales correspondientes para su adecuada implementación (Función pública, 2021).

Si bien las inversiones sociales, en principio, no son realizadas para generar un retorno financiero, muchas compañías están alineando cada vez más sus estrategias de inversión social con las del negocio, buscando generar beneficios como el mejoramiento de la reputación. Según

Inflor (2023) “Invertir en proyectos, acciones e iniciativas sociales significa valorar la comunidad en la que opera la empresa, contribuir a la preservación del planeta y mejorar continuamente la rutina empresarial de quienes construyen la marca” (pág. 1). Por lo que la inversión social no solo beneficia las comunidades, sino que también mejora la reputación de la empresa, demostrando compromiso genuino con el bienestar ambiental, social y laboral dando origen a la fidelización de clientes e imagen positiva en el mercado.

Según Rubio (2022) afirma que las acciones que más realizan las empresas en el marco de proyectos sociales son los programas dirigidos a los empleados o sus familiares (76%), seguidos de filantropía (74%), responsabilidad social empresarial (71%), voluntariado (43%) y nuevos negocios de impacto social positivo (35%).

De este mismo modo la encuesta de Arquitectura social estratégica que hizo la ANDI (Asociación Nacional de Industriales) arroja que los departamentos y distritos donde las empresas hacen mayor inversión social en el país son Antioquia (31%), Bogotá (30%) y Valle del Cauca (22%) (Rubio, 2022). Una de estas organizaciones es Empresas públicas de Medellín (EPM), la cual en los últimos años ha venido fortaleciendo su aporte a los proyectos sociales como el Plan integral hidroeléctrica Ituango, la inversión en emprendimientos, entrega de vivienda a familias vulnerables; de los cuales resalta el Proyecto educativo en cultura y deporte dirigido a las comunidades de influencia de las centrales en operación de generación energía de EPM de 9 municipios de Zona embalses que son Concepción, Alejandría, San Vicente Ferrer, El Peñol, Guatapé, San Rafael, San Carlos, Granada y Marinilla, los cuales mediante el convenio CT-2021-001214 firmado el 11 de noviembre de 2021 con un periodo de ejecución de setecientos treinta días (730) días calendario hasta el 31 de diciembre de 2023 y que tiene como objeto: Aunar esfuerzos para el desarrollo del Proyecto educativo en cultura y deporte

dirigido a las comunidades de influencia de las centrales en operación de generación energía de EPM (EPM, 2021).

Según el gerente de EPM (Carrillo, 2021) “la Empresa aportará nuevos recursos por \$3.920 millones al territorio para el Proyecto educativo de cultura y deporte en estas localidades. Esta cifra se suma a los \$14.183 millones que EPM ya está ejecutando en procesos de desarrollo ambiental, social y económico en el Oriente de Antioquia” (pág. 1). Este proyecto tiene como finalidad fortalecer los procesos de cultura y deporte para los niños, niñas, jóvenes y familias que concurren a escuelas de arte, centros de iniciación deportiva, encuentro municipales, industrias creativas y culturales.

El negocio generación energía incorporado en el Plan Empresa 2021- 2024, aprobado mediante el Acta de Junta Directiva del 24 de noviembre del 2020, indica que su propósito es la sostenibilidad ambiental y social de los territorios, a través de iniciativas como las alianzas para el desarrollo en sus zonas de influencia, que es una apuesta que busca la articulación de las perspectivas y de las prioridades de desarrollo de todos los agentes que intervienen en los territorios de interés. Al igual que para los municipios es importante la celebración de este convenio porque contribuye al fortalecimiento de la legitimidad y gobernabilidad de las administraciones municipales, al cumplir con el Plan de Desarrollo y mejorar las condiciones de vida de la comunidad (EPM, 2021).

Para la realización de este proyecto educativo de cultura y deporte se ha dispuesto de un comité técnico y gerencial, los cuales son integrados por funcionarios públicos de EPM, de los municipios y contratistas que hacen la ejecución del proyecto.

En tal sentido, la empresa al ejecutar estos proyectos de inversión social, requieren talento humano calificado para las funciones y actividades propuestas para su desarrollo. Los colaboradores del proyecto son seleccionados en los mismos municipios, por lo que aporta a la disminución del índice de la tasa de desempleo; sin embargo, se desconoce el bienestar laboral en términos de salarios, modalidad de contratación, comunicación, satisfacción personal, tiempo de trabajo, garantía de sus derechos, recursos necesarios para la ejecución de sus actividades.

A pesar de los avances en el fortalecimiento de la democracia en Colombia, todavía existen algunos derechos y garantías que son vulnerados a los ciudadanos. Por tal motivo se crean leyes para la protección del trabajador, fomentando oportunidades de empleo digno y diálogo social. En 2011 se crea el Ministerio de Trabajo, una institución que tiene como objetivo estimular el empleo de calidad que proteja los derechos de los colaboradores, gestionar talento humano capacitado para las necesidades del entorno y del mercado y preservar la equidad laboral. Además, el Código Sustantivo del Trabajo y otras normativas incluyen factores como pago de salarios justos, seguridad social, derechos sindicales, vacaciones remuneradas, seguridad y recursos necesarios para la realización de las funciones (Cancillería, 2014).

Una de las variables claves para el desarrollo de la investigación que integra todos los factores anteriormente dichos es el bienestar laboral que lo define el Ministerio de Trabajo (2019) como “el estado de satisfacción que logra el/la empleado/a en el ejercicio de sus funciones. Es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social.” (p. 3); el cual trae consigo un mayor desempeño financiero y no financiero que, permite tanto a la empresa como al colaborador mejorar su cultura organizacional y clima laboral. Por lo tanto, es indispensable este factor, porque no solo

tiene que ver con las condiciones físicas de los colaboradores sino también con elementos que constituyen el ambiente de trabajo.

### 3.1 Antecedentes del contexto

Como se ha mencionado anteriormente, la presente investigación se realizará en San Vicente Ferrer, un municipio ubicado geográficamente a 47 km de la ciudad de Medellín, en un terreno mayoritariamente montañoso, hace parte de la subregión oriental, una de las nueve regiones en que se divide el departamento de Antioquia. Se tiene un área administrativa tradicional delimitada por el perímetro urbano y el sector rural, conformado por 39 caseríos, con una población de 22.818 habitantes, de los cuales 6.507 viven en el área urbana y 16.311 viven en zonas rurales. Además, San Vicente Ferrer limita con los municipios de Rionegro, Marinilla, El Peñol, Concepción, Barbosa, Girardota y Guarne. La principal industria es la agricultura, sólo una pequeña parte de la población se dedica a la ganadería. Dentro de su jurisdicción se encuentra un embalse para generación de energía, concretamente el Embalse El Peñol (EPM, 2021).

En San Vicente Ferrer se han desarrollado diferentes proyectos sociales para el desarrollo del municipio, como la pavimentación de la carretera San Vicente- El Peñol, el inicio de labores de la plaza de mercado, proyecto pueblo blanco, callejones de colores. Además, el gobierno de Antioquia ha firmado convenios por \$1.173 millones para 14 proyectos destinados a mejorar la salud, la educación, la conectividad y la economía de los habitantes de la ciudad.

Por tal motivo, EPM al ver que el municipio de San Vicente Ferrer no solo tiene influencia de las centrales de generación energía en operación sino también una localidad atractiva para beneficiar una población, decide invertir en el desarrollo del Proyecto educativo

de deporte y cultura, con la finalidad de generar oportunidades de crecimiento colectivo a través del trabajo cooperativo y colaborativo con las comunidades rurales y urbanas, sus líderes e instituciones; posibilitando el diálogo, encuentros, debates y proposiciones que direccionen el mejoramiento continuo de la calidad de vida en todas las esferas.

Este proyecto tiene un valor total de \$5.364.457.800 en el que EPM aporta \$3.920.000.000 de pesos y los 9 municipios mencionados anteriormente aportan \$1.444.457.800 de pesos. Específicamente el municipio de San Vicente Ferrer aporta \$117.600.000 de pesos. Dicho proyecto tiene un plazo de ejecución de setecientos treinta días (730) días calendario o hasta el 31 de diciembre de 2023, contados a partir de la fecha de la firma del convenio 11/11/2021. Cuenta con un comité gerencial y uno técnico, el primero conformado por los alcaldes de los 9 municipios y el jefe de la unidad de gestión ambiental y social de generación energía, con la función de orientar el desarrollo del objetivo, analizar y decidir propuestas técnicas y financieras, velar por la ejecución de las actividades conformes al cronograma y aprobar los informes técnicos de seguimiento para el desembolso de aportes. El comité técnico conformado por diez funcionarios de las administraciones municipales con la labor de definir indicadores de impacto para medir el cumplimiento de las metas, realizar reuniones para analizar el seguimiento del convenio y elaboración de actas de seguimiento de las actividades.

#### 4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el año 1978 Empresas Públicas de Medellín dio inicio a un proyecto de embalses con influencia en los municipios de Alejandría, Concepción, San Vicente Ferrer, El Peñol, Guatapé, San Rafael, San Carlos, Marinilla, Granada creándose así la zona de embalses Oriente. Este proyecto aporta 420 megavatios de energía o 10 GWh/día para el sistema interconectado

nacional (EPM, 2016), por lo que esta empresa hace inversión de recursos sociales para el desarrollo de estos municipios.

En los últimos dos años se viene desarrollando en nueve municipios del oriente antioqueño un convenio entre las alcaldías municipales y EPM el cual se incorporó en un plan de empresas 2021- 2024 de EPM que busca invertir en estas comunidades que aportan a la creación de energía, donde se esperaba generar un gran impacto en la población beneficiada para materializar el propósito empresarial a la armonía de la vida para un mundo mejor.

Sin embargo, en este trabajo de investigación se decidió indagar exclusivamente en el proyecto educativo de cultura y deporte que se realizara en el municipio de San Vicente Ferrer durante los años 2021-2023 con una duración 730 días hasta el 31 de diciembre de 2023, el cual trata de implementar y fortalecer los centros de iniciación y formación deportiva, artístico y cultural en el territorio rural, con el fin de dar continuidad a los procesos formativos y aportar al crecimiento personal de los estudiantes y su desarrollo integral. Sin embargo, a pesar de ser un programa bien estructurado no se cuenta con un estudio de información en el que se muestre el bienestar laboral de las personas que ejecutan este proyecto, ni la percepción de la comunidad beneficiaria, teniendo presente que EPM es una de las empresas que se caracteriza por realizar programas que contribuyen al bienestar, desarrollo integral, calidad de vida, acompañamiento para la satisfacción laboral de los servidores.

Es muy común que en los municipios de quinta y sexta categoría, los recursos que se destinan para la contratación de trabajadores no supere el salario mínimo legal mensual vigente que es de \$1.160.000 para el año 2023 y a veces no se tiene presente las prestaciones sociales de ley, lo que conlleva a que muchas personas que tienen un estudio superior se desplacen a ejercer

su profesión a otras ciudades donde reciban una remuneración económica acorde a su profesión, por lo que en ocasiones no encuentra tan llamativo las ofertas laborales en el mismo municipio y en otros casos hay deserción laboral y cambio permanente de los colaboradores, lo cual implica retrocesos en el avance de los proyectos.

Además, se evidencia que en Colombia el desempleo se ha reducido a comparación del año pasado, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2023) “Para el mes de junio de 2023, la tasa de desempleo del total nacional fue 9,3%, lo que representó una disminución de 1,9 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (11,3%). Sin embargo, sigue siendo una cifra muy alta, lo que genera mucha incertidumbre laboral y “repercuten en bajas expectativas de encontrar y mantener un empleo. Esto, a su vez, suele asociarse a la aparición de distintos tipos de sintomatología o malestar psicológico, como sentimientos de ansiedad, desánimo, mal humor, entre otros” (Rey & Moreno, 2017).

A menudo, se puede percibir como el entorno del trabajo puede afectar a los colaboradores con el desempeño de sus actividades, ya que no se cuenta con condiciones básicas para cumplir sus tareas, y muchas veces estos proyectos desgastan demasiado tiempo, y no es remunerado de manera justa y muchas veces los pagos tienen retrasaos con la fecha acordada, por lo que puede generar problemas de estrés y desasosiego, en el colaborador.

Sin embargo, hay colaboradores que son muy dedicados por lo que hacen y realizan sus labores con paciencia y dedicación, esperando que estos niños, jóvenes y familias cuenten con espacios de esparcimiento que les permita conocimiento y crecimiento en su vida personal y a los colaboradores les permita evolucionar profesionalmente, aunque haya problemas que los afecten y los desanime.

Además, la desmotivación en otros casos se genera también por los inconvenientes para conseguir las herramientas pedagógicas que se requieren para el cumplimiento del convenio, y dificultades para adquirir los Elementos de Protección Personal (EPP) requeridos por seguridad y salud en el trabajo, los recorridos que deben hacer a las veredas y algunas se encuentran en zonas muy alejadas y sumándole la sobrecarga laboral. Todo esto hace que el trabajador ejerza su labor sin motivación; por pocos incentivos, oportunidades de mejorar y crecer profesionalmente, optando por estar en una constante búsqueda de empleo y a su vez afectando el desempeño de la empresa/proyecto.

Por todas las circunstancias mencionadas anteriormente, se pone en riesgo el cumplimiento total de los objetivos, siendo necesario conocer cuáles han sido los principales problemas y complicaciones que han venido presentando los colaboradores y cómo se han resuelto.

Por lo mencionado anteriormente, se desconoce la evaluación del bienestar laboral de los colaboradores que desarrollan estas actividades y la percepción de la comunidad beneficiaria, por lo cual se identifica la oportunidad de hacer una investigación que permita identificar el rendimiento que ha traído a su calidad de vida, desempeño organizacional y como ha aportado el bienestar laboral en el cumplimiento de los objetivos propuestos en el proyecto, al igual, conocer si la comunidad se encuentra satisfecha con el desarrollo y progreso de este.

## 5. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué evaluación hacen los colaboradores y beneficiarios acerca del bienestar laboral en el Proyecto educativo de cultura y deporte EPM en el municipio San Vicente Ferrer?

## 6. JUSTIFICACIÓN

Un tema de relevante para las empresa está relacionado con el bienestar laboral de los empleados, que claramente está vinculado con la motivación, la responsabilidad, la eficacia, eficiencia, efectividad y salud mental del trabajador y estas variables son medidas por el MIGP (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) donde se tiene al talento humano como eje fundamental del éxito y recuerda que: “todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos” (publica.gov, 2022).

El propósito de esta investigación es hacer una evaluación de los colaboradores y beneficiarios acerca del bienestar laboral en el proyecto educativo de cultura y deporte EPM en el municipio San Vicente Ferrer, el cual muchas veces se ve afectado por factores externos e internos, que influyen directa e indirectamente en la ejecución de sus labores con la comunidad y en el rendimiento a sus jefes. Es así como estos proyectos representan un papel significativo en las comunidades desfavorecidas y en la promoción del bienestar social.

Desarrollar esta investigación fue de gran utilidad para conocer como ha sido el manejo que le han dado al bienestar laboral a lo largo de la realización del proyecto, mediante encuestas y entrevistas que permitan entender la satisfacción del colaborador logrando comprender sus necesidades y aquellas falencias que se presentan para garantizar la efectividad del proyecto, corrigiéndolo para que en los venideros se tengan en cuenta y se logre mejorar por el bien de la comunidad.

Hoy en día se ha vuelto muy importante que los colaboradores se sientan bien realizando sus funciones y tengan sentido de pertenencia ya que esto se ve reflejado en los resultados de la empresa, así como lo expresa Estrada y Ramírez en su revista:

El Bienestar Laboral constituye una necesidad primordial para el logro de los objetivos de cualquier organización empresarial y para sus directivos. Su diagnóstico resulta de gran utilidad pues permite adoptar un plan de intervención dirigido a superar las insuficiencias detectadas (Estrada & Ramírez, 2010, pp 2).

Sin embargo, no deja de ser una hipótesis u observación a simple vista, ya que no sabemos en toda su dimensión el bienestar laboral de los empleados, la experiencia laboral de los mismos, la calidad de la prestación del servicio y complicaciones de esta misma.

En este sentido, es necesario investigar, el bienestar laboral de los colaboradores en el Proyecto educativo de cultura y deporte que realizara EPM en el municipio de San Vicente Ferrer, donde se tendrá un enfoque cualitativo que proporcione información que, a su vez, permita tenerlas en cuenta para hacer mejoras y que sean aplicadas en sus próximos proyectos.

## 7. OBJETIVOS

### 7.1 Objetivo general

Identificar la percepción en torno a las condiciones de bienestar laboral generado por el proyecto educativo y deporte EPM en los empleados y beneficiarios residentes en el municipio San Vicente Ferrer

### 7.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar a los colaboradores y beneficiarios del Proyecto educativo de cultura y deporte de EPM en San Vicente Ferrer.

2. Identificar la percepción del bienestar laboral en los colaboradores del proyecto educativo de cultura y deporte en el municipio de San Vicente Ferrer.
3. Analizar la percepción de los supervisores (jefes que tienen personas a cargo) del desempeño y bienestar de los empleados en el municipio de San Vicente Ferrer.
4. Analizar la información arrojada por la población beneficiada en el proyecto en el municipio de San Vicente Ferrer.

## 8. MARCO TEÓRICO

### 8.1 Bienestar laboral en la productividad del trabajo

Como se ha venido manifestando el bienestar laboral es crucial para la productividad de organizaciones y la efectividad de desarrollo de proyectos de inversión social, ya que un equipo satisfecho y motivado tiende a tener sentido de pertenencia y al mismo tiempo ser más responsable y comprometido con la efectividad de sus funciones. La organización de la salud en 1948 lo catalogó como “un estado de completo bienestar físico, psicológico y social” (Josep M. Blanch. et al., 2010) ya que se debe buscar armonía, eficacia y productividad a partir de los espacios adecuados y ambientes en el trabajo, enfocándonos en la adaptación de nuevos entornos.

El bienestar laboral busca la satisfacción y mejoramiento de la calidad de vida siendo un factor importante en el rendimiento y productividad del colaborador, contribuyendo en el éxito del proyecto. Es así como el bienestar puede traer muchos efectos positivos, según Vásquez (2018) “El bienestar laboral se convierte en una fuente de mejoramiento de sus condiciones y a largo plazo en una ventaja competitiva económica y no económica que se ve reflejada en el producto o servicio que la organización ofrece”, permitiendo así, obtener beneficios más allá de

lo monetario, encontrando mayores oportunidades que permitirán crecer y mejorar los servicios o productos generando un equilibrio; sin embargo, también es importante reconocer que existen algunas desventajas como los costos financieros ya que, si la organización decide implementar servicios adicionales para la mejora del bienestar de los empleados, aumentan los costos operativos. Otra de ellas es la resistencia a cambios de modalidades tradicionales, ya que muchos de los colaboradores se sentirán presionados por la supervisión o invasión de privacidad o incluso tendrán expectativas más altas con respecto a las condiciones de trabajo y beneficios antedichos, lo que puede generar en ellos insatisfacción. Adicional, factores externos que podrían tener más peso/ mayor influencia sobre el bienestar de los colaboradores.

Es sumamente importante conocer cómo se ha visto involucrado el bienestar laboral en el desempeño del trabajo de los empleados. Según la revista bienestar laboral y mental en las organizaciones.

En Colombia, desde los años setenta se vio la necesidad de empezar a generar un bienestar laboral, valorando los aspectos positivos y negativos; algunos de los aspectos que disminuyen el bienestar laboral son la sobrecarga laboral, la falta de seguridad, la inestabilidad laboral y el riesgo psicosocial causado por estrés (Castañeda, y. et al., 2017, pg. 2).

En el marco del bienestar laboral se han propuesto varias teorías y modelos para entender los factores que influyen en un entorno de trabajo; una de ellas es la teoría de la satisfacción, que según Romero (2019) “es un agente que impulsa a las personas a actuar y genera un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo” (pg, 1), es decir, lo que los colaboradores esperan comparado con lo que realmente experimentan.

Por otro lado, el modelo de calidad de vida propuesto por Walton sugiere que el bienestar laboral se compone de ocho dimensiones 1. Remuneración justa que habla sobre participación en utilidades y balance salarial respecto al trabajo desempeñado. 2. Entorno seguro y saludable, que habla de las condiciones seguras y equipos de seguridad que garanticen la salud y bienestar de los colaboradores. 3. Desarrollo de capacidades desempeño laboral brindando oportunidades para el fortalecimiento de las habilidades. 4. Crecimiento profesional capacitaciones y entrenamientos que permita crecer laboralmente. 5. Integración social trabajo en equipo, relaciones interpersonales, brindar apoyo mutuo mejorando la comunicación entre operativos y directivos 6. Constitucionalismos derechos de los trabajadores teniendo libertad de expresión 7. Espacio para la vida personal influencia en actividades familiares, tiempo de trabajo y tiempos libre del colaborador 8. Relevancia social participación en la toma de decisiones y sentido de pertenencia. (Lleren Otoyá, 2021).

