

IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE READAPTACIÓN LABORAL
DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA
MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA

Paula Juliana Camargo Sierra



Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ciencias Sociales

Facultad de Psicología

Bucaramanga

2019

IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE READAPTACIÓN LABORAL ii
DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA
MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA

Paula Juliana Camargo Sierra

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de:

PSICÓLOGA

Director del Proyecto

Ps.MBA María Katherine Acevedo Pinto

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ciencias Sociales

Bucaramanga

2019

Agradecimientos

A Dios:

Gracias por bendecirme, por ser mi guía, por la sabiduría concedida y su respaldo.

A mis padres:

Gracias por creer en mí, por el esfuerzo y el apoyo en todos mis proyectos. Son mi ejemplo a seguir, admiro su perseverancia, valentía y amor, gracias a ustedes este maravilloso proceso culmina.

A la Universidad Pontificia Bolivariana:

Gracias, por su formación integral y su planta docente que contribuyeron en mi formación profesional y personal, en especial, a mi directora del proyecto María Katherine Acevedo Pinto y Claudia Milena Serrano Díaz.

Gracias, a las personas con las que trabajé conjuntamente en mis prácticas, ese ejercicio contribuyó y aportó a mí ser. A los niños en el Colegio Santa María Goretti, a los adolescentes y adultos de Hogares Crea, a los Guardas de Seguridad de Vifenalco, al Hospital Psiquiátrico San Camilo, y a las docentes y jefes quienes me orientaron.

A todas las personas que hicieron parte de esta etapa, gracias.

De este trabajo de grado concluí:

Hay que disfrutarnos el proceso y más cuando de trabajo se trata, el trabajo nunca deberá ser carga, malestar, incomodidad, competencia o tristeza, deberá ser alegría, compromiso, compañerismo, esfuerzo y dedicación. El trabajo y las empresas deben inspirarnos, orientarnos a descubrir y desarrollar capacidades y habilidades. Nunca entremos en una zona de confort y más cuando no trae a nuestra vida bienestar y calma interior.

Tabla de Contenido

Introducción	3
Capítulo 1 Generalidades de la Empresa	4
Capítulo 2 Justificación.....	6
Capítulo 3 Objetivos	7
Capítulo 4 Marco Teórico.....	9
Capítulo 5 Metodología	14
Capítulo 6 Resultados	18
Capítulo 7 Discusión.....	77
Capítulo 8 Conclusiones y Recomendaciones	79
Lista de Referencias	80
Anexos	89

Lista de tablas

v

Tabla 1. Condiciones logísticas clima laboral.....	25
Tabla 2. Desempeño de los expositores clima laboral.....	26
Tabla 3. Desarrollo pedagógico clima laboral.....	26
Tabla 4. Condiciones logísticas autoestima.....	29
Tabla 5. Desempeño de los expositores autoestima.....	30
Tabla 6. Desarrollo pedagógico autoestima.....	31
Tabla 7. Condiciones logísticas inteligencia emocional.....	34
Tabla 8. Desempeño de los expositores inteligencia emocional.....	35
Tabla 9. Desarrollo pedagógico inteligencia emocional.....	36
Tabla 10. Condiciones logísticas estrategias de afrontamiento.....	40
Tabla 11. Desempeño de los expositores estrategias de afrontamiento.....	41
Tabla 12. Desarrollo pedagógico estrategias de afrontamiento.....	42
Tabla 13. Condiciones logísticas proyecto de vida.....	45
Tabla 14. Desempeño de los expositores proyecto de vida.....	45
Tabla 15. Desarrollo pedagógico proyecto de vida.....	46
Tabla 16. Condiciones logísticas emprendimiento individual.....	49
Tabla 17. Desempeño de los expositores emprendimiento individual.....	50
Tabla 18. Desarrollo pedagógico emprendimiento individual.....	51
Tabla 19. Condiciones logísticas habilidades sociales.....	53
Tabla 20. Desempeño de los expositores habilidades sociales.....	54
Tabla 21. Desarrollo pedagógico habilidades sociales.....	55
Tabla 22. Condiciones logísticas herramientas para una exitosa entrevista de trabajo.....	58