Según Carranza (2022) “La autonomía del trabajo se trata de concederles a tus empleados la confianza para que se sientan valorados por la empresa, al tiempo que desarrollan todo su potencial y sus capacidades en el ámbito de una tarea que requiera de sus habilidades”.

En la actualidad se ha hecho más fácil desarrollar estas destrezas y habilidades con la era del internet, la cual ha sido un beneficio para la autonomía del trabajo en términos de flexibilidad, comunicación y colaboración y herramientas necesarias que sirven para el máximo desempeño de los colaboradores. La teoría de la socialización virtual nos da a entender que:

El internet está permitiendo que los seres humanos se comuniquen entre sí, donde los dispositivos tecnológicos están favoreciendo los procesos de interacción, intercambio y socialización de saberes, experiencias, así como conocimientos. Lo cual, requiere que los

involucrados en estos procesos posean capacidades, habilidades y destrezas tanto en el uso como en el manejo de los dispositivos, las herramientas y los recursos tecnológicos para lograr permanecer en contacto unos con los otros. Este contacto, será posible si existe empatía entre los involucrados, lo cual no es otra cosa que la capacidad que se tienen para comprender al otro aun cuando no se le conoce físicamente, entendiendo su accionar, actitud y opiniones, ya que se sabe que está del otro lado del computador, interconectado a través del Internet ( Febres, a & Anzola, m , 2019).

Por último, se menciona la teoría del apoyo organizacional, según Flores & Gomez (2017) “La permanencia de un colaborador dependerá de la percepción positiva de apoyo organizacional y la conformidad con el trabajo. Asimismo, si la persona tiene una percepción negativa de apoyo organizacional es probable que se sienta disconforme con su trabajo y, por ende, abandone su puesto de trabajo”; “Esto refleja claramente que dicho constructo está basado en la norma de reciprocidad, debido a que, los colaboradores entregan esfuerzo y dedicación hacia la empresa y esperan que esta les otorgue beneficios en el futuro generando motivación” (Antúnez, et al., 2017, pg. 5).

Por lo tanto se puede decir, que el bienestar laboral es fundamental para la productividad y desempeño de los colaboradores, dado en un entorno que promueve el equilibrio entre la vida personal y profesional, fomentando la salud física y psicológica en un ambiente positivo, mejorando así, la satisfacción y éxito de la empresa, ofreciendo oportunidades de desarrollo, apoyo emocional y diferentes componentes clave para la priorización del capital humano.

## 8.2 Motivación laboral para el éxito y satisfacción profesional

Uno de los factores más importantes para el desempeño y productividad de una organización o proyectos, son los colaboradores, ya que de ellos depende gran parte el logro de los objetivos propuestos. Así que, para que el desarrollo de las metas sea más ameno, es indispensable y necesario que ellos estén motivados al momento de realizar sus funciones y/o actividades propuestas dentro de su campo profesional, haciéndolos sentir importantes dentro de la empresa y participes de la toma de decisiones y problemas que cotidianamente se manifiestan, ya que un empleado motivado atraviesa la línea de solo lo que le corresponde hacer. Por tal motivo la motivación hace referencia al “impulso que sienten las personas para buscar y lograr objetivos ascendiendo en una escalera al éxito, además, buscan retroalimentación con regularidad y disfrutan de ser parte de los logros obtenidos individual y colectivamente” (Newstrom & Davis, 2003).

La motivación esta estrechamente ligada con el compromiso, gestión de la responsabilidad y la cultura organizacional, que crece a medida que se mejora ciertos factores como la comunicación, para que los colaboradores estén alineados con los objetivos de la empresa, incrementando así, su desempeño y al mismo tiempo creando sentido de pertenencia y satisfacción laboral. Por lo tanto la motivación debe ser integral, ya que se desarrolla desde la percepción física, mental y espiritual, teniendo en cuenta que el hombre se compone de dichos aspectos y el desarrollo depende de la conjunción de estas, mejorando el entorno en el que opera. Chiavenato (2000) dice que, la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

Existen dos teorías de la motivación, la teoría de McGregor en la que se presentan dos lados opuestos de la relación laboral incorporadas a los aspectos motivacionales, estos son, la teoría x y la teoría y, la cual nos habla de que todos los jefes han ido formando una especie de filosofía de la naturaleza humana con relación a las actitudes del hombre ante el trabajo. En esta teoría se presentan dos lados opuestos de la relación laboral incorporadas a los aspectos motivacionales.

La teoría x nos explica como para las personas el trabajo es desagradable, no existe confianza mutua y hay una exagerada desmotivación, teniendo poca información sobre los objetivos de la empresa desviándose de este y dando recompensas o castigos para que los colaboradores realicen sus funciones designadas ya que prefieren ser dirigidos y evitar la responsabilidad.

“El comportamiento humano se modifica por elementos positivos y negativos. Así mismo, las recompensas y los castigos adoptan muchas formas, que pueden afectar a las personas de diferentes maneras; las recompensas y los castigos sólo deben combinarse para influir y cambiar el comportamiento de las personas” (Sikula, a, 1988).

La teoría Y nos enuncia que para la mayoría de personas el trabajo es agradable y deseable, un lugar de crecimiento personal y profesional, en el que van regidos por los objetivos de la empresa con responsabilidad, dispuestos a realizar las funciones asignadas, permitiéndoles así ser creativos, innovadores y productivos.

“Este proceso está basado fundamentalmente en la creación de oportunidades, liberación de las potencialidades, disolución de obstáculos, fomento del desarrollo y ofrecimiento de directrices. Es lo que Peter Drucker ha llamado dirección por objetivos” (McGregor, 1960, pág. 12).

Esta teoría explica lo que puede ser las expectativas de los dirigentes o supervisores y lo que son y esperan de los colaboradores, las 2 son útiles dependiendo el campo, la filosofía y la cultura organizacional, si la organización tiene un modelo tradicional de jerarquización, control y supervisión, la teoría X sería la adecuada. Por el contrario, si es una organización con énfasis en el bienestar personal y laboral siendo autogestionadas la teoría Y sería la opción correcta.

La otra teoría es la de Herzberg también conocida como la teoría de los dos factores o de la motivación, es realmente importante para la gestión de recursos humanos ya que el origen de la satisfacción en el trabajo, es el trabajo mismo, por lo tanto, la insatisfacción se origina en el ambiente laboral. Así es como Herzberg propone dos categorías que afectan la motivación en el trabajo, estos son: Factores higiénicos y factores motivacionales o de superación.

Los Factores higiénicos nos describe el mantenimiento adecuado que se debe tener en el lugar de trabajo, aspectos como salario, condiciones laborales, seguridad laboral, políticas de la empresa y más, que hace que el comportamiento sea positivo o negativo generando motivación que hace que el empleado tenga posibilidad de crecimiento, y esté centrado en las actividades. Cuando estos factores son deficientes, se genera una desmotivación por el motivo de evitar lo desagradable (Herzberg, 1954).

Los factores motivacionales están relacionados con el impacto positivo que genera el trabajo, influyendo en aspectos como el logro personal, el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento personal y remuneración, volviéndose con el tiempo más competente y habilidoso.

### 8.3 Salario y remuneración

El sueldo es la compensación que las organizaciones retribuyen por las funciones realizadas y sus esfuerzos en el desarrollo de la organización. Sin embargo, existen algunos problemas que las empresas presentan, como la estructura, la determinación del pago, el método

y más, ya que un nivel bajo de pago puede causar presiones de sindicato por inconformidad y los pagos altos pueden resolver estos problemas, pero se elevan los costos organizacionales y descontrol financiero, por tal motivo se debe tener un control equilibrado sobre las políticas y normatividad de este.

También existen muchos factores que influyen en el pago de salarios, como las tarifas competitivas, niveles de pago industriales, políticas administrativas, políticas públicas de pago y acuerdos de sindicato. Normalmente, la mayoría de las organizaciones comprenden la estructura de pago con relación a la jerarquía, funciones que realizan, puestos que desempeñan, experiencia y título profesional, está bien en la medida que se respete el bienestar del trabajador, ya que se percibe como un medio para incentivar la motivación y mejorar su desempeño, además, atrae personal nuevo y retiene los trabajadores valiosos. Esta remuneración se puede basar en el tiempo y/o en la producción.

El éxito del talento humano es lograr un mecanismo de control con el aprovechamiento máximo de su potencial, ya que no es pagar sueldos bajos para incrementar rentabilidad, sino más bien aumentar de forma eficiente la productividad con una excelente remuneración que satisfaga a los empleados (Arteaga, c & Chunga, l, 2022, pg. 4).

Es una variable sumamente importante para la presente investigación ya que en parte, de esta depende la motivación laboral, carga de trabajo y la decisión de los colaboradores en quedarse o buscar otras oportunidades laborales, por lo tanto es un aspecto crucial que va directamente relacionado con la compensación justa por su esfuerzo y contribución al desarrollo del proyecto, al igual que cubra sus necesidades básicas y crecimiento económico, promoviendo así la equidad en el ámbito laboral de acuerdo a su estudio y profesionalismo.

#### 8.4 Carga laboral para un equilibrio sostenible y productivo

La carga de trabajo es uno de los mayores riesgos laborales para los empleados si no se distribuye igualitaria, adecuada y proporcionadamente con relación a sus habilidades y capacidades. Se manifiesta al haber un volumen máximo de trabajo asimilable y esto tiene consecuencias directas para la empresa y para los empleados en el equilibrio de la vida laboral y persona. Por lo anterior, la mayoría de veces se ve afectado el ambiente y la salud laboral, generando enfermedades o estrés que repercute en el desempeño de las funciones y en el tiempo libre impactando en la calidad de vida.

La teoría del equilibrio-trabajo-vida se refiere a que “una organización familiarmente responsable se caracteriza por la existencia de políticas de conciliación trabajo-vida que brindan la oportunidad a los empleados de organizar las demandas laborales para atender los requerimientos personales, sin percibir consecuencias negativas para el desarrollo de su carrera (Chinchillas & Moragas, 2007).

Por la preocupación que causa el realizar tareas no apropiadas o acertadas, o el realizar más del trabajo que se tiene estipulado se genera stress, que al mismo tiempo afecta la convivencia, la eficiencia y las relaciones laborales.

El estrés se puede analizar desde dos perspectivas o variables, la positiva que se ve como un signo de crecimiento, lucha, capacidad y metas constructivas que se debe realizar en un periodo de tiempo; y el negativo que se traduce en insatisfacción, trabajo destructivo, agotamiento físico y mental y producto de enfermedades laborales como trastornos musculoesqueléticos, trastornos mentales, diversos tipos de cáncer neumoconiosis, problemas emocionales, que pueden ser temporales o duraderos.

Al igual existen factores internos como las presiones de tiempo, supervisión de calidad deficiente, ambiente de inseguridad, conflicto, diferencias entre la cultura y normatividad organizacional y más, impidiendo alcanzar los objetivos planeados.

Por lo anteriormente dicho, las organizaciones tienen variedad de opciones para el control de la sobrecarga laboral, como el control de actividades asignadas, la prevención del stress con programas de bienestar laboral y desarrollo organizacional mejorando el clima laboral, así mismo dependerá de factores como complejidad y tiempo para la capacidad de cada colaborador, por lo que es de vital importancia encontrar un equilibrio adecuado para evitar el agotamiento y mantener una buena calidad de vida.

#### 8.5 Clima laboral para la armonía y éxito en el trabajo

El clima laboral es el entorno emocional y psicológico en el que los empleados desarrollan sus actividades laborales en la organización. Este es un indicador de cómo se sienten los empleados en su lugar de trabajo y cómo perciben las condiciones laborales, las relaciones con compañeros y superiores y ambiente laboral. Según Brancato & Juri, f (2011) el clima laboral se define como “el entorno en que una persona realiza su trabajo y el trato que los directivos tienen con los colaboradores, además, la relación entre los compañeros, esto puede ser determinante para una conexión o un impedimento al buen desempeño de la organización (pág. 6).

Muchas de las organizaciones ofrecen asistencia a empleados problemáticos e intentan modificar su comportamiento, tratando de crear un clima en el que haya confianza, respeto, involucramiento y participación de los colaboradores, atendiendo las necesidades personales y profesionales. Para esto las organizaciones deben tener buena comunicación de la cultura y

filosofía de la empresa con todos los miembros, mantener la cooperación en la toma de decisiones, tener protección y seguridad laboral y programas que ayuden a el clima laboral.

Para evaluar el clima laboral, las empresas suelen utilizar encuestas y evaluaciones en un tiempo específico, en el que los empleados expresan sus opiniones, críticas y comentarios acerca de su sentir. Con base en los resultados de esta evaluación, la organización puede tomar medidas para el mejoramiento del ambiente de trabajo siendo más saludable y productivo. Dentro de estas medidas se pueden encontrar el cambio de normativas y políticas de administración de personal, la comunicación y la cultura organizacional que pueden o no afectar la calidad de vida laboral.

Es por esto que un clima laboral positivo caracterizado por buena comunicación, respeto mutuo, convivencia y equidad es fundamental para el éxito de una empresa y el bienestar de los colaboradores, además dichas empresas con esas características tienden a atraer y retener talentos de manera más efectiva, teniendo un impacto significativo y un buen desempeño a corto y largo plazo, manteniendo un trabajo saludable y ameno para los pertenecientes a ella.

#### 8.6 Calidad de vida laboral para un entorno de trabajo saludable y satisfactorio

La calidad de vida laboral se refiere a la preocupación por el bienestar general de los colaboradores y la salud en el desempeño de sus funciones, se centra en la idea de que el trabajo no solo debe proporcionar sustento económico, sino también contribuir a la satisfacción y bienestar. Esta variable incluye aspectos físicos y psicológicos que se basan en las experiencias humanas. Las organizaciones requieren de empleados motivados que logren los niveles de calidad y productividad acertados y requeridos, ya que, si directamente se satisfacen los empleados, indirectamente estarán satisfechos los consumidores o clientes. La calidad de vida laboral puede definirse como la estimación o valoración subjetiva de una serie de retribuciones

obtenidas del entorno y las actividades laborales, respondiendo en un nivel satisfactorio, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades de la persona. en el trabajo mismo y fuera del mismo. (González, P, et al., 1996). La optimización del potencial humano abarca factores como la satisfacción con el trabajo, que se logra a partir de los beneficios que recibe el colaborador contribuyendo a la calidad de vida como la posibilidad de tener futuro en la organización, los incentivos y reconocimientos por el desempeño de las funciones en comparación con los objetivos y resultados alcanzados, el salario bien remunerado de acuerdo a su puesto, experiencia y su perfil profesional, el ambiente laboral y las relaciones humanas con los compañeros de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Al entender, aplicar y controlar las variables mencionadas anteriormente se tendrán actitudes y comportamientos que ayudarán a la productividad, adaptabilidad, libertad de expresión, desarrollo de creatividad, y lo más importante, las habilidades para la vida creando así mismo sentido de pertenencia con la organización.

Por lo tanto, la calidad de vida laboral es crucial para el bienestar general de los colaboradores, ya que esto implica que ellos puedan equilibrar su vida profesional con su vida personal de manera satisfactoria, lo cual se traduce en felicidad y éxito de los empleados. Es de gran importancia que las organizaciones creen estos entornos que promuevan el equilibrio que contribuye a un ambiente laboral más saludable, mayor eficiencia en el trabajo y motivación.

#### 8.7 Habilidades para la vida potenciando el camino hacia el éxito personal y profesional

Las habilidades para la vida o también llamadas habilidades blandas son competencias personales que van más allá de las habilidades técnicas y profesionales. Estas son fundamentales para el éxito laboral y para la vida personal. Estas mejoran significativamente las relaciones

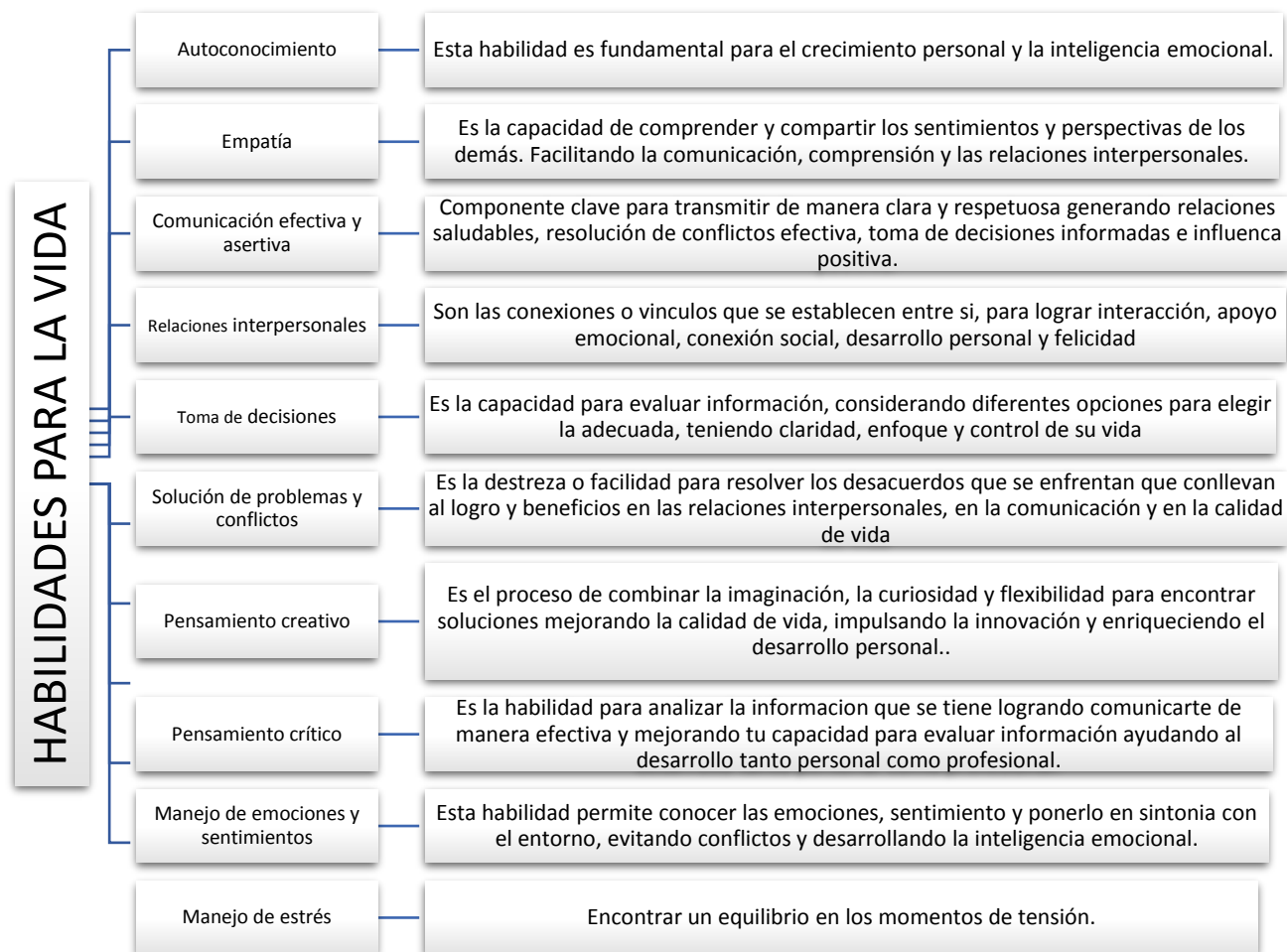
interpersonales, la resolución de conflictos de manera fácil y eficaz, la evaluación de situaciones adversas, la toma de decisiones acertadas y la adaptación al cambio.

Según la organización mundial de la salud, son clasificadas en 10 habilidades blandas, estas son 1) El autoconocimiento, el cual permite reconocer las fortalezas y debilidades, la personalidad, las capacidades, gustos y disgustos, expectativas y demás. 2) La empatía que permite comprender el entorno del compañero, entender su forma de ser y ponerse en el lugar del otro. 3) La comunicación asertiva que nos permite expresar de manera efectiva y oportuna lo que se desea explicar, de manera respetuosa. 4) Las relaciones interpersonales que habla de la competencia que se debe tener para interactuar positivamente con los compañeros manteniendo relaciones respetuosas y cordiales. 5) La toma de decisiones que es la capacidad que nos permite razonar a las eventualidades cotidianas ya sea personales como profesionales. 6) La solución de problemas y conflictos que nos enuncia la destreza o facilidad para resolver las exigencias del día a día. 7) El pensamiento creativo que es la respuesta innovadora a las preguntas que surgen en diversos escenarios. 8) El pensamiento crítico que es la habilidad que permite analizar de forma objetiva la información que se da a través de los medios de comunicación convirtiéndola en un bienestar personal y evitando situaciones de riesgo. 9) El manejo de emociones y sentimiento es la inteligencia para manejar con control y calma en situaciones de ira, rabia que pueden ser nocivas para ti y para el entorno. 10) El manejo de las tensiones y el estrés que es el saber controlar y conocer las circunstancias que nos pueden poner tensos sabiendo responder positivamente y desarrollar estrategias de relajación. (Castilla & Iranzo, 2009, pg. 9).

Es por esto que las habilidades para la vida son competencias fundamentales para avanzar con éxito y abordar problemas y retos que cotidianamente se presentan. Desarrollar estas habilidades son esenciales para el crecimiento personal y profesional, además de la adaptación a

los cambios del entorno, ya que nos ayuda más fácilmente a enfrentar desafíos, tomar decisiones, manejar la inteligencia emocional y vivir plena y satisfactoriamente. Logrando obtener autoeficacia y capacidades que mejoran nuestra calidad de vida, promoviendo al bienestar general de la persona a corto y largo plazo.

Figura 1. *Habilidades para la vida potenciando el camino hacia el éxito personal y profesional*



Fuente. Elaboración propia, a partir de (Castilla & Iranzo, 2009)

## 9. DISEÑO METODOLÓGICO

En esta investigación aplicada se tiene como objetivo analizar la evaluación que tiene el proyecto educativo de cultura y deporte de EPM en el bienestar laboral de los colaboradores y

beneficiarios en el municipio San Vicente Ferrer. Se realizó a partir de una investigación descriptiva y cualitativa (Hernández, S, et al., 2014) en la cual se busca conocer la percepción de la comunidad y su evaluación frente al proyecto.

El diseño de la investigación es de corte transversal porque se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004, como se citó en (Hernández, s, et al., 2014).

Con el fin de cumplir el primer objetivo específico, se caracterizó a los colaboradores que desarrollan labores en el proyecto educativo de cultura y deporte, en el que se recolectó información que nos permitió conocer las labores que han venido desempeñando, su perfil profesional, como ingresaron al programa, afiliaciones de seguridad social, salarios, cuáles son sus funciones y qué tipo de contrato tienen. Estos datos se obtuvieron mediante información brindada por los supervisores y colaboradores del proyecto, lo que permitió tener una visión más amplia sobre las actividades y condiciones que tiene en el proyecto.

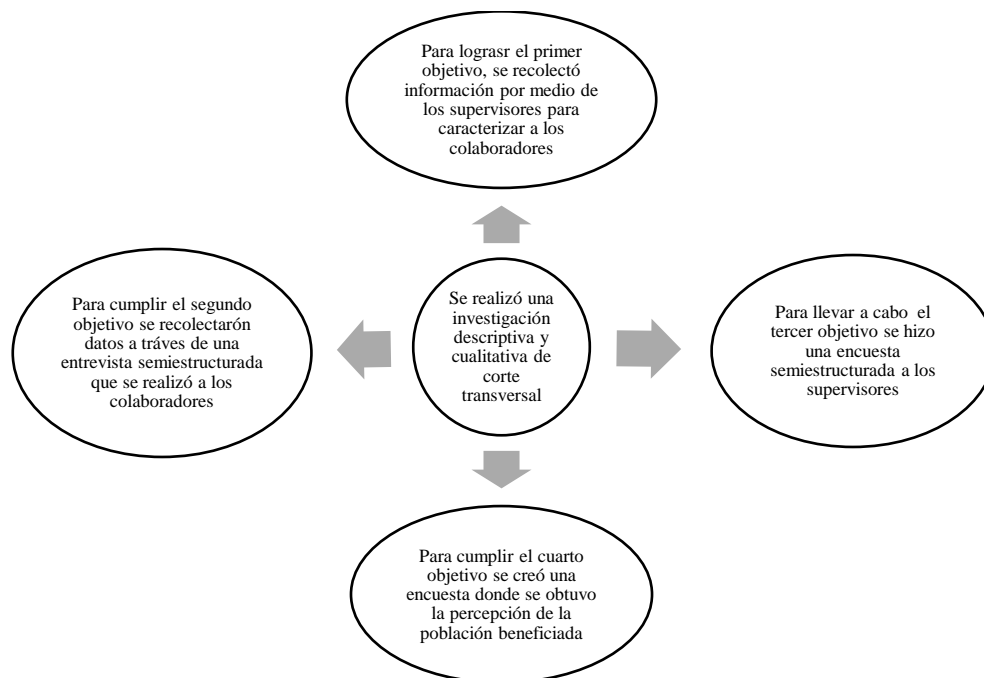
Para lograr el segundo objetivo, se desarrollaron instrumentos de recolección de datos para lograr un acercamiento con los colaboradores, con el fin de conocer su percepción en ámbitos laborales, emocionales, sociales y profesionales a partir de las actividades que deben realizar para la ejecución del proyecto. Esto se logró mediante entrevistas semiestructuradas de manera presencial y virtual, donde se esperó generar un dialogo con la persona a través de preguntas frente a su bienestar laboral, que a su vez nos permitió conocer a fondo la opinión y experiencia que han tenido para poder compararlo con los demás.

Para llevar a cabo, el tercer objetivo se analizó la percepción de los directivos acerca de la productividad y eficiencia de los colaboradores, logrando conocer que piensan acerca de las labores que desempeñan y si se ha obtenido los resultados esperados o se ha visto afectado el

rendimiento y el bienestar del colaborador en la ejecución del proyecto. Para esto se realizó una entrevista semiestructurada, en la que se obtuvo respuesta de los directivos acerca de las condiciones y beneficios que han recibido con este proyecto, realizada de manera presencial, donde se pudo interactuar y conocer de una mejor manera como ellos aprecian a los colaboradores y cuáles han sido los resultados vistos.

Para cumplir el último objetivo se analizó la información que nos brindó la población de cómo se han sentido durante este proyecto y se logró conocer como este ha aportado a la calidad de la educación de los niños, jóvenes y familias del municipio de san Vicente Ferrer. Para alcanzar este objetivo se realizaron encuestas a una muestra seleccionada, a través de formularios de Google, con diferentes tipos de pregunta unas de selección múltiple, donde debían elegir solo una respuesta, al igual, preguntas tipo matriz donde se debía calificar de 1 a 5 la satisfacción con unos aspectos relevantes y otras preguntas abiertas donde pudiera expresarse mejor y dar entendimiento a su percepción.

Figura 2. *Diseño metodológico*



Fuente. Elaboración propia

### 9.1 Población

Se contó con una población compuesta por 1074 beneficiados del proyecto educativo y cultural de EPM en San Vicente Ferrer.

### 9.2 Muestra

Conforme a los datos recolectados por la Alcaldía de San Vicente Ferrer en el convenio realizado con EPM, se cuenta con 1074 personas en la población beneficiada, para seleccionar esta población se tomaron en cuenta estudiantes de las cuatro instituciones educativas rurales de San Vicente Ferrer, en todas sus sedes, donde los padres realizaron las encuestas junto a los estudiantes que están entre las edades de 6 y 14 años, ya que en estas edades se desarrolla y se trabaja de una mejor manera las habilidades para la vida, no se tomó en cuenta la institución urbana, ya que este proyecto es rural.

Luego de conocer la población se halló la muestra que es un subgrupo de la población analizada, sobre la que recolectamos datos y debe delimitarse con exactitud; se debe encontrar

una muestra que sea representativa, teniendo un margen de error del 5%, un nivel de confianza del 95% y una probabilidad de éxito de 50%.

Para encontrar la muestra, utilizaremos la fórmula para una muestra finita ya que contamos con una población menor a 100.000 personas, donde se tomó en cuenta para el diseño de la muestra la siguiente información  $N = 1074$ ,  $Z = 332$ ,  $P = 50\%$ ,  $e = 05\%$ ,  $q = 50\%$

Figura 3. *Formula muestra*

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Fuente. Elaboración propia

Luego de aplicar la fórmula (Figura 3) con los datos especificados y la población a analizar, se determinó que la muestra es de 284.

### 9.3 Técnicas

La técnica escogida fue la entrevista personal semiestructurada para lograr obtener información más detallada del colaborador y de los supervisores, ya que así se evalúan aspectos relacionados al bienestar laboral de los colaboradores y pueden dar su opinión más abiertamente; además, los supervisores también dieron su punto de vista frente al desarrollo del proyecto y si han cumplido el objetivo. Las encuestas fueron grabadas y transcritas y se evaluaron en una tabla de análisis con los resultados más importantes clasificado por categorías.

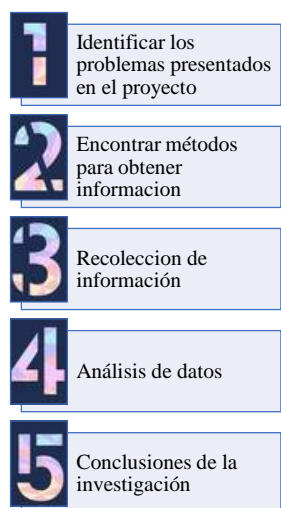
Luego se realizó una encuesta que iba dirigida a los padres de familia y estudiantes, la cual contaba con 20 preguntas, donde se esperó obtener información del encuestado, además se le realizaron preguntas para conocer el impacto en su vida personal y familiar y su percepción acerca de desempeño de los colaboradores abordando los que cambios que habían visto en la

comunidad desde la implementación de este proyecto. Estas se realizaron por medio del formulario de Google Forms y esta misma nos arrojó unos gráficos con los resultados obtenidos.

#### 9.4 Etapas

En esta investigación se contó con 5 etapas:

Figura 4. *Etapas*



Fuente. Elaboración propia

##### 9.4.1 Entrevista a los colaboradores

Tabla 1. *Diseño de categorías, subcategorías y preguntas realizadas a los colaboradores en la entrevista*

Categoría	Subcategoría	Desarrollo de subcategoría
Motivación laboral	“La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar	1. ¿La responsabilidad y labor de las actividades desarrolladas corresponden a lo que usted esperaba o lo que desde un principio se planteó?

	<p>a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados.” (Mazariegos, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. ¿Usted tiene la oportunidad de crecimiento y desarrollo con este proyecto?</li> <li>3. ¿Usted recibe reconocimiento o incentivos por el trabajo bien hecho?</li> <li>4. ¿Se siente capacitado para manejar las tareas asignadas?</li> <li>5. ¿Se siente satisfecho o ha pensado en buscar otras oportunidades laborales?</li> </ol>
<p>Salario-Remuneración</p>	<p>“Es lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas o comisiones” (Función Pública, 1997)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cree que su salario es justo en comparación con sus actividades y responsabilidades?</li> <li>2. ¿Usted recibe a tiempo el salario establecido en el contrato laboral?</li> </ol>

Carga de trabajo o desempeño laboral	<p>“La carga laboral es el conjunto de requerimientos a los que se ve sometido un/a trabajador/a lo largo de su jornada laboral como consecuencia de las tareas asignadas. Estos requerimientos pueden demandar un esfuerzo de naturaleza tanto física como mental” (Prevención Integral, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Siente presión por las funciones asignadas en el cronograma?</li> <li>2. ¿Existe un buen equilibrio entre su vida laboral y personal?</li> <li>3. ¿Usted ha tenido momentos en los que se ha abrumado por la cantidad de trabajo?</li> <li>4. ¿Ha presentado niveles de estrés o ansiedad por las actividades que debe realizar?</li> <li>5. ¿Los directivos llevan el seguimiento de la realización de sus funciones?</li> </ol>
Clima laboral	<p>El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente e influyen en el comportamiento laboral” (Garbuglia, 2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Como describiría su experiencia con el equipo y el proyecto?</li> <li>2. ¿Siente que sus esfuerzos son valorados por sus superiores y compañeros de trabajo?</li> <li>3. ¿Cómo es la comunicación dentro del equipo/empresa, Se siente informado sobre lo que ocurre?</li> <li>4. ¿Tiene usted participación en la toma de decisiones de acuerdo a su labor?</li> <li>5. ¿Cómo cree usted que ha sido la aceptación</li> </ol>

		de su trabajo en las comunidades?
Calidad de vida laboral	“El proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos (o privados), favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad” (Función Pública, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Siente usted autonomía en las actividades asignadas de acuerdo a sus competencias?</li> <li>2. ¿El trabajo le permite espacios de tiempo libre, cómo aprovecha este tiempo libre?</li> <li>3. ¿Cuenta con los recursos y herramientas necesarias para la realización de sus funciones de manera efectiva?</li> </ol>

Fuente. Elaboración propia

#### 9.4.2 Entrevista a los supervisores

Tabla 2. *Diseño de categorías, subcategorías y preguntas realizadas a los supervisores en la entrevista*

Categoría	Subcategoría	Desarrollo de la categoría
Satisfacción y desarrollo del proyecto	“La satisfacción y desarrollo de un proyecto sirve para que los equipos de trabajo encargados de rediseño y	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo se logra llegar a ese convenio?</li> <li>2. ¿Qué Impacto positivo y negativo del desarrollo del proyecto logra observar?</li> </ol>

	<p>mejoramiento de procesos, trabajen en línea con la estrategia del proyecto y para asegurar que tales proyectos tengan un impacto positivo sobre el desempeño de la población beneficiada”</p> <p>(Mayorga, 2007)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Que proyecciones futuras se tienen para la continuidad del proyecto</li> <li>4. ¿Cómo califica usted el nivel general de motivación de los colaboradores?</li> </ol>
<p>Habilidades y competencias del trabajador</p>	<p>“El saber convivir y vivir juntos, en cuanto a poder apropiarse de habilidades para trabajar en grupo, tomando conciencia que la calidad del trabajo de cada uno es en beneficio de todos; poder enriquecerse con la diversidad de opiniones, puntos de vista; saber argumentar y defender una postura personal pero también saber escuchar y ser capaces de construir con otros una opinión fundamentada</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿De qué manera se escogió a los colaboradores para este proyecto y que se tuvo en cuenta?</li> <li>2. ¿Cuál es el enfoque central del proyecto y por qué se escogió este enfoque?</li> <li>3. ¿Los colaboradores reciben retroalimentación constructiva sobre su desempeño?</li> <li>4. ¿Sientes que los colaboradores están comprometidos con los objetivos y valores planteados en el proyecto?</li> <li>5. ¿Qué cambios o mejoras cree usted que podrían impulsar aún más la motivación y el compromiso de los empleados en el proyecto?</li> </ol>

	sobre temas de interés común”	
	(Barrios, Et al., 2008)	
Comunicación y colaboración	“A través de la comunicación organizacional se establecen estrategias de desarrollo, productividad y relaciones internas y externas a fin de obtener un mejor desempeño por parte del recurso humano, por lo que su finalidad se relaciona con los logros, éxitos o fracasos de una empresa u organización”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo considera usted la comunicación entre los directivos y los colaboradores?</li> <li>2. ¿Considera que hay un nivel adecuado de comunicación entre el comité gerencial y técnico?</li> <li>3. ¿Los directivos ofrecen suficientes recursos y programas para el bienestar laboral de los colaboradores?</li> <li>4. ¿Cree usted que los empleados se sienten valorados y reconocidos por sus contribuciones al proyecto educacional?</li> <li>5. Describe brevemente el ambiente laboral</li> </ol>
	(Ramos, et al., 2017)	

Fuente. Elaboración propia

#### 9.4.3 Encuesta a la población beneficiada

Tabla 3. *Categorías de la encuesta para la población beneficiada*

Categoría	Subcategoría	Desarrollo
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	“Los análisis se centran en particular en tres atributos demográficos de los inventores: género, edad y	En esta variable se espera conocer la información relacionada al encuestado, que nos permita tener un

---

	educación. En primer lugar, conocimiento más profundo porque son los atributos de su información personal básicos de los recursos humanos” (Balderrama & López, 2013).	
Impacto personal	“el proceso que inicia con el autoanálisis para conocer nuestras fortalezas y superar nuestras debilidades, permitiéndonos crecer en talentos, cualidades y competencias” (Juarez, 2021)	En esta variable se espera saber cómo este proyecto ha beneficiado a la comunidad
Relación y comunicación	“establecer la manera en que los empleados serán evaluados, recompensados o promovidos por el logro de sus objetivos, será vital para influir positiva o negativamente en su comportamiento.” (Uribe, 2017)	En esta categoría se espera conocer la satisfacción de la comunidad con los colaboradores, si están realizando bien sus tareas y como ha sido la comunicación con ellos.
Transformaciones en la comunidad	“Mediante un estilo de trabajo orientado al lugar y enfocado	En esta categoría la comunidad opinara sobre que

---

---

en la comunidad, se han se debe mejorar y si se tienen  
encontrado nuevas formas de sugerencias frente al proyecto.  
colaborar, recopilar datos e  
invertir para eliminar las  
desigualdades estructurales”  
(Blatz & Canada, 2023)

---

Fuente. Elaboración propia

Link de la encuesta: <https://forms.gle/ie8z87FqwL7iXKsx9>

## 10. CARACTERIZACIÓN DE LOS ACTORES

### 10.1 Funciones de los colaboradores

#### Colaborador 1

Género masculino, tiene 29 años de edad de Abejorral, registrado en la EPS Sura, nacido en Cañasgordas Antioquia, sus estudios son, Licenciado en Educación Física, Recreación y Deportes de la Universidad Católica de Oriente, Tecnólogo en Actividad Física en SENA, asistió a Seminarios de Tendencias Modernas de Entrenamiento y Elementos para la Administración Deportiva en SENA, realizó un curso de Planificación y Periodización del Entrenamiento Deportivo en Ciclismo en Indeportes Antioquia, tiene Diplomado en Sistema Político Electoral con Enfoque y Gestión Pública Territorial, al igual que, ABC del Estado y Gestión Institucional en la Escuela Superior de Administración Pública, Además, cuenta con Diplomado en Contratación Estatal realizado en el Politécnico de Colombia, también un Diplomado acerca de las Habilidades para la Vida y Desarrollo Personal en el Politécnico Superior de Colombia. Su experiencia laboral como servidor público es de 2 años y 5 meses, como trabajador independiente de 4 años y 3 meses con un total de experiencia de 6 años y 8 meses.

Tiene un contrato de prestación de servicios con el municipio de San Vicente Ferrer en la Secretaria de Innovación y Emprendimiento, oficina de Educación, Cultura y Tics con un plazo de ejecución de 10 meses y 11 días, por un valor de \$38.560.000 pesos con fecha de inicio 2 de febrero 2023 hasta el 20 de diciembre de 2022, con el objetivo de coordinar las acciones del proyecto educativo en cultura y deporte en convenio con EPM en el municipio de San Vicente Ferrer tanto en el área urbana como rural.

#### Colaborador 2

Género masculino, con 22 años de edad, de Girardota Antioquia y registrado en EPS Sura. Sus estudios van encaminados al bienestar y colaboración de la sociedad, es Técnico en Recursos Humanos en Sena, Técnico en Ejecución de la Danza en Sena, participó en el evento de divulgación Tecnológica de Derechos Fundamentales, cursó y aprobó la Acción de Manejo de Herramientas Microsoft Office 2016: Excel en Sena y la acción de Formación de Servicio al Cliente mediante la comunicación telefónica. Fue contratado en el municipio san Vicente Ferrer por un valor de \$24.600.000 de pesos, con un plazo de ejecución de 10 meses con el objetivo de prestar sus servicios de apoyo como Gestor Pedagógico en cultura en el área expresión corporal como danza, baile y ritmo, en los centros educativos rurales y urbanos para la ejecución de las acciones enmarcadas en el convenio interadministrativo suscrito entre EPM y el municipio de San Vicente Ferrer.

#### Colaborador 3

Género masculino, con 47 años de edad, nacido en Aguadas Caldas, registrado en Nueva EPS S.A. Es licenciado en música en la Universidad de Caldas y contratado en el municipio de San Vicente Ferrer con el objetivo de prestar servicios profesionales, como gestor pedagógico de cultura en el área de música en los centros educativos rurales y urbanos para la ejecución de las acciones enmarcadas en el convenio interadministrativo suscrito entre EPM y el municipio de san Vicente Ferrer, con un valor de \$24.600.000 de pesos, en el que realizará reuniones informativas con padres de familias de 12 veredas, al igual, hacer planeación y ejecución de talleres de fortalecimiento desde las habilidades para la vida y hábitos y estilos de vida saludable para los grupos de escuelas de padres en diferentes veredas, también, apoyará al coordinador en la construcción de la guía complementario educativa “habilidades para la vida” con los demás municipios que hacen parte del convenio con EPM y realizar los test de adquisición de destrezas por disciplina en 12 veredas, hacer la planeación y ejecución de 50 talleres con el semillero de iniciación musical en las veredas la Travesía y Giacirú, además, apoyará la logística de eventos deportivos y culturales institucionales, realizando informes de actividades para EPM que soporten la ejecución del Proyecto educativo en cultura, compartiéndolo en los comités y reuniones programadas.