Tabla 23. Desempeño de los expositores herramientas para una exitosa entrevista de trabajo.....	58	vi
Tabla 24. Desarrollo pedagógico herramientas para una exitosa entrevista de trabajo.....	59	
Tabla 25. Condiciones logísticas encuentro con empresarios y condiciones para crear empresa.....	61	
Tabla 26. Desempeño de los expositores encuentro con empresarios y condiciones para crear empresa.....	61	
Tabla 27. Desarrollo pedagógico encuentro con empresarios y condiciones para crear empresa.....	62	
Tabla 28. Condiciones logísticas cultura de ahorro y planeación financiera.....	64	
Tabla 29. Desempeño de los expositores cultura de ahorro y planeación financiera.....	64	
Tabla 30. Desarrollo pedagógico cultura de ahorro y planeación financiera.....	65	

Lista de figuras

Figura 1. Estructura Orgánica Municipio de Floridablanca.....	4
Figura 2. Planta de personal.....	13
Figura 3. Capacitaciones a servidores públicos inasistentes.....	74

Lista de anexos

vii

Anexo 1. Registro de asistencia a la capacitación.....	89
Anexo 2. Evaluación de aprendizaje.....	90
Anexo 3. Circulares.....	93
Anexo 4. Oficios.....	95
Anexo 5. Formato único de control de activos fijos.....	96
Anexo 6. Autorización de salida de elementos.....	97
Anexo 7. Cuestionario de actitudes frente a la jubilación.....	98
Anexo 8. Clima laboral.....	100
Anexo 9. Comunicación asertiva.....	102
Anexo 10. Autorización de asistencia a actividades fuera de la entidad.....	102
Anexo 11. Oficio seminario salud mental.....	103

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Implementación del programa de readaptación laboral dirigido a los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Floridablanca

AUTOR(ES): Paula Juliana Camargo Sierra

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): María Katherine Acevedo Pinto

RESUMEN

Con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida en el ámbito laboral, las entidades deben implementar acciones encaminadas a la preparación al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional y de la misma manera, preparar a los prepensionados para el retiro del servicio, esto conforme el Decreto 1227 de 2005. Por lo tanto, en el presente trabajo de grado se diseñó e implementó el programa de formación y capacitación de readaptación laboral, dirigido a los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Floridablanca sujetos a la desvinculación laboral por jubilación y concurso de méritos convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el propósito de sensibilizar el proceso de gestión al cambio, asimismo, crear conciencia de la situación a afrontar para asimilar constructivamente el cambio, y fortalecer una actitud de aprendizaje en los servidores para afrontar este proceso. De esta manera, propender hacia el mantenimiento del clima laboral, conservando la motivación y la productividad de los servidores públicos.

**PALABRAS
CLAVE:**

Gestión al cambio, concurso de méritos, jubilación, capacitación

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Implementation of the labor readaption program aimed to the public servants of the Municipality of Floridablanca

AUTHOR(S): Paula Juliana Camargo Sierra

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: María Katherine Acevedo Pinto

ABSTRACT

In order to maintain adequate levels of quality of life in the work place, entities should implement actions aimed at the preparation to change and assisted labor untying or job retraining when organizational reform processes take place and in the same way prepare the prepreioners for removal of the service, this according to the Decree 1227 of 2005. Therefore the present degree was designed and implemented the program of training and qualification of labor readaptation, addressed to the public servants of the Municipality of Floridablanca subject to labor by decoupling retirement and merit contest convened by the National Civil Service Commission, with the purpose of sensitizing the management process for change, also, raise awareness of the situation to face to assimilate constructively change and strengthen an attitude of learning in the servers to address this process. In this way, to strive toward the maintenance of work environment, maintaining the motivation and productivity of public servants.

KEYWORDS:

Change management, merit contest, retirement, training

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

Introducción

El Decreto Reglamentario 1227 del 2005 incluyó dentro de los programas de bienestar como parte de la calidad de vida laboral, los de adaptación al cambio organizacional y de desvinculación asistida cuando se lleven a cabo procesos de rediseño institucional y desvinculación laboral por jubilación. Estos programas deben integrarse en los planes de formación y capacitación anuales en las entidades, tal como lo contempla el Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado (Dirección de Empleo Público, 2015).

Teniendo en cuenta lo anterior, se tomó como base la guía de Readaptación laboral, Lineamiento de Política y Guía de Ejecución elaborada por la Dirección de Empleo Público para el diseño e implementación del programa “claves para afrontar los cambios con éxito”, el cual se encontraba dirigido a los servidores públicos sujetos al concurso de méritos y jubilación, y buscaba sensibilizar el proceso de gestión al cambio, asimismo, generar conciencia frente a la situación a afrontar, fortaleciendo una actitud de aprendizaje en los servidores para afrontar este proceso.

Igualmente, se proporcionaron herramientas y estrategias a los servidores públicos que les permite superar las consecuencias de estos procesos de cambio para minimizar el impacto, con el fin de que este proceso sea lo menos traumático y sea una oportunidad de proyección humana, familiar y laboral (Dirección de Empleo Público, 2015).

Capítulo 1

Generalidades de la Empresa

La Alcaldía Municipal de Floridablanca como entidad se desarrolla según los principios de dignidad, responsabilidad, transparencia, eficiencia, equidad y solidaridad, para promover la participación de la comunidad, la mejora social y cultural de los habitantes del municipio y asimismo contemplar las competencias legales inherentes al Municipio y administrar los asuntos municipales y adelantar los servicios públicos que determine la ley. La estructura organizacional es el patrón establecido de relaciones entre las áreas de la administración municipal para mejorar la gestión pública, así que, la estructura administrativa del municipio de Floridablanca se encuentra conformada como se muestra a continuación.