#### Colaborador 4

Género masculino con 27 años de edad, Licenciado en Música en la Universidad de Antioquia, Técnico Profesional en Asistencia administrativa en Sena, tecnólogo en Gestión Administrativa en Sena, asistió a taller de Percusión en la Universidad de Antioquia, aprobó la acción de formación de manejo de herramientas Microsoft Office 2010:Microsoft Word, al igual que formulación de proyectos en mi profesión en el SENA, también cursó el programa de

manejo de herramientas Microsoft Office 2010:Excel, aprobó la acción de contabilidad básica en el Sena, tiene formación en aprendiz digital en el Sena, ha tenido experiencia de servidor público de un año y de trabajador independiente de 2 años y 4 meses con un total de experiencia de 3 años y 4 meses. Tiene un contrato con San Vicente Ferrer por un valor de \$24.600.000 de pesos, con el objetivo de prestar servicios de apoyo como gestor pedagógico en cultura para la ejecución de las acciones enmarcadas en el convenio interadministrativo de EPM y San Vicente Ferrer en cultura y deporte en los centros educativos rurales y urbanos en el que se realizan reuniones informativas con padres de familia de 13 veredas y la institución educativa San Vicente Ferrer, realiza la planeación y ejecución de talleres de fortalecimiento desde las habilidades para la vida y hábitos y estilos de vida saludable para los grupos de escuelas de padres en las veredas, realiza los test de adquisición de destrezas por disciplina en las diferentes veredas, apoya al coordinador con la logística de eventos deportivos y culturales institucionales, realiza informe de actividades para EPM que soporten la ejecución del Proyecto educativo en la cultura.

#### Colaborador 5

Género masculino con 35 años de edad, nacido en San Vicente Ferrer – Antioquia. Es Licenciado en Educación Física, Recreación y Deportes en la Universidad Católica de Oriente; asistió al seminario subregional de Actividad Física y Salud en el año 2017; también asistió al primer Seminario del Deporte, la Recreación y la Educación Física de la Universidad Católica de Oriente, ha tenido experiencia de monitor CIFD en Indeportes en el año 2015, fue monitor deportivo en la Alcaldía de San Vicente Ferrer desde enero del 2016 hasta diciembre del 2019 donde cuenta con una experiencia laboral de 5 años.

#### Colaborador 6

Género masculino con 32 años de edad, nacido en Rionegro, Antioquia. Es Tecnólogo en Entrenamiento Deportivo y Profesional en Deportes ambos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, ha trabajado como monitor en la administración municipal de San Vicente Ferrer en el año 2019, fue formador de futbol en la academia Mayorgol durante 4 meses y gestor pedagógico en el Proyecto educativo EPM durante 11 meses en el 2022; actualmente, debe de dar las clases de Educación Física en 13 veredas, también acompaña el semillero de futbol en la vereda Piedra gorda, un semillero de trompo en la zona urbana, otras actividades complementarias como las vacaciones recreativas que se realizan a mitad de año, fin de año y las escuela de padres de cada vereda.

#### Colaborador 7

Género masculino con 31 años de edad, nacido en san Vicente Ferrer Antioquia. Es licenciado en Educación física, ha realizado diplomados en educación para el trabajo y desarrollo humano en el Politécnico Jaime Isaza Cadavid y cuenta con una experiencia laboral de 4 años y 7 meses. Fue contratado por la Alcaldía de San Vicente Ferrer con un contrato de prestación de servicios en el 2021, donde promovió el semillero de atletismo donde realizo diferentes talleres y apoyo eventos deportivos por un valor de \$18.000.000 de pesos por nueve meses. Sus funciones se basan en acompañar 13 escuelas rurales y 3 grados de la escuela urbana en las clases de educación física para trabajar las habilidades para la vida.

## 10.2 Funciones de los supervisores

### Supervisor 1

Género femenino con 44 años de edad, nacida en San Vicente Ferrer, Jefe de oficina de Educación, Cultura y Tics, adscrita a la secretaria de innovación y emprendimiento, licenciada en Ciencias Naturales y Magister en Educación, tiene la función de orientar las líneas y programas de investigación, innovación, gestión tecnológica y del conocimiento de carácter estructural, que impacten las dimensiones determinantes en el desarrollo del municipio, con actividades esenciales como dirigir y coordinar la articulación de los recursos, programas y proyectos en materia de ciencia, tecnología e innovación, proponer y coordinar la ejecución de estrategias, promover la formación de capital y talento humano, planear, diseñar y ejecutar acciones para el desarrollo de la estrategia, responder por la elaboración, actualización, seguimiento y mejoras de los planes, evaluar, en los plazos establecidos, el desempeño del personal a su cargo, hasta la implementación de planes de mejora cuando proceda de acuerdo a los resultados individuales, formar parte de los comités, cumplir las demás funciones asignadas por el superior inmediato y que tengan relación directa con el propósito y las funciones esenciales. Es supervisora del convenio de EPM y San Vicente Ferrer, hace parte del comité gerencial logrando que este convenio se desarrolle en la manera en que se propone y que el recurso se invierta en lo que se tiene que invertir y llegue a la población que tiene que llegar.

#### Supervisor 2

Género masculino de 52 años, nacido en San Vicente Ferrer. Es profesional en Deportes y actualmente es Supervisor en el Proyecto educativo de deporte y cultura, donde se le asignó la tarea de reformular el proyecto para que se continuará en el cuatrienio 2020-2023. Es el encargado de vigilar que se lleven las actividades a cabo dentro del proyecto y se logre cumplir con los objetivos planteados en los contratos de cada colaborador.

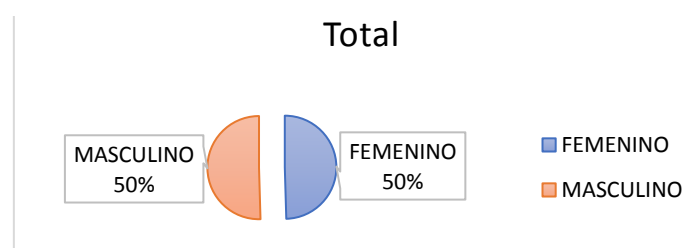
## 10.3 Análisis interno del proyecto

Tabla 4. Tabla de géneros

Género	Cantidad
FEMENINO	532
MASCULINO	542
Total, general	1074

Fuente. Elaboración propia

Figura 5. Diagrama circular - genero



Fuente. Elaboración propia

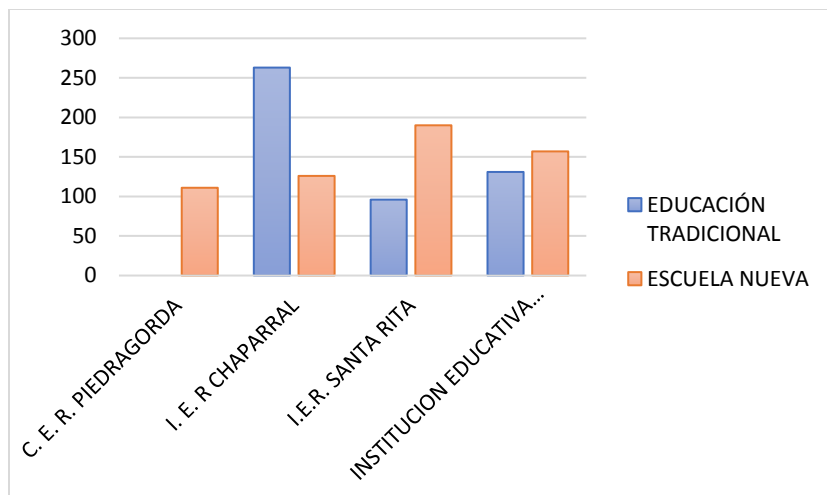
En el Proyecto educativo de deporte y cultura se cuentan con un total de 1074 personas (Tabla 4) de las cuales 532 son niñas de sexo femenino con un porcentaje de 50% y, 542 son niños de sexo masculino con un porcentaje del 50% (Figura 5) por lo que dicho el proyecto esta equilibrado en termino de género.

Tabla 5. Tabla de instituciones educativas

Instituciones educativas	EDUCACIÓN TRADICIONAL	ESCUELA NUEVA	TOTAL, GENERAL
C. E. R. PIEDRAGORDA		111	111
I. E. R CHAPARRAL	263	126	389
I.E.R. SANTA RITA	96	190	286
INSTITUCION EDUCATIVA RURAL LA MAGDALENA	131	157	288
Total general	490	584	1074

Fuente. Elaboración propia

Figura 6. Diagrama de barras- Instituciones



Fuente. Elaboración propia

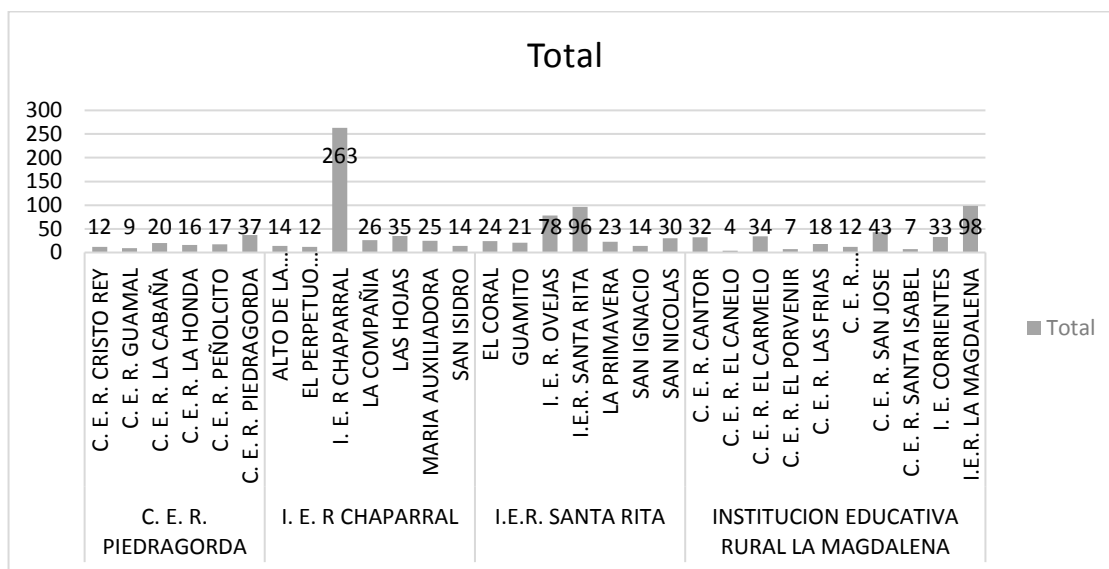
En la (Figura 6 y Tabla 5) se compara las instituciones y el modelo de educación ya sea educación tradicional o escuela nueva, siendo la primera un modelo de estudio en el que se da a partir de una pizarra y una tiza con el objetivo de preparar al niño para la vida, formando su inteligencia, la capacidad para resolver problemas y posibilidades de atención y esfuerzo, y la segunda se refiere a el modelo de educación por medio de cartillas con la función de crear una relación de afecto entre el maestro y el alumno generando autodisciplina. Se observa que en la institución educativa de Piedragorda solo se presenta el modelo de escuela nueva para 111 niños, en la institución de Chaparral que es con la que se cuenta más número de personas beneficiarias, se aplican los dos modelos teniendo mayor relevancia la educación tradicional con un total de 263 niños, la institución de Santa Rita al igual que en la anterior, se presentan los dos modelos pero teniendo 190 alumnos con escuela nueva y por último la institución educativa de la Magdalena cuenta con los 2 modelos teniendo más fuerza la educación nueva con un total de 157 personas, siendo la diferencia de 26 personas que trabajan el modelo de educación tradicional, por lo que podría decirse que está equilibrada.

Tabla 6. *Tabla de sedes*

Instituciones educativas	Cantidad de personas
C. E. R. PIEDRAGORDA	111
C. E. R. CRISTO REY	12
C. E. R. GUAMAL	9
C. E. R. LA CABAÑA	20
C. E. R. LA HONDA	16
C. E. R. PEÑOLCITO	17
C. E. R. PIEDRAGORDA	37
I. E. R CHAPARRAL	389
ALTO DE LA COMPAÑÍA	14
EL PERPETUO SOCORRO	12
I. E. R CHAPARRAL	263
LA COMPAÑÍA	26
LAS HOJAS	35
MARIA AUXILIADORA	25
SAN ISIDRO	14
I.E.R. SANTA RITA	286
EL CORAL	24
GUAMITO	21
I. E. R. OVEJAS	78
I.E.R. SANTA RITA	96
LA PRIMAVERA	23
SAN IGNACIO	14
SAN NICOLAS	30
INSTITUCION EDUCATIVA RURAL LA MAGDALENA	288
C. E. R. CANTOR	32
C. E. R. EL CANELO	4
C. E. R. EL CARMELO	34
C. E. R. EL PORVENIR	7
C. E. R. LAS FRIAS	18
C. E. R. MONTEGRANDE	12
C. E. R. SAN JOSE	43
C. E. R. SANTA ISABEL	7
I. E. CORRIENTES	33
I.E.R. LA MAGDALENA	98
Total, general	1074

Fuente. Elaboración propia

Figura 7. Diagrama de barras- sedes



Fuente. Elaboración propia

En esta (Tabla 6 y Figura 7) se observan las instituciones en las que se reúnen los colaboradores con los estudiantes para la realización de las clases de cultura y deporte, de las cuales la Institución Educativa de Piedragorda cuenta con un 10%; la Institución Educativa de Chaparral cuenta con un 36% siendo la institución con mayor población beneficiaria y asistente a las actividades del proyecto; la Institución Educativa Santa Rita cuenta con un 26% teniendo una participación muy similar a la Institución Educativa la Magdalena con un 27%. Además, se presentan las sedes pertenecientes a cada institución en la cual se reúnen, en la Institución de Piedragorda se agrupan alrededor de 111 niños pertenecientes a veredas como Cristo rey, Guamal, La cabaña, La Honda, Peñolcito y Piedragorda; en la Institución de Chaparral se reúnen 389 niños pertenecientes a sedes como Alto de la Compañía, el perpetuo Socorro, Chaparral, La Compañía, La Hojas, María Auxiliadora, San Isidro; en la Institución de Santa Rita se congregan 286 pertenecientes a las veredas de El Coral, Guamito, Ovejas, Santa Rita, La Primavera, San Ignacio, San Nicolás; por último, a la institución de la Magdalena asisten 288 personas de El

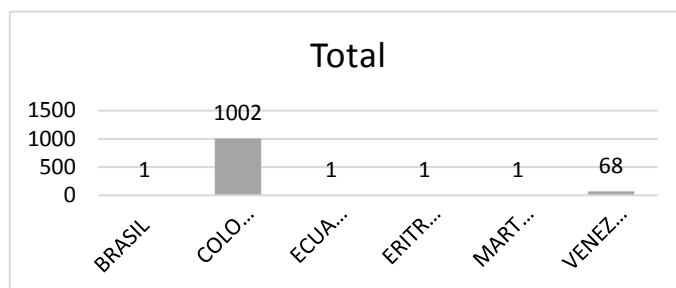
Canelo, Cantor, El Carmelo, El Porvenir, Las Frías, Montegrande, San José, Santa Isabel, Corrientes y La Magdalena.

Tabla 7. *Tabla de nacionalidad*

País	Cantidad de personas
BRASIL	1
COLOMBIA	1002
ECUADOR	1
ERITREA	1
MARTINICA	1
VENEZUELA	68
<b>Total general</b>	<b>1074</b>

Fuente. Elaboración propia

Figura 8. *Diagrama de barras- Nacionalidad*



Fuente. Elaboración propia

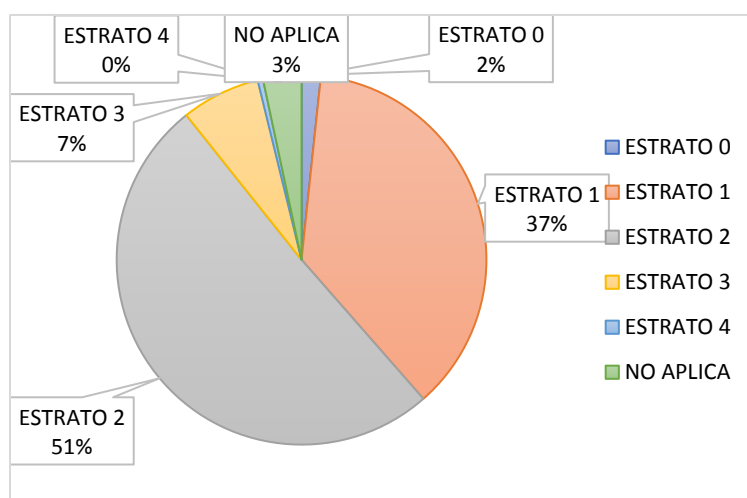
En la (Tabla 7 y Figura 8) nos muestra la nacionalidad de los estudiantes, teniendo mínima relevancia Brasil, Ecuador, Eritrea y Martinica cada uno con 1 persona que representa el 0.09% del total, siguiendo Venezuela con 68 personas con un porcentaje del 6%, y Colombia siendo el país con mayor número de pertenecientes, representando un 93% con un total de 1002 personas.

Tabla 8. *Tabla de estrato socio-económico*

Estrato	Cantidad de personas
ESTRATO 0	18
ESTRATO 1	396
ESTRATO 2	545
ESTRATO 3	74
ESTRATO 4	5
NO APLICA	36
<b>Total, general</b>	<b>1074</b>

Fuente. Elaboración propia

Figura 9. *Diagrama de barras - Estrato*



Fuente. Elaboración propia

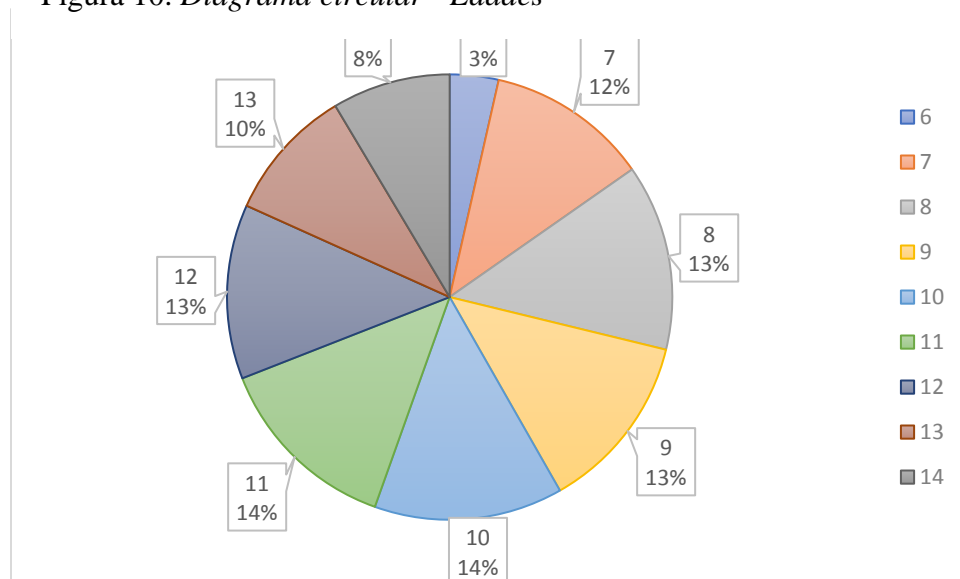
En la (Tabla 8 y Figura 9) nos muestran los estratos de los estudiantes beneficiarios al proyecto, de los cuales 545 siendo el mayor número de personas son estrato 2 con un 51%, siguiendo el estrato 1 con 396 personas representado el 37%, siendo estos 2 los más comunes, sin embargo, el estrato 3 cuenta con 74 personas siendo 7 % y el estrato 0 con un porcentaje del 2% con 18 personas.