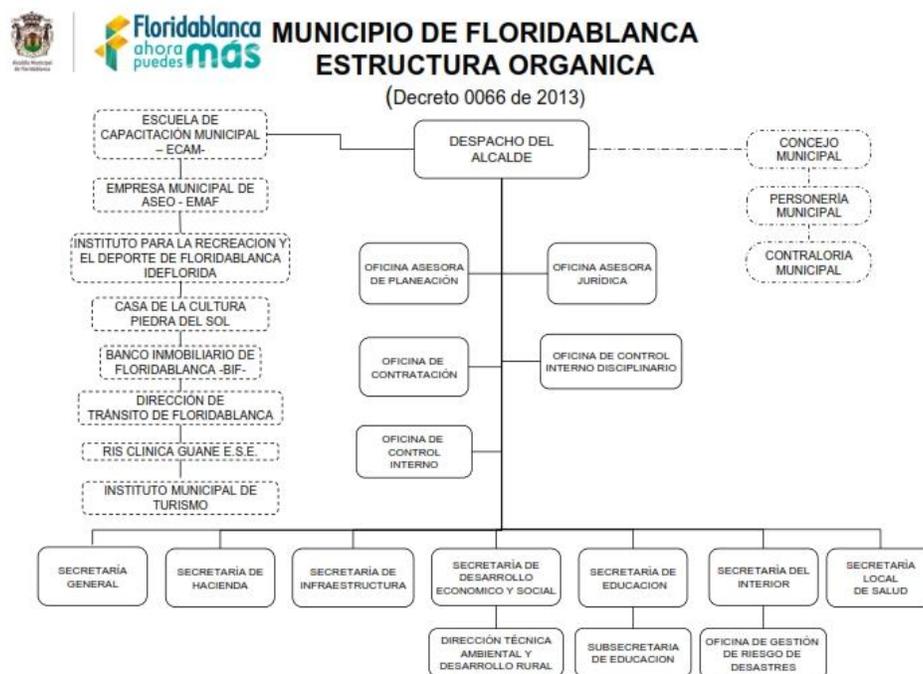


Figura 1. Estructura Orgánica Municipio de Floridablanca

Fuente: Estructura Orgánica-Alcaldía de Floridablanca

Teniendo en cuenta la estructura organizacional, la Secretaría General es el área de trabajo que tiene como propósito principal asistir el ejercicio administrativo que conlleve a garantizar la eficiente gerencia de los individuos respondiendo a las necesidades en torno de las competencias de las diferentes dependencias que conforman la administración central, propendiendo por el desarrollo integral, adecuados niveles de calidad humana y un ambiente laboral que contribuya a la pertinente prestación de los servicios. A saber, son funciones: ejecutar las políticas definidas en lo relacionado con la administración y gestión del talento humano de la administración central; formular y ejecutar acciones en el marco del plan de bienestar, capacitación y estímulos que promuevan el desarrollo del capital humano al servicio de la administración central municipal de conformidad con los lineamientos que surjan al efecto; y formular y ejecutar acciones que conlleven al mejoramiento y permanencia de un buen clima laboral que de igual manera contribuye y facilite el desarrollo de una cultura organizacional orientada a la mejora continua y calidad del servicio que debe cumplir la administración central municipal.

Capítulo 2

Justificación

Las entidades públicas deben ejecutar acciones encaminadas a la preparación al cambio, asimismo, implementar programas de desvinculación laboral asistida cuando se lleven a cabo procesos de reforma organizacional, como también preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. De tal modo, en Colombia el Sistema General de Pensiones está compuesto por el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida, del sector público y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, del sector privado (Ley 100, 1993). Respecto al primer Régimen, las entidades reportan al mes de febrero del año 2019, 965. 198 pensionados por vejez, y frente al segundo Régimen, las entidades reportan al mes de febrero del presente año, 51.620 pensionados por vejez (Superintendencia Financiera de Colombia, 2019).

Así sucesivamente, el cambio angustia a las personas, estas temen la pérdida económica, la incertidumbre y la ruptura de los patrones sociales, lo cual conlleva a incrementar la conflictividad y el estrés organizacional (David, 2013; Díaz, 2016). También, Kiefer (2005) citado por Díaz (2016), menciona que los cambios que vivan las personas en su trabajo como las transiciones mayores, influirían en la presencia de emociones negativas.

Frente a la readaptación laboral, en todo proceso de innovación y cambio organizacional, es necesario contribuir a la comprensión de los procesos que viven las personas sometidas al cambio, así como también se hace necesario buscar herramientas para reducir las barreras que interfieran en su aceptación, y así contribuyendo en el cambio de actitudes (López, Restrepo y López, 2013).

Por otra parte, respecto a la desvinculación laboral, debido a la valoración social que tiene el trabajo, el cese laboral influye en la vida del trabajador, su familia y su entorno, ya que se rompe con lo establecido y conocido (Cruz, 2011). Esta pérdida trae consigo una serie de reacciones emocionales negativas como hostilidad, pérdida de estima y prestigio, ante lo cual, es necesario implementar programas de desvinculación asistida u outplacement (Rebai, 2006). La desvinculación asistida es el conjunto de acciones profesionales programadas hacia las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad que posibilitan el retiro del servidor para enfrentar de manera adecuada la crisis por la pérdida del empleo (Dirección del Empleo Público, 2015). Asimismo, para establecer medidas preventivas y así contribuir al ajuste emocional (Madrid y Garcés de los Fayos, 2000).

En resumen, el carácter de estos programas (...) “debe llevar a las entidades a integrar dentro de sus correspondientes planes de formación y capacitación anuales, acciones orientadas a viabilizar la empleabilidad de los servidores, en virtud del desarrollo de competencias, para asimilar constructivamente el cambio” (Dirección del Empleo Público, 2018, p.10). Así sucesivamente, la capacitación es un proceso educativo de corto plazo que se desarrolla de forma sistemática y organizada, a través del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias según los objetivos determinados (Chiavenato, 2007). Frente a esto, el programa presente tuvo como objetivo fortalecer una actitud de aprendizaje para enfrentar el cambio.