Tabla 9. *Tabla de edad*

Edad	Cantidad de personas
6	38
7	126
8	145
9	139
10	147
11	146
12	136
13	104
14	92
<b>Total general</b>	<b>1073</b>

Fuente. Elaboración propia

Figura 10. *Diagrama circular - Edades*



Fuente. Elaboración propia

En la (Tabla 9 y Figura 10) nos enseña las edades de los niños pertenecientes al proyecto educativo, la cual no hay mayor diferencia de número de personas entre las edades, se

encuentran 38 personas de 6 años con un 3%, 126 personas con 7 años representando un 12%, 145 niños con 8 años con un 13%, 139 personas con 9 años con un 13%, 147 personas con 10 años y un 14%, 146 personas con 11 años y un 14%, 136 personas con 12 años representado un 13%, y 92 personas con 14 años y un 8% del total de los participantes.

## 11. RESULTADOS

### 11.1 Entrevista colaboradores

A continuación, se presentan las respuestas más relevantes de las entrevistas a los colaboradores del proyecto de educación de cultura y deporte.

Tabla 10. Entrevista colaboradores

Categoría	Información de los entrevistados	Conclusiones
Motivación Laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>El trabajo se va modificando, dependiendo el número de niños en el grupo, eso hace que tengamos que estar modificando lo planeado y busquemos estrategias (C4)</li> <li>Siempre estoy busca de mejoras laborales, sin embargo, estoy muy contento con el proceso que he llevado con este proyecto (C7)</li> <li>El mayor incentivo es la satisfacción de los niños al ver como avanzan en su proceso y lo no lo reconocen con sus muestras de cariño (C4)</li> </ol>	<p>Según la motivación laboral, los colaboradores con la realización de este proyecto están ganando experiencia tanto personal como profesional, sin embargo, algunos de ellos se sienten muy estancados en ciertos aspectos para desarrollarse más como profesional, es por esto que ellos están en busca de mejoras laborales y un mejor sueldo, sin embargo, están contentos y satisfechos con el proceso que se ha llevado a cabo hasta ahora,</p>

---

4. Este proyecto me permite ganas experiencia como docente, para crecer profesionalmente. (C6)

5. El conocimiento que adquiriré en mis estudios y los cursos que he realizado me han ayudado a estar preparado para las actividades con los niños y a transmitirles mi conocimiento (C5)

6. El mayor aprendizaje no lo dan los niños que son el futuro del país y todo lo que ellos ven me lo quieren traer; sin embargo, veo muchos casos de pobreza, son víctimas de conflicto armado y son desplazados, y al ver estos entornos nos desarrollamos más como persona (C2)

7. Yo me siento estancado en cierto aspecto, aunque desarrollo mi parte como docente, pero me hace falta desarrollarme más como profesional (C3)

8. En el proyecto el entorno laboral y el salario que tiene mi cargo es muy bueno (C1)

---

---

9. No recibo reconocimiento ni incentivo por el trabajo bien hecho (C7)

10. Hasta el momento estoy satisfecho pero la idea es seguir creciendo y siempre se busca un mejor sueldo (C6)

11. Desde que se inició el contrato se establecieron unas actividades que mes a mes se deben cumplir y creo que las expectativas han sido buenas y se ha cumplido todo lo propuesto C5

---

Salario – Remuneración

1. Creo que el salario debería ser más, porque no es solamente las responsabilidades, sino el desplazamiento a las veredas, las vías son irregulares y el desgaste tanto de uno como de la moto (C3)

2. Yo nunca he tenido retrasos con mi salario y mis compañeros es un tema de destinación de recursos, se les paga directamente con dineros que desembolsa EPM y es demorado y el cargo mío es por medio de recursos de estampillas pro-deporte y

Al preguntarle a los colaboradores sobre su remuneración salarial todos coincidieron con la inconformidad respecto al valor del salario ya que no es solamente las responsabilidades, sino el desplazamiento a las veredas. Además, hay inconformidad con los retrasos de los pagos.

---

---

procultura que son recursos de administración y nunca he tenido retrasos en el pago (C1)

3. Al tener un contrato por prestación de servicios, no recibimos subsidios de transporte, ni prestaciones de salud y tampoco de pensión y considero que no es justo para lo que nos toca hacer y además ha habido retrasos en los pagos hasta de 18 meses (C7)

4. Me parece que en la subregión del oriente es donde mejor les pagan a los docentes de música o cultura, sin embargo, ha habido retrasos por temas administrativos ya que debemos de presentar informes, por lo que debemos de pasar varias escalas (C4)

5. Creo que mi salario es bueno, sin embargo, para ser profesionales y realizar el trabajo en zona rural, no estoy ganando como profesional (C6)

6. Me siento un poco inconforme con el salario, ya que hay mucho desplazamiento a las veredas y

---

---

	<p>hay que gastar mucho en pasajes y estos no son cubiertos en su totalidad (C2)</p>	
<p>Carga de trabajo o desempeño laboral</p>	<p>1. Siento que me ha tocado dejar de de compartir tiempo con mi hija por cumplir actividades laborales, o faltar a actividades laborales porque tengo compromisos con mi hija, entonces si ha habido choques con el tiempo, pero no son graves (C7)</p> <p>2. Yo pienso que es ser organizado, si uno siente la presión es porque se relaja en mi caso es más que todo por lo administrativo los diarios de campo, informes y si uno deja acumular el trabajo se vuelve pesado, pero con las clases ha fluido de buena manera, para cumplir con el contrato (C4)</p> <p>3. Nos reunimos cada 8 días para mirar cómo van las metas y hacer un control de estas Por lo que el trabajo me permite tener tiempo para compartir en familia, hacer deporte y todo lo que me gusta. (C6)</p>	<p>Los gerentes están siempre al tanto de los avances, ya que se celebran reuniones cada ocho días para realizar un seguimiento y control de los objetivos alcanzados y restantes a lo largo del tiempo estipulado. Dicen que no es una carga de trabajo pesada si cada individuo organiza el tiempo estratégicamente que les permita tener un espacio equilibrado para su vida personal y profesional.</p>

---

---

4. Cada colaborador tiene una cantidad de talleres y actividades que debe desarrollar dentro el curso y tratamos de planear, cuantos talleres y actividades se deben desarrollar y tenemos un contrato que nos da los lineamientos, pero nosotros como contratistas hacemos esa estrategia para de pronto no estar muy presionados y poder desarrollar cada uno (C5)

5. Los directivos siempre nos piden avances y están pendientes de nuestra evolución (C5)

6. Me he sentido abrumado cuando hay metas e informes grandes por entregar, aunque es muy esporádico y periódico (C1)

---

Clima laboral

1. Es muy bueno, muy humano, muy trabajador, cumpliendo con todas las funciones, los jefes son muy buenos jefes (C3)

2. Tenemos la posibilidad de dar clase a los niños y hacer

En cuanto al clima laboral es excelente, el equipo es muy unido y muy humano. Además, la comunicación entre ellos es muy buena y

---

---

unas 2 o 3 reuniones con padres de familia al año y también es para intervenir en actividades similares con ellos y hacen muy buenos comentarios y demuestra que hay muy buena aceptación (C7)

3. En el equipo de trabajo, contamos con una buena y directa comunicación, siempre nos reunimos cada 8 o 15 días y contamos las experiencias y desde los directivos siempre están pendientes de cómo vamos con las actividades (C4)

4. El equipo de trabajo ha sido muy unido nos hemos colaborado en lo que podemos y nos ayudamos en la realización de eventos institucionales (C6)

5. En las comunidades ha sido muy chévere la aceptación de padres de familia, docente y niños ha sido muy beneficiosa, porque ellos siempre esperan, aunque por la cantidad de veredas que tenemos en el mes estamos

---

asertiva, cada uno de ellos está involucrado en la toma de decisiones; algo desmotivador es el hecho de que no reciben incentivos por el trabajo bien hecho, sin embargo, el ambiente laboral es muy colaborativo.

---

yendo a una vereda 2 veces en el mes, y nos esperan con muchas ganas (C5)

6. Me parece que la experiencia de trabajo y el equipo de trabajo son partes fundamentales para que esta propuesta se lleve de la mejor manera y los resultados sean efectivos al final, la relación es muy buena y el equipo es espectacular, te ayuda en la parte profesional y personal, entonces hay una relación genial (C2)

7. Tenemos que pasar un informe para cobrar, ellos ahí verifican que se estén cumpliendo todas las actividades y EPM en los comités técnico y gerenciales evalúan el desempeño de los coordinadores, técnico cada 20 o mes y gerenciales cada 3 meses (C1)

---

Calidad de vida laboral

1. No se tienen los recursos necesarios para las actividades, pero los que hay dentro del presupuesto son buenos (C7)

La calidad de vida laboral es buena, los colaboradores sienten total autonomía y

---

- 
2. Contamos con instrumentos musicales dados en el 2022 para realizar las clases (C4) habilidad para realizar las actividades descritas en el contrato, además, el proyecto les permite espacios de tiempo libre en el que pueden aprovecharlo en lo que más les apasione, sin embargo, los recursos no son los suficientes para un buen desempeño y desarrollo de las clases
4. Contamos con autonomía en las actividades y el año pasado otorgaron implementos a las escuelas, pero podría haber más para un mejor desempeño de las actividades (C6)
5. Cuando el proyecto inicio había recursos para comprar implementación que necesitáramos, que fuéramos a trabajar las habilidades, en las escuelas también cuentan con la implementación y compramos algunos elementos con los cuales hemos trabajado y tratado de realizar las actividades y programaciones de cada institución (C5)
6. El proyecto tiene muy buenos recursos y con la planeación y organización que se da desde los comités técnicos y jefes inmediatos, se pueden destinar todos los recursos para cumplir las metas, como eventos,
-

---

logística, transporte, integración y puedo sugerir en que se pueden invertir esos recursos (C1)

---

Fuente. Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los colaboradores

## 11.2 Entrevista supervisores

Tabla 11. *Entrevista supervisores*

Categoría	Información de los entrevistados	Conclusiones
Satisfacción y desarrollo del proyecto	<p>1. Se retoma el proyecto educativo en una gestión que hicieron los alcaldes con EPM, para que no hubiera intermediarios, en el cual se propone que los recursos se inviertan en el desarrollo de este proyecto desde las habilidades motrices en arte y deporte logrando así una respuesta positiva (D1) (D2)</p> <p>2. El proyecto es positivo, porque estamos trabajando sobre habilidades para la vida, contamos con docentes con unos perfiles muy buenos, profesionales y comprometidos, se tiene mucha aceptación en la comunidad y la ayuda</p>	<p>Se puede percibir un impacto positivo en este proyecto, porque la comunidad muestra muy buena aceptación porque están trabajando en habilidades para la vida, y confían en que cuentan con un equipo de colaboradores bien capacitados y comprometidos con la comunidad, además, han hecho muy bien su trabajo de liderazgo y motivación.</p>

---

---

económica de EPM ya que el presupuesto del municipio es muy limitado (D1) (D2).

3. Una apuesta que quieren dejar los mandatarios salientes que terminan en el 2023 es el cómo poder dejar amarrado este proyecto para que los nuevos mandatarios lo puedan incursionar en los nuevos planes de desarrollo, hemos conversado para que estos proyectos no se queden ahí, no es tan fácil, pero hay buena voluntad de parte de la gerencia de EPM y la comunidad (D2)

4. Con referencia a la motivación hemos tenido colaboradores que no han sido tan líderes ni han desarrollado un trabajo que aspiramos que realicen y por eso hemos sido muy cuidadosos de elegir los perfiles profesionales, además, vemos que les cuesta socializarse, tener capacidad de resiliencia para solucionar problemas y por esto, el proyecto se enfoca en la salud

---

---

	mental y en las habilidades para la vida (D1).	
Habilidades y competencias del trabajador	<p>1. Queríamos que el proyecto fuera significativo y por eso escogimos profesionales que tuvieran campos en la pedagogía, formación en cultura y deporte y que fueran personas dentro del mismo territorio para que supieran diferenciar los contextos y ellos deben de planear y organizar las actividades de acuerdo a cada contexto. La debilidad ha sido más en buscar monitores con sentido pertenencia por las comunidades, ya que algunos les importa solo la parte económica, pero los que son nativos tienen más empoderamiento y amor por lo que hacen. (D1) (D2)</p> <p>2. Los objetivos de desarrollo sostenible a nivel mundial hablan de unos objetivos que tienen que ver con la salud mental y con la capacidad de resiliencia, y es por esto que</p>	<p>En el proyecto se ha contado con colaboradores que aceptan el trabajo solo por la parte económica y lo que se quiere es que tengan sentido de pertenencia por la comunidad y lo hagan con mucho amor, además de que este está enfocado en los objetivos de desarrollo sostenible específicamente en el de salud mental, por lo que se ha hecho cambios para que se tenga un equipo como lo es actualmente, dotado de capacidades y habilidades que les permite resolver problemas con las mejores soluciones.</p>

---

---

se propone un enfoque para el proyecto de habilidades para la vida, reconociendo que hace falta en cada proyecto que se plantee desde los diferentes entes administrativos porque lo social está permeando el campo psicológico el campo familiar y queremos personas con esa capacidad para que puedan lograr esa transformación social. (D1)

3. La retroalimentación de desempeño se hace desde el comité, donde se reúnen cada ocho días y se realizan evaluaciones y reuniones permanentes de retroalimentación, evaluación, corrección y planeación, además, se hace retroalimentación desde la alcaldía municipal. (D1) (D2)

4. Según los objetivos planteados desde un principio, hemos tenido algunos cambios y esos cambios se deben también a que no siempre tienen esa misma responsabilidad y esa misma

---

---

ética profesional para trabajar, por lo regular cuando esto sucede llamamos al colaborador conversamos con él, firmamos unos planes de mejora, y si no se logra cumplir esperamos que termine su contrato, sin embargo, en este momento se cuenta con un equipo muy bueno y profesional (D1)

5. Los cambios para impulsar la motivación van desde la limitación del tiempo ya que muchas veces no depende ni de los mismos colaboradores sino de la parte académica desde la Secretaría de Educación, al igual, que tengan un salario mensual que no se retrase, y tener otro tipo de contratación, no una prestación de servicios sino más bien un contrato laboral para que estén fijos. (D1) (D2)

---

Comunicación y colaboración	1. La comunicación entre directivos y colaboradores es muy asertiva, porque cada ocho días tienen su microcentro donde logran resolver las dificultades,	Se evidenció una comunicación asertiva y buenas prácticas colaborativas entre los colaboradores,
-----------------------------	--	--

---

---

cuando el coordinador no logra atender o resolver la situación se activa la ruta que ya sería el comité gerencial.

(D1)

2. La comunicación entre el comité gerencial y técnico es permanente, se hacen también lo que son las mesas técnicas entre los 9 municipios que participan en el proyecto y además son espacios que son muy enriquecedores, porque además de contar esas experiencias tan bonitas que viven en cada municipio también se planea, se organiza y se llevan ideas para ajustar dentro de las mismas, propuestas para realizar actividades con la población.

(D1) (D2)

3. El municipio de San Vicente Ferrer es un municipio de categoría sexta lo que quiere decir que los recursos que llegan al municipio no son lo suficiente para lograr cubrir las necesidades que se tienen como implementación,

---

teniendo respuesta inmediata a cualquier problema que surja, además tienen un ambiente laboral excelente, con confianza para contar las experiencias y para planear nuevas ideas ajustándolas a los requerimientos de la población.

---

recursos y programas de bienestar laboral (D1)

4. Los colaboradores se sienten reconocidos por sus contribuciones al proyecto educacional, solo en algunos casos porque a veces manifiestan de pronto cuando los pagos no son muy puntuales la inconformidad, pero por lo regular han sido reconocidos (D1)

5. El ambiente laboral es muy bueno, todos son personas del mismo municipio, todos se conocen, comparten muchas experiencias y conocimientos, cuando hay diferencias esas diferencias se tratan para que no se vuelva algo más gigante, se han tenido dificultades es en la contratación de algunas personas para diferentes temas, pero no ha sido por dificultad en la parte laboral, económica, sino por el perfil de los colaboradores (D1)  
(D2)

## 12. ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES

A continuación, se presenta un análisis de las repuestas más relevantes de cada categoría planteada para las entrevistas sobre el Proyecto de educación de cultura y deporte en el municipio de San Vicente Ferrer

Categorías:

### 12.1 Motivación laboral para el éxito y satisfacción profesional

Al preguntarles a los colaboradores sobre su motivación con respecto al proyecto, se encontró con respuestas muy adversas y diferentes, referente a la percepción de la comunidad con su trabajo realizado todas las respuestas son positivas, ya que ellos lo ven en el recibimiento de los niños hacia ellos, el cariño que le tienen y al ver ellos como avanzan en los procesos de educación tanto en cultura como en deporte, lo describen como un proceso muy satisfactorio en el cual de los frutos se ve el resultado, además, nos hacen saber que con este proyecto están ganando experiencia tanto personal como profesional, sin embargo, dos de ellos se sienten muy estancados en ciertos aspectos, sienten que les falta desarrollarse más como profesional, es por esto que ellos están en busca de mejoras laborales, en busca de un mejor sueldo y seguir creciente, pero al igual están contentos y satisfechos con el proceso que se ha llevado a cabo hasta ahora. Algo desmotivador para los colaboradores es que no reciben reconocimiento e incentivos por parte de los superiores ni coordinadores sobre el trabajo bien hecho, además los pagos se retrasan mucho tiempo y no es suficiente para los cargos, sin embargo, el coordinador está de acuerdo con su sueldo ya que nunca se retrasa por ser dinero que se desembolsa de las estampillas pro-deporte y no desembolso de EPM. Algo bueno por resaltar es que todos los colaboradores se sienten capacitados para manejar las tareas asignadas, están muy bien dotados de conocimiento ya que han adquirido a lo largo de su vida estudios y cursos que les ha ayudado

para estar preparado para las actividades con los niños y están totalmente dispuestos a transmitirles ese conocimiento, todos concuerdan con que desde un principio se les planteo las actividades que se deben realizar a lo largo del proyecto y así mismo se ha venido cumpliendo, sin embargo en algunos casos les toca modificarlos por la cantidad de estudiantes en el grupo por lo que toca cambiar lo planeado y buscar estrategias instantáneas, sin embargo todo se ha regido por lo que está escrito en el contrato.

## 12.2 Salario y remuneración

Al preguntarle a los colaboradores sobre su remuneración salarial todo coincidieron con la inconformidad respecto al valor del salario con excepción del coordinador. Ellos dicen que el salario debería ser más porque no es solamente las responsabilidades, sino el desplazamiento a las veredas, además de las vías son muy malas y hay mucho desgaste tanto físico, mental y del vehículo, hay otros colaboradores que se desplazan en transporte público y gastan mucho más en pasajes que no son cubiertos en su totalidad, ya que al tener un contrato por prestación de servicios no se reciben subsidios de transporte, ni prestaciones de salud y tampoco de pensión. Coinciden en que no es justo para ser profesionales y que no están ganando como profesionales, aparte de todo lo anteriormente dicho se tiene más inconformidad todavía con los retrasos de los pagos, hasta de 18 meses, esto se da por temas administrativos, y por el retraso al pasar varias escalas para el pago como los informes, revisión, etc. Sin embargo, el coordinador o líder de los colaboradores nunca ha tenido retrasos con el salario ya que es por medio de recursos de estampillas pro-deporte y pro-cultura que son recursos de administración, por el contrario, el dinero para el pago de los colaboradores es un tema de destinación de recursos que son directamente relacionados con los dineros que desembolsa EPM y este es muy demorado.

### 12.3 Carga de trabajo y desempeño laboral

Referente a la carga de trabajo con referencia al desempeño laboral los colaboradores expresan que los coordinadores y supervisores siempre están pendientes de lo que ellos van realizando, siempre se piden avances y están pendientes de la evolución ya que se realizan reuniones cada ocho días para hacer seguimiento a las metas que se han cumplido y faltan por cumplir relacionado con el tiempo, haciendo un control de estas, además se hacen reuniones con los comités técnico y gerenciales en el cual evalúan el desempeño de los coordinadores, el comité técnico se realiza cada 20 días o cada mes y el gerencial cada 3 meses. La mayoría de los colaboradores dicen que no es mucha carga de trabajo si cada uno organiza los tiempos estratégicamente, por lo que les permite tener tiempo equilibrado tanto de su vida personal como profesional, que les permite compartir en familia, hacer deporte, ya que cada uno de ellos tiene una cantidad de talleres y actividades que se deben desarrollar dentro del curso por lo que se debe planear cuantos y cuáles talleres y actividades se desarrollará de acuerdo a los lineamientos del contrato, por lo que algunos lo modifican para no tener presión y desarrollar cada una de estas, algunos de ellos han sentido estrés y se han sentido abrumados cuando hay metas e informes grandes por entregar y el tiempo es limitado. Muchos de ellos dicen que si se siente la presión es porque ha sido relajado, con los temas administrativos como los diarios de campo, informes y si esto se deja acumular, el trabajo se va a volver pesado, por esto es que uno de ellos dice que le ha tocado dejar de compartir tiempo con su hija por choques con el tiempo y atrasos en su itinerario.

### 12.4 Clima laboral para la armonía y éxito en el trabajo

Al hacerles las preguntas referentes al clima laboral todos dicen que es excelente, ya que es la clave de que esta propuesta se lleve de la mejor manera y los resultados sean efectivos al final, la

relación entre ellos es demasiado buena y el equipo es muy unido, muy humano, todos son muy profesionales y responsables, se ayudan tanto en la parte profesional como personal, son muy trabajadores, cumplen con todas las funciones, además los supervisores son muy buenos jefes, el equipo de trabajo actual han sido muy colaborador, todos se ayudan con lo que pueden en todos los eventos institucionales y demás actividades que se dan dentro del proyecto. La comunicación entre ellos es muy buena y muy asertiva, siempre se reúnen cada 8 o cada 15 días y se cuentan las experiencias buenas, las malas, las graciosas, es decir, que el ambiente laboral es muy bueno y desde los directivos siempre están pendientes de cómo van en las actividades, cuando sucede algún imprevisto casi que al instante el coordinador o los supervisores responde o tratan de solucionar el problema de alguna forma. Además, cada uno de ellos tiene participación en la toma de decisiones de acuerdo a su labor. Algo negativo que puede ser desmotivador para ellos es que los esfuerzos simplemente se ven valorados con la remuneración o salario y no con incentivos, sin embargo con referencia a la aceptación de su trabajo en las comunidades ha sido muy buena y beneficiosa para los padres de familia, docentes y niños, ellos siempre los esperan con ansias, aunque por la cantidad de veredas solo asistan 2 veces al mes, con ser así, los comentarios son excelentes tanto de los padres como de los niños, y se dan a conocer en las reuniones que hacen con los padres para conocer su percepción acerca de este proyecto.

#### 12.5 Calidad de vida laboral para un entorno de trabajo saludable y satisfactorio

En esta categoría los colaboradores sienten total autonomía y habilidad para realizar las actividades descritas en el contrato, por lo que esto permite que el trabajo lo realicen con amor y pasión por lo que hacen ya que sus estudios fueron basados en esto. Además, la calidad de vida es muy buena ya que el proyecto les permite espacios de tiempo libre en el que pueden aprovecharlo en lo que más les apasione, la mayoría lo aprovecha en lo que se desempeña como

profesional, ya sea músico o deportista. Respecto a los recursos que ofrece las entidades para la realización de las actividades eficientes, todos los colaboradores coinciden en que no son los suficientes para un buen desempeño y desarrollo de las clases, cuando el proyecto inició había recursos para comprar la implementación que necesitarán, de los cuales sean requeridos para trabajar las habilidades y competencias que se querían desarrollar, en las escuelas también cuentan con la implementación y se compran algunos elementos con los cuales han trabajado y han tratado de realizar las actividades y programaciones de cada institución, el proyecto tiene muy buenos recursos y con la planeación y organización que se da desde los comités técnicos y jefes inmediatos, se pueden destinar todos los recursos para cumplir las metas, como eventos, logística, transporte, integración y puedo sugerir en que se pueden invertir esos recursos, pero actualmente falta más implementación de instrumentos de música y deporte para un mejor desempeño y resultado efectivo del objetivo del proyecto.

### 13. ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS SUPERVISORES

A continuación, se realizará el análisis de la entrevista realizada a los dos supervisores del Proyecto de educación y cultura de EPM en san Vicente Ferrer, las cuales estuvieron divididas en tres categorías:

#### 13.1 Satisfacción y desarrollo del proyecto

En esta categoría se quería conocer más acerca del proyecto y cuál es el proceso que se lleva a cabo para gestionar y mantenerlo. Este proyecto venía de años anteriores, donde los alcaldes tramitaron con EPM para que no se cuente con intermediarios y se realizara inversión en el desarrollo de las habilidades motrices en arte y deporte. Los supervisores han logrado percibir un impacto positivo en el proyecto, ya que la comunidad muestra muy buena aceptación porque se están trabajando las habilidades para la vida, y se encuentran convencidos de que tienen un

muy buen equipo de colaboradores capacitados y comprometidos con la comunidad, a pesar de que San Vicente Ferrer cuenta con muy poco presupuesto para realizar este proyecto, la ayuda económica de EPM ha servido demasiado. Sin embargo, este año se finaliza el periodo del mandatario actual por lo que se visiona dejar asegurado este proyecto para que el nuevo mandatario lo logre incursionar en su plan de desarrollo, no es algo tan fácil de lograr, pero se está buscando la manera de alcanzarlo, para que este proyecto no desaparezca. No obstante, a lo largo del desarrollo de proyecto se ha tenido colaboradores que no han desempeñado muy bien su labor de liderazgo y motivación, es por esto que ya somos más cuidadosos al momento de elegir los profesionales donde estos cuenten con más resiliencia para solucionar los problemas, y a su vez empatía ya que el proyecto se enfoca en la salud mental y habilidades para la vida.

### 13.2 Habilidades y competencia del trabajador

En esta categoría se quería conocer más acerca de las habilidades y competencias que fueron tomadas en cuenta para la selección de los colaboradores donde nos contaron que querían que este proyecto fuera muy significativo para la comunidad, por lo que fue necesario que tuvieran campos en la pedagogía, formación en cultura y deporte y a su vez que fueran personas nativas ya que tendrán más empoderamiento y amor por lo que hacen y a su vez puedan diferenciar los contextos y puedan realizar las diferentes actividades relacionándolo con mayor facilidad; sin embargo ha sido un poco difícil ya que muchos aceptan el trabajo por la parte económica y lo que se quiere es que tengan sentido de pertenencia por la comunidad y lo hagan con mucho amor. Luego de tener un buen perfil en los colaboradores se decidió enfocarlo en los objetivos de desarrollo sostenible específicamente en el de salud mental y la capacidad de resiliencia, tomando como enfoque las habilidades para la vida, reconociendo que nos encontramos en una época en la cual se hace muy necesario lo social, ya que esto permea en el

campo psicológico y familiar, por lo que con este proyecto se desea lograr esa transformación social en las comunidades para una mejor sociedad. Para que esto se logre se les hace una retroalimentación constante de desempeño a los colaboradores desde el comité en el cual se reúnen cada ocho días y esto permite que se hagan evaluación, corrección y planeación de las diferentes actividades, lo cual es muy importante porque esto influye en el buen desarrollo del proyecto. Para que funcione se tienen unos objetivos que si se ven poco alcanzables se realiza una retroalimentación con el colaborador y se firma un plan de mejora que si no se cumple se termina el contrato y esto ha permitido que se tenga en estos momentos un equipo muy bueno y profesional, que logra cumplir con las expectativas. Pero se hace necesario que ellos estén motivados porque es de vital importancia y los supervisores están de acuerdo que en esto influye las limitaciones de tiempo ya que ellos muchas veces no dependen de ellos sino de la Secretaria de Educación, por lo que se hace necesario que el salario sea mensual sin retrasos y que sean contratados de manera fija para que reciban un mejor salario y sigan realizando sus labores con total empeño y dedicación.

### 13.3 Comunicación y colaboración

En esta categoría se evidencio que hay una comunicación asertiva, porque pueden resolver sus dificultades con el encuentro que realizan cada ocho días y si allí no se logra resolver se activa una ruta para el comité gerencial, esto es muy bueno porque siempre se resuelven los problemas y se debe seguir un conducto regular. Además, se puede evidenciar buenas prácticas para contar las experiencias y se planean nuevas ideas para ajustarlas con la población en colaboración con los colaboradores, lo que permite salir de la monotonía a las comunidades y tener diferentes formas de compartir. También se evidencia una falta de recursos para el bienestar laboral de los colaboradores ya que el municipio al ser de sexta categoría no

cuenta con un suficiente presupuesto para cubrir las necesidades de implementos y recursos, pero esto es algo lo cual se ha combatido con la ayuda de los recursos que brinda EPM y ayuda a que se tenga un buen ambiente laboral. Sin embargo, los colaboradores han tenido demoras en el salario ya que no son puntuales, lo que ocasiona inconformidad en los colaboradores. Pero en general el ambiente laboral es bueno ya que se cumple con los objetivos, todos los colaboradores son del municipio y entre todos se comparten experiencias y conocimiento y las únicas dificultades que se han presentado han sido por el salario y sus demoras, lo cual muchas veces se les sale de las manos, porque deben esperar el debido proceso de desembolso y este puede demorarse.

#### 14. ENCUESTA POBLACIÓN BENEFICIADA

A continuación, se presentan los resultados obtenidos durante la etapa de la recolección de la información, con la cual se observó las prácticas beneficiosas y/o asertivas y las falencias y/o necesidades con un total de 285 respuestas.

Con el fin de responder a los objetivos planteados en la investigación, los resultados presentan tres partes: La primera, hace referencia a los datos personales de los padres de familia de los niños beneficiarios del proyecto, la segunda, hace referencia a las variables desde la satisfacción de las personas con el desarrollo y efectividad del proyecto y la tercera, hace referencia a las variables desde la mirada del desempeño laboral de los colaboradores.

Figura 11. *Aceptación de datos, para realización de la encuesta*

## 1. Aceptación de datos, para la realización de la encuesta

285 respuestas



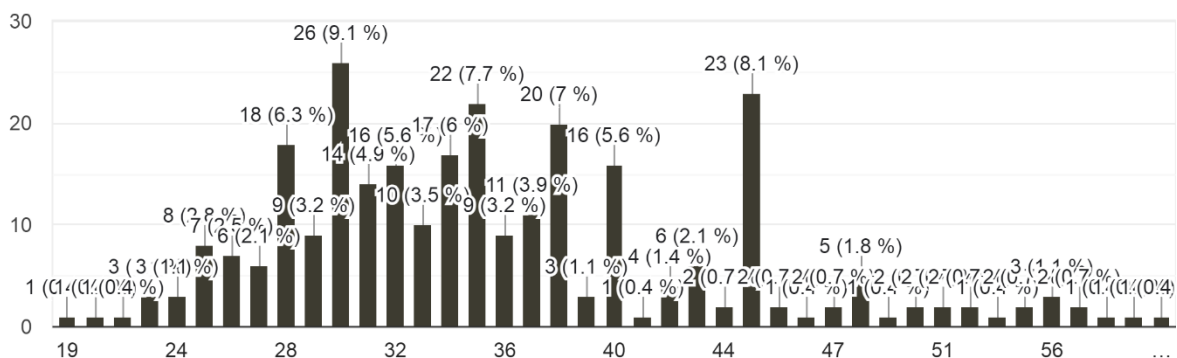
Fuentes. Tomada de Forms

El 99.6% de los encuestados aceptaron la política de datos expuestas.

Figura 12. *Edad de los encuestados*

## 4. Edad:

285 respuestas



Fuente. Tomada de Forms

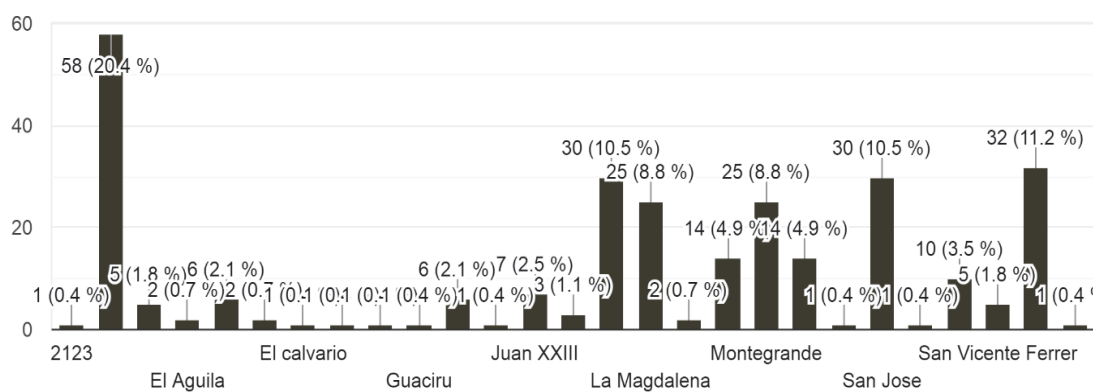
Se puede apreciar que la mayoría de los padres de los beneficiarios del proyecto educacional de deporte y cultura se encuentran entre un rango de edad de 28 a 40 años, teniendo más participación los de 30 años con un 9,1%, después se encuentran en la edad de

45 años con un 8,1%, seguidamente se encuentran los de 45 años con un 7,7%, por lo que se puede decir que son padres categorizados como adulto joven, de 18 a 44 años.

Figura 13. Vereda/ barrio en el que viven los encuestados

5. ¿En qué vereda/barrio vive?

285 respuestas



Fuente. Tomada de Forms

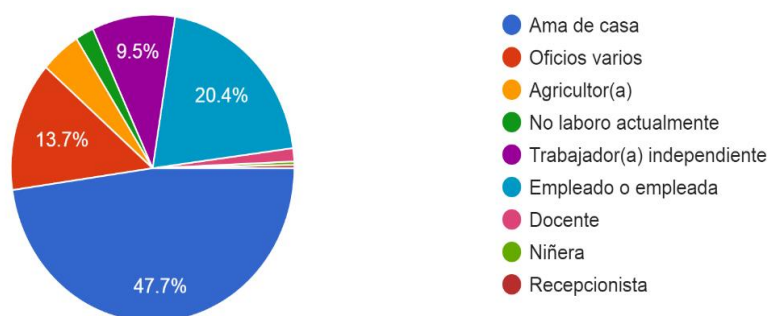
La mayoría de los encuestados del proyecto están ubicados en la vereda Chaparral con un 20,4%, la cual es la vereda con más participación en el proyecto por lo que se decidió hacer un

mayor número de encuestas en dicha vereda permitiendo observar tendencias, seguidamente Santa Rita con el 11,2%, y luego la vereda de La Honda y San José con un 10,5%, En cuanto al restante, viven en la zona urbana del municipio de San Vicente Ferrer o veredas cercanas a este.

Figura 14. *Ocupación*

6. ¿Cuál es su ocupación?

285 respuestas



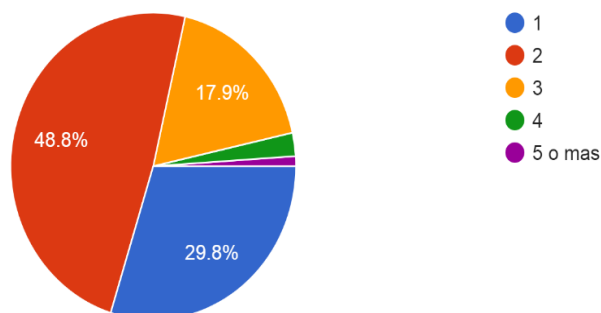
Fuente. Tomada de Forms

El 47,7% de los padres de familia de los niños beneficiarios trabajan como ama de casa por lo que la mayoría de representantes son de género femenino, seguidamente con un 20,4% como empleada o empleado, el 13,7% en oficios varios y el 9,5% trabajadores independientes, al igual otras personas manifestaron que trabajan como docente, niñera y recepcionistas.

Figura 15. *¿Cuántos hijos tiene?*

7. ¿Cuántos hijos tiene?

285 respuestas



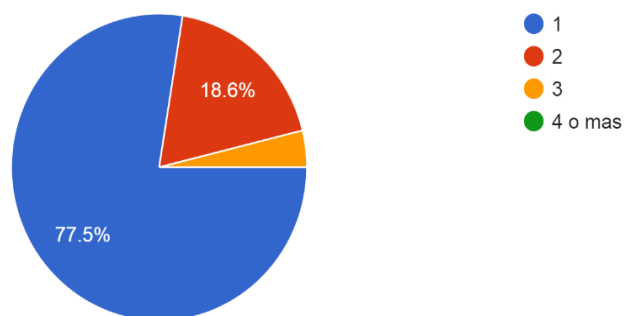
Fuente. Tomada de Forms

La mayoría de los encuestados respondieron en la encuesta que tienen 2 hijos con un 48,8% seguidamente con 1 hijo con 29,8% y 3 hijos con un 17,9%, de los cuales la mayoría solo tienen 1 hijo que participa en el proyecto educativo de cultura y deporte.

Figura 16. *¿Cuántos de sus hijos participan en el proyecto educativo de cultura y deporte?*

8. ¿Cuántos de sus hijos participan en el proyecto educativo de cultura y deporte?

285 respuestas



Fuente. Tomada de Forms

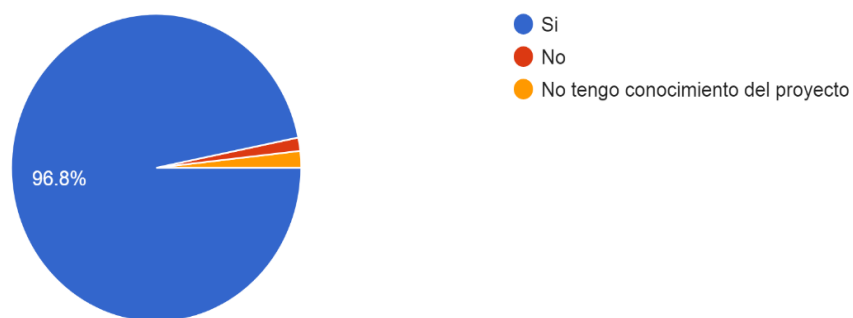
La mayoría de los encuestados respondieron que solo 1 hijo participa en el proyecto educativo de cultura y deporte con un 77,5%, seguidamente 2 hijos con un 18,6% y por último con un 3.9% 3 hijos.

### Satisfacción personal

Figura 17. *¿Siente que el proyecto ha beneficiado la comunidad?*

9. ¿Siente que el proyecto ha beneficiado la comunidad?

285 respuestas



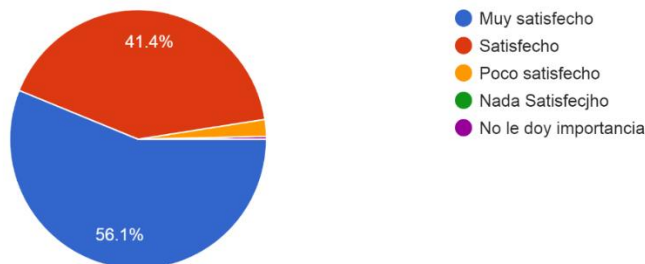
Fuente. Tomada de Forms

La mayoría de los encuestados con un 96.8% nos comentan que el proyecto ha beneficiado la comunidad sin embargo el 3,2% restante responden que no ha sido beneficioso, pero por el poco tiempo que ellos llevan dentro del proyecto por lo tanto no tienen conocimiento

acerca de este y los beneficios que ha traído con el tiempo tanto para la comunidad como para los niños beneficiarios.

Figura 18. *¿Cómo calificaría su satisfacción con el proyecto?*

10. ¿Cómo calificaría su satisfacción con el proyecto?  
285 respuestas

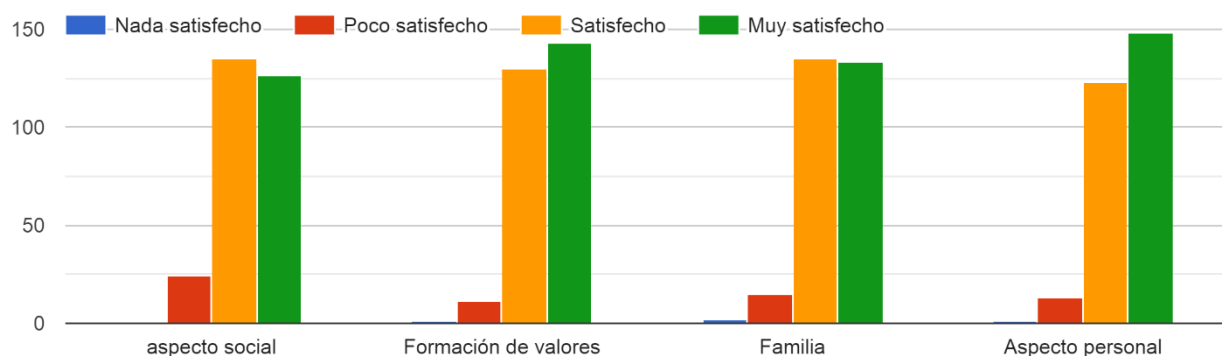


Fuente. Tomada de Forms

Los encuestados se encuentran muy parejos con la votación, entre muy satisfechos y satisfechos. Las personas que se encuentran muy satisfechas son un 56,1% y satisfechos son un 41,4%, sin embargo, el 2,1% de los encuestados esta poco satisfecho, esto puede ser debido al desconocimiento del funcionamiento y desempeño del proyecto, o mejoras que sugieren para que puedan estar totalmente satisfechos, por lo tanto es de vital importancia mejorar aspectos como actividades más didácticas, la continuidad del proyecto y las clases más seguidas, entre otras, para que las personas puedan estar totalmente satisfechas.