Capítulo 3

Objetivos

Objetivo general:

Implementar el programa de readaptación laboral “claves para afrontar los cambios con éxito” dirigido a los servidores públicos sujetos al concurso de méritos y retiro laboral por jubilación en la Alcaldía Municipal de Floridablanca.

Objetivos específicos:

1. Implementar el programa de readaptación laboral “claves para afrontar los cambios con éxito”.
2. Sensibilizar el proceso de gestión al cambio en los servidores públicos vinculados al programa.
3. Evaluar el impacto del programa de readaptación laboral “claves para afrontar los cambios con éxito”.
4. Contribuir en el área de Talento Humano a través de sus procesos para el logro de sus objetivos y resultados.

Capítulo 4

Marco Teórico

El referente teórico bajo el cual se sustenta el presente programa incluye los conceptos en primer lugar, acerca de la psicología organizacional y el rol del psicólogo organizacional; en segundo lugar, sobre los procesos que se desarrollan al interior de las organizaciones; en tercer lugar, respecto al proceso de cambio; en cuarto lugar referente al Decreto Reglamentario 1227 de 2005; en quinto lugar, acerca del ciclo vital y por último, sobre el retiro laboral no anticipado y el retiro laboral por jubilación. Evidenciándose que estos conceptos son el eje teórico fundamental que guiaron, aportaron y fortalecieron el presente programa.

En este sentido, “La psicología organizacional es el estudio de la organización, los procesos que tiene en su interior y las relaciones que establece con las personas que pertenecen a la misma” Dunnette & Kirchner (2005) citado por Gómez (2016, p.138). En consecuencia, el rol del psicólogo organizacional contribuye a mejorar los resultados de las organizaciones y a velar por el bienestar del personal de la organización (Orozco et al., 2013; Gómez, 2016).

Uno de los procesos que tienen las organizaciones en su interior, corresponde al cambio organizacional, el cual afecta a las personas. El cambio laboral es considerado como una alteración ocurrida en el entorno de trabajo, el efecto del cambio en un área influye en toda la organización, así que toda la organización tiende a afectarse por un cambio en cualquiera de sus partes (García, 2010). Asimismo, el cambio “debilita las bases sobre las que se sustentaba el equilibrio organizacional previo, pudiendo eventualmente abrir la puerta a la

inexperiencia” Hannan & Freeman 1989 citado por Díaz (2016, p. 42). Igualmente, conlleva a períodos en que los sistemas de trabajo tienden a deteriorarse antes de restablecer una trayectoria positiva (Díaz, 2016).

Entonces, el cambio angustia a las personas, pues estas temen la pérdida económica, la incertidumbre y la ruptura de los patrones sociales comunes, lo que conlleva a incrementar la conflictividad y el estrés organizacional (David, 2013; Díaz, 2016). Sin embargo, Hannan & Freeman (1989) citado por Díaz (2016) afirman que el cambio produce posibilidades de mejoramiento y crecimiento de la organización y resulta necesario que las organizaciones se sometan a la innovación y al cambio con el fin de prosperar y sobrevivir en la sociedad que exige mayor competencia (García, 2010).

Es así que, el Decreto Reglamentario 1227 de 2005 y de conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 con el fin de mantener adecuados niveles de calidad de vida laboral, la cual busca crear, mantener, y mejorar en el clima laboral las condiciones que propenden al desarrollo personal, social y laboral del servidor público, de este modo, las entidades deben ejecutar programas para evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación respecto al cambio y de desvinculación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional y también, preparar a los prepensionados para el retiro laboral.