Figura 19. *Nivel de satisfacción en estos aspectos*

11. Califique el nivel de satisfacción que ha tenido en el proyecto en los siguientes aspectos.



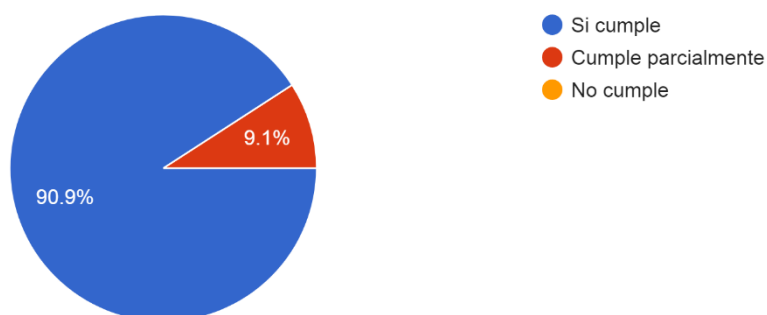
Fuente. Tomada de Forms

Con referencia al nivel de satisfacción en la variable de aspecto personal, la mayoría de las personas respondieron que están satisfechas seguidamente de casi el mismo porcentaje con satisfechas al igual hubo votación por poco satisfecho, esto puede ser por el desconocimiento del proyecto y por lo tanto no influye en el bienestar de la comunidad sino más bien en su parte personal, al igual que la desconfianza en los colaboradores del proyecto por razones de didácticas y demás con las que no estén de acuerdo, o por falta de inclusión y equidad para que las clases se den a todos las personas del colegio, o poca implementación para el aprendizaje que se debería tener. Desde la variable de formación de valores la mayoría de la gente está muy satisfecha y seguidamente satisfechas, nos demuestran que el proyecto está inculcando buenos valores y capacidades que ayudan a los niños a adquirir habilidades y destrezas para una buena educación en ellos al igual los que respondieron que están poco satisfechos puede ser por la incertidumbre de los métodos de formación de valores. Desde la variable de familia se encuentra muy pareja la votación entre satisfecho y muy satisfecho, pocos votaron por poco satisfecho y hay una votación de nada satisfecho, puede ser por que el proyecto puede afectar las dinámicas

familiares existentes, como horarios, responsabilidades o la disponibilidad de tiempo, o el proyecto que beneficia a algunas familias puede no ser adecuado o relevante para otras, lo que puede generar desacuerdo o las perspectivas y necesidades de las familias no se han tenido en cuenta en la planificación y ejecución del proyecto, y finalizando con el aspecto personal la mayoría de las personas se encuentran muy satisfechas lo que ha desarrollado en ellas la identidad personal y aprendizaje continuo en la educación de deporte y cultura, que servirá mucho para la calidad de vida de los niños generando un impacto positivo en cada uno de ellos y sus familias.

Figura 20. *¿El proyecto cumple expectativas en términos de desarrollo y aprendizaje?*

12. ¿El proyecto cumple las expectativas en términos de desarrollo y aprendizaje?  
285 respuestas



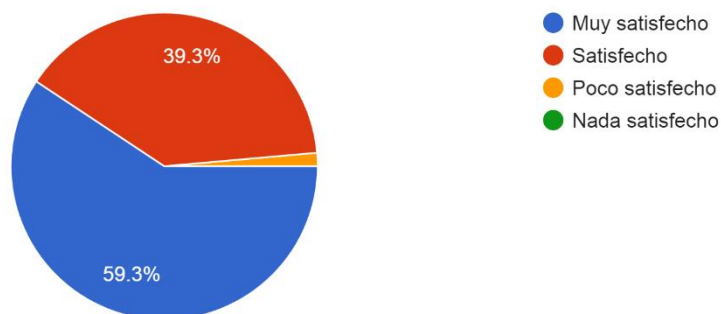
Fuente. Tomada de Forms

El proyecto cumple en un 90.9% en términos de desarrollo y aprendizaje; sin embargo, cumple parcialmente un 9.1%. , puede ser por la ausencia de un seguimiento y evaluación que permita identificar las dificultades para hacerle mejora o al igual por falta de recursos necesarios para el correcto desempeño del proyecto que cumpla las expectativas de la comunidad en términos de desarrollo y aprendizaje, sin embargo, son más los encuestados que están de acuerdo con el desarrollo de dicho proyecto.

### Relación y comunicación

Figura 21. *Desempeño de los colaboradores en la ejecución del proyecto*

13. ¿Califique el desempeño de los colaboradores frente a la ejecución del proyecto?  
285 respuestas

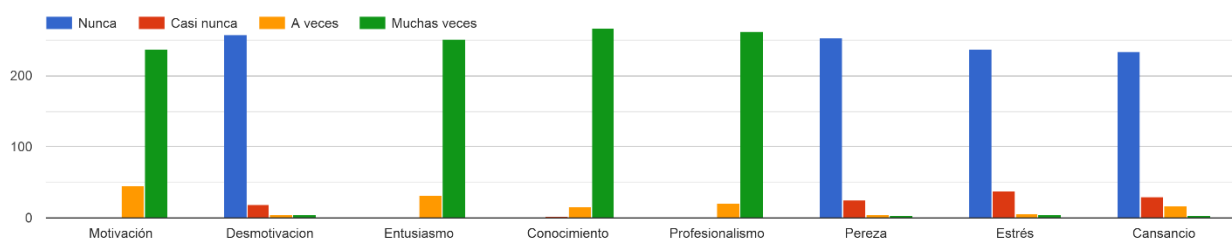


Fuente. Tomada de Forms

Según los encuestados, el 59,3% se sienten muy satisfechos con el desempeño de los colaboradores frente a la ejecución del proyecto y un 39,3% se siente satisfecho, además, un 1,4% se siente poco satisfecho, lo que demuestra que los colaboradores han realizado muy bien sus labores y ha mostrado resultados sobre la expectativa de la comunidad, además, los padres de familia y los niños lo expresan en su manera de saludar y con palabras de agradecimiento, por lo que el impacto y calidad de la ejecución del proyecto ha sido positiva.

Figura 22. *Actitudes vistas en los colaboradores*

14. Señale, según su criterio ¿Qué actitudes ha visto en los colaboradores al momento de realizar las actividades?



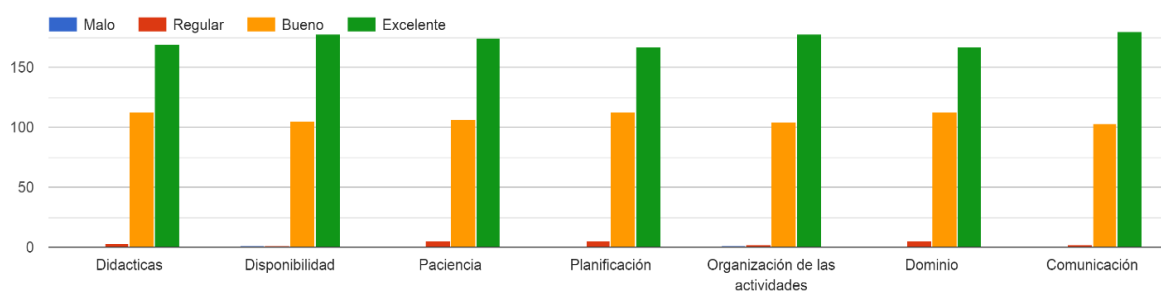
Fuente. Tomada de Forms

Se observa que las actitudes que más se han visto en los colaboradores es la motivación para realizar las actividades y esta se complementa con el entusiasmo y actitud por desarrollarlas,

también se exalta el conocimiento que cada uno ha adquirido a lo largo de su vida; el profesionalismo con el que cuenta cada uno de los colaboradores al ser expertos y profesionales en un área en específico que permite unir esfuerzos e impactar la comunidad, esto demuestra que los colaboradores hacen bien sus labores y al momento de selección del personal por parte del comité se hizo de la forma correcta logrando obtener buenos resultados. Por otro lado, la mayoría de los encuestados calificaron en la casilla que no han visto desmotivación en ellos, sin embargo hubo votación por a veces, pero no un número significativo o podría estar relacionado a aspectos salariales, la pereza es calificada en su mayoría en la casilla de nunca, ya que realizan las actividades con entusiasmo y siempre están dispuestos a servir a la comunidad, el estrés o cansancio en los colaboradores tampoco se observa tanto porque cuentan con profesionalismo, lo que demuestra que realizan sus labores con amor y dedicación ya que logran mantener un equilibrio entre su vida personal, profesional y laboral.

Figura 23. *Calificación de la calidad de los métodos de enseñanza*

15. Señale ¿Cómo calificaría la calidad de los métodos de enseñanza utilizados por el colaborador en el proyecto?

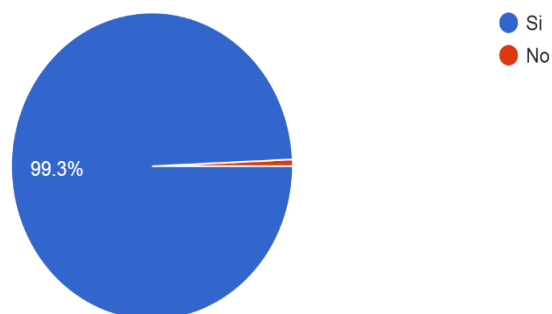


Fuente. Tomada de Forms

Los métodos de enseñanza fueron calificados en su mayoría como excelentes, lo que evidencia que los colaboradores cuentan con muy buenas didácticas y están dispuestos a buscar el mejor método para enseñar, hay disponibilidad para atender las dudas y acompañar a la comunidad, cuentan con paciencia para entender los diferentes métodos de aprendizaje de los estudiantes, y planifican las actividades en sus reuniones semanales logrando que estén organizadas y además cuentan con muy buena comunicación con los compañeros lo que genera un buen ambiente y se ve reflejado en los resultados obtenidos. Por lo que se deduce que cuentan con muy buenos métodos de enseñanza que les permite alcanzar los objetivos del proyecto.

Figura 24. *¿Los colaboradores han sido amables, accesibles y receptivos a tus preguntas y/o necesidades?*

16. ¿Los colaboradores han sido amables, accesibles y receptivos a tus preguntas y/o necesidades?  
285 respuestas

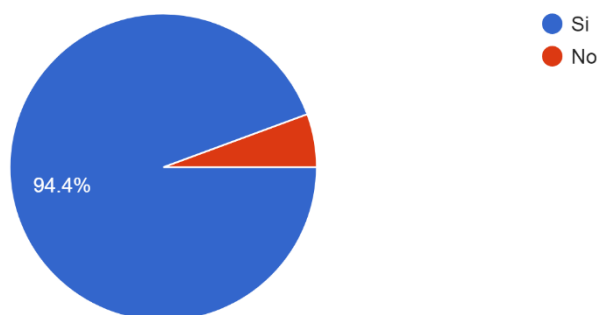


Fuente. Tomada de Forms

Un 99.3% de los encuestados dijo que los colaboradores han sido amables, accesibles y receptivos a las preguntas y necesidades que presentas y un 0.7% dicen que no lo han sido.

Figura 25. *¿Ha notado cambios positivos en la comunidad desde que se implementa el proyecto?*

17.¿ Ha notado cambios positivos en la comunidad desde que se implementa el proyecto?  
285 respuestas



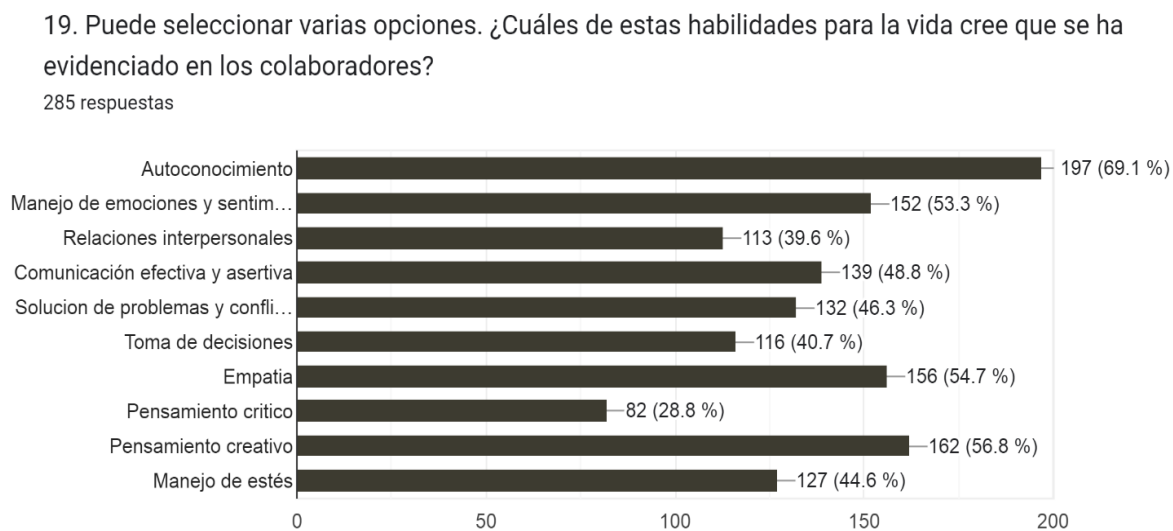
Fuente. Tomada de Forms

Un 94.4% de los encuestados dice que ha notado cambios en la comunidad desde que se implementó el proyecto, lo que demuestra que se está haciendo un gran trabajo. Sin embargo, un 6.6% dice que este no ha traído cambios a la comunidad porque desconocen el proyecto.

La pregunta 18 son las recomendaciones o sugerencias para el proyecto, a lo cual pocas personas respondieron que las clases fueran más seguidas, sin embargo, es algo complicado por la cantidad de veredas y el poco presupuesto para contratar más personal y obtener más implementos. También manifestaron su alto grado de satisfacción con el proyecto por lo que piden que este tenga continuidad, sin embargo, esto depende del nuevo mandatario que llegará a ejercer sus funciones. Además, recomiendan que las clases de música sean más activas y

dinámicas, que varíen las clases deportivas y que se retomen las clases de danza para que los niños aprendan más fácilmente y no se aburran, también, que haya más elementos e implementos para interactuar. Por lo anterior, se puede evidenciar que la comunidad está feliz y satisfecha con el proyecto, con el beneficio que este ha traído a cada persona y deseando que este se siga ejerciendo en las diferentes veredas del municipio que aporta al desarrollo de una mejor sociedad y el enriquecimiento de valores y habilidades.

Figura 26. *Habilidades para la vida que se han evidenciado en los colaboradores*



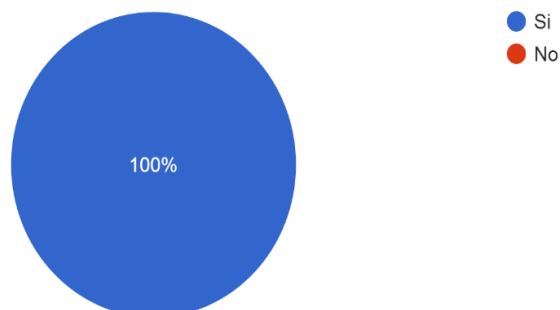
Fuente. Tomada de Forms

Las habilidades para la vida que más han evidenciado en los colaboradores ha sido el autoconocimiento con un 69.1%, ya que cuenta con las capacidades y habilidades para desarrollar las actividades propuestas con inteligencia y profesionalismo. La siguiente habilidad es el pensamiento creativo con 56.8%, se evidencia la capacidad que tiene para realizar las actividades de forma innovadora. También se observa la empatía con 54.7%, logrando comprender las diferentes situaciones del otro. Y el manejo de emociones y sentimiento con un 53.3% y comunicación efectiva y asertiva con un 48.8%, muestra la capacidad que tienen para coordinar los colaboradores sus emociones y sentimientos transmitiéndolos de manera eficaz para solución de problemas y conflictos con un 46.3%, logrando tener un ambiente sano entre los estudiantes. También el manejo de estrés con un 44.6%, ya que se enfrentan a las múltiples situaciones que pueden alterar el entorno por lo que deben tomar decisiones donde puedan escoger de manera correcta el camino a seguir. Las relaciones interpersonales obtuvieron un 39.6% ya que ellos conviven con las personas día a día manteniendo la convivencia y resolución de problemas. Por último, la habilidad del pensamiento crítico con un 28.8%., estas dos últimas habilidades son evidenciadas menos veces ya que no son aplicadas en las actividades y funcionalidades de ellos.

Figura 27. *¿Los materiales educativos proporcionados han sido útiles y relevantes para el aprendizaje de sus hijos?*

20. ¿Los materiales educativos proporcionados ha sido útiles y relevantes para el aprendizaje de sus hijos?

285 respuestas



Fuente. Tomado de Forms

Todos los entrevistados estuvieron de acuerdo en que si se tiene los materiales educativos en el proyecto y estos han sido útiles y relevantes en el proceso de aprendizaje de sus hijos en el proyecto. Por lo que el dinero que se destinó para estos materiales ha sido de gran importancia para la comunidad.

Al realizar la encuesta se puede concluir que la población se encuentra muy satisfecha con el proyecto, porque ha permitido que los niños, jóvenes y adolescentes tengan espacios de esparcimiento que les permite desarrollar habilidades para la vida a través de juegos y actividades que a largo plazo si se continúan desarrollando ayudarán a construir una sociedad más justa y social. También es importante recalcar la gran labor de los colaboradores porque se esmeran día a día en buscar la manera de llegar y compartir con las comunidades su conocimiento y se observa que realizan muy bien sus labores porque siempre fueron calificados muy bien y cuentan con muy buenas didácticas, entusiasmo y siempre muestran el amor y profesionalismo a lo largo del proyecto. Sin embargo, hubo unas respuestas negativas, pero estas

se dieron porque muchos padres no tenían conocimiento del proyecto y no han llevado un control de los cambios ni proceso de sus hijos o sugieren mejoras de las prácticas y actividades para que estén totalmente satisfechos.

Es así como el proyecto ha beneficiado a múltiples familias del área rural del municipio de San Vicente Ferrer, impactando y dejando una huella positiva en los corazones de estas comunidades.

## 15. CONCLUSIONES

Con el desarrollo de la presente investigación se puede demostrar que el bienestar laboral de los colaboradores es sumamente importante para el buen funcionamiento de las actividades y logro de los objetivos, debido a que esto genera un impacto ya sea positivo o negativo, que repercute en la población objeto y que también afecta no solo factores dentro de la organización sino de la vida cotidiana de las personas, por lo que se debe buscar siempre un equilibrio entre la vida personal y laboral. Además, estos espacios se deben fomentar cada vez más en las empresas ya que es una necesidad para una buena calidad de vida, para el desarrollo de un buen clima laboral y el desempeño profesional de los colaboradores conllevando al éxito de las metas.

El proyecto de educación de cultura y deporte ha traído consigo resultados positivos, en los que se pudo observar una forma de trascender socialmente, un antes y después de la realización de dicho proyecto, el cual ha sido un éxito para el municipio de San Vicente Ferrer y las diferentes veredas en las que hubo participación, resaltando el bienestar laboral que se ha tenido dentro de este.

De acuerdo a las practicas relacionadas con el bienestar laboral por parte de los colaboradores y supervisores, se pudo notar la satisfacción que tienen con lo que se ha logrado en el proyecto, además, el clima laboral es excelente ya que los compañeros de trabajo son muy amables, respetuosos y colaboradores, su calidad de vida es buena ya que el proyecto les permite espacios para el desarrollo profesional y personal, no tienen mucha carga laboral ya que cada uno distribuye su tiempo a su conveniencia creando un equilibrio sostenible y productivo, además de la adquisición de habilidades para la vida que les permite seguir creciendo en todos los ámbitos. Sin embargo, se evidenciaron falencias que afectan la motivación en aspectos salariales pues según manifiestan ellos no es lo esperado por las funcionalidades que deben realizar y el titulo profesional que poseen, además, estos pagos siempre se retrasan por motivos administrativos, también se ve una falencia en aspectos de incentivos ya que ellos no reciben gratificación por el trabajo bien realizado, ni tienen la suficiente implementación ni recursos para un buen desarrollo de las actividades, lo que desmejora poco a poco el bienestar laboral y hace que los colaboradores busquen otras oportunidades laborales acordes a su proyecto de vida.

Con respecto a los supervisores, desarrollaron una buena labor ya que ellos están eligiendo a personas idóneas, aptas y con mucha actitud para orientar el aprendizaje evolutivo de cada niño, además, hay una comunicación asertiva ya que ellos siempre están pendientes al desarrollo e inconvenientes que surjan dentro del proceso, teniendo así, un sentido de pertenencia por el progreso de este, sin embargo, un aspecto que falta en pro del bienestar laboral es que aunque los colaboradores del proyecto suelen sentirse a gusto con sus labores y el entorno de trabajo, la empresa no cuenta con un manual de incentivos que permita aumentar la motivaciones, ni una gestión adecuada de los pagos y recursos para un buen desarrollo del proyecto.

Con respecto a la percepción de la comunidad con el progreso del proyecto se destaca el interés y acompañamiento de los colaboradores a las personas beneficiarias, cumpliendo las expectativas de las personas, así mismo, mejorando la calidad de vida y compartiendo conocimientos útiles y beneficiosos para el desarrollo de habilidades y competencias que les permitió crear una base a los niños, los jóvenes y adolescentes para el transcurso de su vida.

Según la población beneficiaria, se evidenció un equipo de colaboradores comprometido con su labor, ya que los niños lo manifiestan con su agrado, entusiasmo y gratitud. Una de las bases más importante es que cuentan con muy buen equipo de trabajo, buenas relaciones interpersonales, con el deseo de brindar un entorno de aprendizaje positivo, además, en todo momento se ayudó al desarrollo de las habilidades sociales y emocionales que hicieron dar un paso en el crecimiento personal de los niños, generando así el fortalecimiento de la comunidad al fomentar la educación como un valor importante.

Es por esto que en lo que queda de este proyecto y en los siguientes que se van a realizar, se debe procurar el fortalecimiento de un buen entorno laboral, que permita la satisfacción de los empleados, a través de incentivos, por medio de factores como el aspecto salarial y la posibilidad de progreso dentro de la misma empresa, para evitar que elijan otras propuestas laborales. Al igual que la asignación de recursos e implementación suficiente para una ejecución eficaz, buena calidad de trabajo y satisfacción de la comunidad, buscando el desarrollo integral que se vea reflejado en el aumento de la productividad y cumplimiento de objetivos enmarcados en el bienestar laboral.

## 16. REFERENCIAS

- Antúnez, Cáceres, Jimenez, Bravo, Ellemberg, Rojas, Morales, Zenteno. (2017). *Apoyo Organizacional Percibido Y Compromiso Organizacional En Perú*. Obtenido De [Http://Www.Scielo.Org.Bo/Pdf/Rap/V16n1/V16n1\\_A01.Pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/V16n1/V16n1_A01.pdf)
- Arteaga-Lino, C. L., & Chunga-Luzardo, R. (2022). Obtenido De Remuneración Salarial Y Su Incidencia En La Calidad De Vida: [File:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-Remuneracionsalarialysuincidenciaenlacalidaddevida-8383357.Pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-Remuneracionsalarialysuincidenciaenlacalidaddevida-8383357.pdf)
- Brancato, B., & Juri, F. (2011). ¿ Puede Influir El Clima Laboral En La Productividad. Universidad Nacional De Cuyo, Facultad De Ciencias Económicas, Mendoza. Obtenido De [Https://Bdigital.Uncu.Edu.Ar/Objetos\\_Digitaes/4936/Brancato-Puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.Pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/4936/Brancato-Puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf)
- Cancilleria. (2014). Ministerio De Relaciones Exteriores. Obtenido De Protección Al Trabajo : [Https://Www.Cancilleria.Gov.Co/Sites/Default/Files/Docestrategicos/2014/Documento\\_De\\_Trabajo\\_2014\\_Espanol\\_Web.Pdf](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/docestrategicos/2014/Documento_De_Trabajo_2014_Espanol_Web.pdf)
- Carlos Sifredo Barrios, María Julia Moreno Castañeda, José Luis Leyva Labrada . (2008). *Didácticas De Las Ciencias*. Obtenido De [Https://D1wqtxts1xzle7.Cloudfront.Net/65301423/2008\\_Atencion\\_De\\_La\\_Prensa\\_A\\_La\\_Situacion\\_De\\_Emergencia\\_Planetaria-Libre.Pdf?1609370120=&Response-Content-Disposition=Inline%3b+Filename%3datencion\\_De\\_La\\_Prensa\\_A\\_La\\_Situacion\\_De.Pdf&Expires=1693235724&Signature=](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65301423/2008_Atencion_De_La_Prensa_A_La_Situacion_De_Emergencia_Planetaria-Libre.Pdf?1609370120=&Response-Content-Disposition=Inline%3b+Filename%3datencion_De_La_Prensa_A_La_Situacion_De.Pdf&Expires=1693235724&Signature=)
- Carranza, A. (2022). Crehana. Obtenido De [Https://Www.Crehana.Com/Blog/Desempeno/Autonomia-Colaboradores/](https://www.crehana.com/blog/desempeno/autonomia-colaboradores/)
- Carrillo, J. A. (2021). Diarioriente. Obtenido De [Https://Diarioriente.Com/Embalses/Es-Justo-Lo.Html](https://diarioriente.com/embalses/es-justo-lo.html)
- Castilla, I. M., & Iranzo, I. M. (2009). *Habilidades Para La Vida*. Obtenido De [Https://Bolivia.Unfpa.Org/Sites/Default/Files/Pub-Pdf/Cartilla%204.Pdf](https://bolivia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cartilla%204.pdf)
- Chiavenato. (2000). *Administración De Recursos Humanos*. Mcgraw-Hill Quinta Edición. Obtenido De [Http://Www.Indteca.Com/Ojs/Index.Php/Revista\\_Scientific/Article/View/181/159](http://www.indteca.com/ojs/index.php/revista_scientific/article/view/181/159)

- Dane. (2023). Empleo Y Desempleo. Obtenido De <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:Text=Para%20el%20mes%20de%20junio,2022%20fue%2063%2c7%25>.
- Diana Chávez Varela, Gustavo A, Yepes López, Shaun Cannon. (S.F.). Principios Para La Inversión Social:Experiencias De Los Participantes. Obtenido De <https://administracion.uexternado.edu.co/matdi/otros/responsabilidadsocial/herramientas/8.%20rse%20casos%20isbn.pdf>
- Epm. (2015). Epm. Obtenido De <http://2015.sostenibilidadgrupoepm.com.co/gestion-social-y-ambiental/nuestra-gestion/asuntos-complementarios/entorno-de-trabajo/bienestar-laboral-y-beneficios/>
- Epm. (16 De Junio De 2016). Obtenido De [Central Hidroeléctrica Guatapé Ya Opera Al 75% De Su Capacidad: Grupo-Epm.Com/Site/Home/Sala-De-Prensa/Noticias/Central-Hidroelectrica-Guatape-Ya-Opera-Al-75-Por-Ciento-De-Su-Capacidad#:~:Text=Central%20hidroeléc](http://centralhidroelectrica.guatape.com.co/site/home/sala-de-prensa/noticias/central-hidroelectrica-guatape-ya-opera-al-75-por-ciento-de-su-capacidad#:~:Text=Central%20hidroel%C3%A9c)
- Epm. (2021). Convenio Interadministrativo Entre Empresas Públicas De Medellín E.S.P. Y Los Municipios De Alejandría, Concepción, San Vicente Ferrer, El Peñol, Guatapé, San Rafael, San Carlos, Marinilla, Granada Y Támesis. Obtenido De [https://www.google.com/search?q=Como+Citar+Un+Convenio&Sca\\_Esv=560172787&SxsrF=Ab5stbiqb4c444oltym2gveklj-Jjidiuq%3a1692995779235&Ei=Wxdpzm3ec4udwbkpyke-Ac&Oq=Comofile:///C:/Users/Usuario/Downloads/10-11-2021%20minuta%20convenio\\_2021001214%20municipios%2](https://www.google.com/search?q=Como+Citar+Un+Convenio&Sca_Esv=560172787&SxsrF=Ab5stbiqb4c444oltym2gveklj-Jjidiuq%3a1692995779235&Ei=Wxdpzm3ec4udwbkpyke-Ac&Oq=Comofile:///C:/Users/Usuario/Downloads/10-11-2021%20minuta%20convenio_2021001214%20municipios%2)
- Flores, M Jessica Y Gomez V, Ingrid. (2017). Apoyo Organizacional Percibido Y Compromiso Organizacional En Una Empresa Privada De Lima, Perú. . Obtenido De [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612018000100001&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612018000100001&script=sci_abstract)
- Garbuglia, S. C. (2013). Obtenido De [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitaes/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf)

- García Pérez, L. (Marzo De 2021). La Importancia Del Bienestar Laboral Y Su Importancia En Las Organizaciones. Obtenido De [//Www.Ucentral.Edu.Co/Noticentral/Bienestar-Laboral-Su-Importancia-Organizaciones](http://Www.Ucentral.Edu.Co/Noticentral/Bienestar-Laboral-Su-Importancia-Organizaciones)
- González, P, Peiró, J. M, & Bravo, M. J. (1996). Calidad De Vida Laboral. Obtenido De Tratado De Psicología Del Trabajo: [Https://D1wqtxts1xzle7.Cloudfront.Net/53967592/Peiro\\_Prieto\\_-\\_Calidad\\_De\\_Vida\\_Laboral\\_Vol\\_2\\_Cap\\_6-Libre.Pdf?1500955870=&Response-Content-Disposition=Inline%3b+Filename%3dpeiro\\_Prieto\\_Calidad\\_De\\_Vida\\_Laboral\\_Vol.Pdf&Expires=1693786233&Signature=Ely5879jmu2](https://D1wqtxts1xzle7.Cloudfront.Net/53967592/Peiro_Prieto_-_Calidad_De_Vida_Laboral_Vol_2_Cap_6-Libre.Pdf?1500955870=&Response-Content-Disposition=Inline%3b+Filename%3dpeiro_Prieto_Calidad_De_Vida_Laboral_Vol.Pdf&Expires=1693786233&Signature=Ely5879jmu2)
- Gov.Co. (2021). Ley 2155 De 2021. Obtenido De [Https://Www.Funcionpublica.Gov.Co/Eva/Gestornormativo/Norma.Php?I=170902](https://Www.Funcionpublica.Gov.Co/Eva/Gestornormativo/Norma.Php?I=170902)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología De La Investigación. Mexico D.F: Mcgraw-Hill/ Interamericana Editores, S:A.
- Herzberg, F. (1954). La Teoria De La Motivación E Higiene. Obtenido De [Http://Materiales.Untrefvirtual.Edu.Ar/Documentos\\_Extras/1075\\_Fundamentos\\_De\\_Estrategia\\_Organizacional/10\\_Teoria\\_De\\_La\\_Organizacion.Pdf](http://Materiales.Untrefvirtual.Edu.Ar/Documentos_Extras/1075_Fundamentos_De_Estrategia_Organizacional/10_Teoria_De_La_Organizacion.Pdf)
- Inflor. (2023). Gestión De La Inversión Social . Obtenido De [Https://Inflor.Com/Es/Blog/Gestion-Efectiva-De-La-Inversion-Social/](https://Inflor.Com/Es/Blog/Gestion-Efectiva-De-La-Inversion-Social/)
- Integral, P. (2022). Gestión De La Carga Laboral. Obtenido De [Https://Www.Preencionintegral.Com/Actualidad/Noticias/2021/05/14/Gestion-Carga-Laboral](https://Www.Preencionintegral.Com/Actualidad/Noticias/2021/05/14/Gestion-Carga-Laboral)
- Jennifer Blatz; Geoffrey Canada. (28 De Enero De 2023). Stanford Social Innovation. Obtenido De La Importancia Del Lugar Para Las Comunidades: [Https://Ssires.Tec.Mx/Es/Noticia/La-Importancia-Del-Lugar-Para-Las-Comunidades](https://Ssires.Tec.Mx/Es/Noticia/La-Importancia-Del-Lugar-Para-Las-Comunidades)
- Jorge I. León Balderrama; Belila B. López Muñoz. (2013). La Importancia De Las Variables Demográficas Y Profesionales En La Participación De Los Investigadores En Actividades De Propiedad Intelectual . Obtenido De Orge I. León Balderrama; Belila B. López Muñoz. (2013). La Importancia

- De Las Variables Demográficas Y Profesionales En La Participación De Los Investigadores En Actividades De Propiedad Intelectual. Obtenido De File:///C:/Users/Personal1/Downloads/Dialne
- Josep M. Blanch, Miguel Sahagún, Leonor Cantera Y Genís Cervantes. (2010). Cuestionario De Bienestar Laboral General: Estructura Y Propiedades Psicométricas. Obtenido De <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n2/v26n2a07.pdf>
- Juarez, M. (9 De Noviembre De 2021). Esanalumni. Obtenido De El Impacto Del Desarrollo Personal Para El Futuro Trabajador(A) Social: <https://esanalumni.esan.edu.pe/el-impacto-del-desarrollo-personal-para-el-futuro-trabajadora-social/>
- Lleren Otoya, J. Ú. (2021). Relación Entre Gestión De Bienestar Laboral Y Satisfacción Laboral En Los Centros De Distribución Del Rubro Farmacéutico En Lima Metropolitana,. Obtenido De <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658673>
- María Alejandra Febres-Cordero & Myriam Anzola . (2019). Las Relaciones Sociales Derivadas Del Usode Las Tecnologías En Los Procesoseducativos Virtuales. Obtenido De <https://www.redalyc.org/journal/356/35657597003/html/#:~:text=Los%20espacios%20de%20socializaci%C3%B3n%20totalmente%20virtuales.,Saberes%2c%20experiencias%20as%C3%Aad%20como%20conocimientos>
- Master, B. M. (2022). Semana. Obtenido De <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/en-colombia-crece-la-inversion-de-las-empresas-en-proyectos-sociales/202240/>
- Mayorga, S. A. (2007). Marco Metodológico Para El Desarrollo De Proyectos De Mejoramiento Y Rediseño De Procesos. Obtenido De <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14057/Marco%20metodol%C3%B3gico%20para%20el%20desarrollo%20de%20proyectos%20de%20mejoramiento%20y%20redise%C3%B1o%20de%20procesos.pdf?sequence=2&isallowed=Y>
- Mazariegos, M. (. (2015). Motivación Y Desempeño Laboral. Obtenido De <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.Pdf>.

- Mcgregor, D. M. (1960). Teoria X Y Teoria Y. Obtenido De [https://D1wqtxts1xzle7.Cloudfront.Net/33500278/08\\_Teoria\\_De\\_La\\_Organizacion\\_%281%29-Libre.Pdf?1397833105=&Response-Content-Disposition=Inline%3b+Filename%3dtexto\\_Teoria\\_De\\_La\\_Organizacion\\_Pagina\\_1.Pdf&Expires=1693519520&Signature=Epu0oatx8vzgj5qyatpbl2gvd](https://D1wqtxts1xzle7.Cloudfront.Net/33500278/08_Teoria_De_La_Organizacion_%281%29-Libre.Pdf?1397833105=&Response-Content-Disposition=Inline%3b+Filename%3dtexto_Teoria_De_La_Organizacion_Pagina_1.Pdf&Expires=1693519520&Signature=Epu0oatx8vzgj5qyatpbl2gvd)
- Ministerio De Trabajo, M. Y. (2019). Salud Laboral Y Discapacidad. Obtenido De <https://Saludlaboralydiscapacidad.Org/Wp-Content/Uploads/2019/04/Riesgos-Bloque-3-Bienestar-Laboral-Saludlaboralydiscapacidad.Pdf>
- Moragas, C. &. (2007). Equilibrio Trabajo-Vida: Proceso De Transformación Hacia Una Organización Familiarmente Responsable. Obtenido De <https://Www.Redalyc.Org/Journal/5116/511653788004/Html/>
- Newstrom, W., & Davis, K. (2003). Comportamiento Humano En El Trabajo. 11 Edición. Pública, F. (1997). Gov.Co. Obtenido De <https://Www.Funcionpublica.Gov.Co/Eva/Gestornormativo/Norma.Php?I=3681#:~:Text=De%20conformidad%20con%20la%20ley,Sobresueldos%2c%20bonificaciones%20habituales%2c%20valor%20del>
- Pública, F. (2022). Calidad De Vida Laboral. Obtenido De [https://Www.Funcionpublica.Gov.Co/Preguntas-Frecuentes/-/Asset\\_Publisher/Sqxafjubsreu/Content/Calidad-De-Vida-Laboral/28585938](https://Www.Funcionpublica.Gov.Co/Preguntas-Frecuentes/-/Asset_Publisher/Sqxafjubsreu/Content/Calidad-De-Vida-Laboral/28585938)
- Publica.Gov, F. (2022). Colombia Potencia De La Vida. Obtenido De Como Opera Mipg: <https://Www.Funcionpublica.Gov.Co/Web/Mipg/Detalle-Del-Modelo/Tags/Talento-Humano>
- Ramos Reyes Washington David,Paredes Sandoval Mauricio,Teran Andrade Paulina Elizabeth, Lema Lliguicota Luis Fernando. (2017). Comunicación Organizacional . Obtenido De <http://142.93.18.15:8080/Jspui/Bitstream/123456789/501/3/Comunicaci%C3%B3n%20organizacional.Pdf>

- Rey, L., & Moreno, E. (2017). Estrategias Disminuir Impacto Desempleo-Salud Mental. Obtenido De [Https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/132384542.Pdf](https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/132384542.Pdf)
- Romero, J. L. (2019). Correlación Entre La Satisfacción Laboral Y Desempeño Laboral. [Https://Dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.Com/Index.Php/Dilemas/Article/View/1307](https://Dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.Com/Index.Php/Dilemas/Article/View/1307).
- Rubio, M. (2022). La Opinión . Obtenido De [Https://Www.Laopinion.Com.Co/Empresas/La-Inversion-Social-De-Las-Empresas-Aumento-En-2020-Y-2021#:~:Text=Seg%C3%Ban%20la%20encuesta%2c%20las%20acciones,Impacto%20social%20positivo%20\(35%25\)](https://Www.Laopinion.Com.Co/Empresas/La-Inversion-Social-De-Las-Empresas-Aumento-En-2020-Y-2021#:~:Text=Seg%C3%Ban%20la%20encuesta%2c%20las%20acciones,Impacto%20social%20positivo%20(35%25)).
- Sikula, A. (1988). Administración De Personal . Limusa,S,A De Cv Balderas 95.
- Universidad Latinoamericana. (2017). Investigación Exploratoria: Fundamentos Básicos. Obtenido De [Http://Practicaprofesionales.Ula.Edu.Mx/Documentos/Ulaonline/Maestria/Man/Hrm558/Publicacion%3%B3n/Semana\\_3/Estudiante/Hrm558\\_S3\\_E\\_Inv\\_Explo.Pdf](http://Practicaprofesionales.Ula.Edu.Mx/Documentos/Ulaonline/Maestria/Man/Hrm558/Publicacion%3%B3n/Semana_3/Estudiante/Hrm558_S3_E_Inv_Explo.Pdf)
- Uribe, D. S. (2017). Ebc. Obtenido De Percepción Y Clima Organizacional: [Https://Www.Ebc.Mx/Educacioncorporativa/Articulos/Percepcion-Y-Clima-Organizacional.Php](https://Www.Ebc.Mx/Educacioncorporativa/Articulos/Percepcion-Y-Clima-Organizacional.Php)
- Vásquez, L. (2018). El Bienestar Laboral Como Ventaja Competitiva En Las Organizaciones En Colombia: Una Revisión Documental. Obtenido De [Https://Bibliotecadigital.Udea.Edu.Co/Bitstream/10495/9950/1/Vasquezluis\\_2018\\_Bienestarlaboralventaja.Pdf](https://Bibliotecadigital.Udea.Edu.Co/Bitstream/10495/9950/1/Vasquezluis_2018_Bienestarlaboralventaja.Pdf)
- Yesika Castañeda Herrera, Julián Betancour, Nancy Lorena Salazar Jiménez, Alejandra Mora Martínez. (2017). Bienestar Laboral Y Salud Mental En Las Organizaciones. Obtenido De [File:///C:/Users/Usuario/Downloads/Aarroyavehernandez,+328547-Texto+Del+Art\\_Culo-130295-1-10-20170811\\_Compressed.Pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Aarroyavehernandez,+328547-Texto+Del+Art_Culo-130295-1-10-20170811_Compressed.Pdf)
- Yulién Estrada Rodríguez; Miguel Ramírez Reyes. (Septiembre De 2010). El Bienestar Laboral Y Su Incidencia En La Gestión. Obtenido De [Https://Dialnet.Unirioja.Es/Descarga/Articulo/8553990.Pdf](https://Dialnet.Unirioja.Es/Descarga/Articulo/8553990.Pdf)