Lo anterior, para brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad para enfrentar el cambio (Dirección de Empleo Público, 2018). Asimismo, con el propósito de minimizar el impacto de cambio dentro de la entidad, que este proceso

sea lo menos traumático y sea una oportunidad de proyección humana, familiar y laboral. Por consiguiente, estos programas deben integrarse en los planes de formación y capacitación anuales en las entidades, tal como se afirma en el Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado (Dirección de Empleo Público, 2015).

Respecto al presente programa, este se encuentra dirigido a los funcionarios públicos sujetos al concurso de méritos, el cual es una modalidad de selección para contratar con el Estado, el concurso de méritos consta de las siguientes etapas: convocatoria, reclutamiento, pruebas, lista de elegibles y periodo de prueba y también, para los funcionarios próximos a la desvinculación laboral por pensión.

El ciclo vital considera la totalidad de la vida como una consecuencia de cambios, sean estos, históricos, socioculturales, contextuales y del acontecer cotidiano e individual, durante esta totalidad de vida existen ganancias y pérdidas (Dulcey y Uribe, 2002). En el ciclo vital, la adultez, es considerada como una condición biológica, social, orgánica y emocional, que implica, elevada estabilidad emocional, un adecuado control de los impulsos y una alta tolerancia a la frustración, capacidades necesarias para hacer frente a los cambios y retos que la crisis de la mitad de vida supone (Cruz, 2011; Dulcey y Uribe, 2002). En esta etapa de vida se asume un rol laboral, asumirlo implica una función integrativa o significativa al otorgar sentido a la vida, en la medida en que le concede a la persona realizarse, y así generar una sana autoestima en ella (Cruz, 2011). Y así como se asume el rol laboral, Birren (2000) citado por Dulcey y Uribe (2002), menciona que también, se presenta la transición hacia el retiro laboral.

Por esa razón, debido al sentido social que tiene el trabajo, el retiro laboral para la población laboralmente activa causa a la persona frustraciones y consecuencias altamente negativas, dependiendo de su posición social, edad, sexo, situación familiar y entre otras. Del mismo modo, la pérdida no anticipada o involuntaria determina un evento de la vida desfavorable, disruptivo a nivel individual causando un desajuste en la conducta de la persona (Rebai, 2006).

Por otro lado, el retiro laboral por jubilación afecta la vida del trabajador y sus sistemas, familia y entorno, ya que implica un cambio en el estilo de vida y su rol laboral no registrará su camino (Cruz, 2011). También, produce de forma inmediata un problema económico, hostilidad en los que lo rodean, pérdida de prestigio y de autoestima. De ahí que, provoca la ruptura del equilibrio brindado por la posibilidad de tener claro el futuro y ubicarse así ante él, siendo esto causante de una considerable perturbación de la conducta individual (Rebai, 2006). No obstante, la jubilación, no es una causa de riesgo para la salud de las personas, sino que muchas veces ese riesgo del que hablan algunas teorías y modelos es causado por las visiones negativas y los estereotipos frente a la vejez, ante ello la educación puede ayudar a erradicar esas visiones negativas (Escarbajal de Haro y Martínez de Miguel, 2012).

Según lo anterior, Madrid y Garcés de los Fayos (2000) determinaron una serie de variables incidentes en el origen de la percepción que se tiene frente a la jubilación, en efecto, las más significativas son: sexo, vida marital, personas dependientes de los cónyuges, factores laborales, apoyo social, ingresos económicos, salud general,

planificación, nivel educativo, y variables de personalidad. Son estas, determinantes de la capacidad o dificultad para la adaptación ante esta nueva etapa.

En conclusión, ante estos retos del ciclo de vida, el rol que deben desempeñar las empresas es implementar programas de desvinculación asistida, con el fin de ofrecerle a las personas herramientas para un nuevo proyecto laboral acorde a sus aptitudes e intereses sobre el porvenir, asimismo acompañar y asistir lo que este proceso trae consigo (Rebai, 2006).

Capítulo 5

Metodología

Población

La planta de personal de la Alcaldía Municipal de Floridablanca está conformada por 152 servidores públicos, además, de 44 administrativos de educación, distribuidos de la siguiente manera:

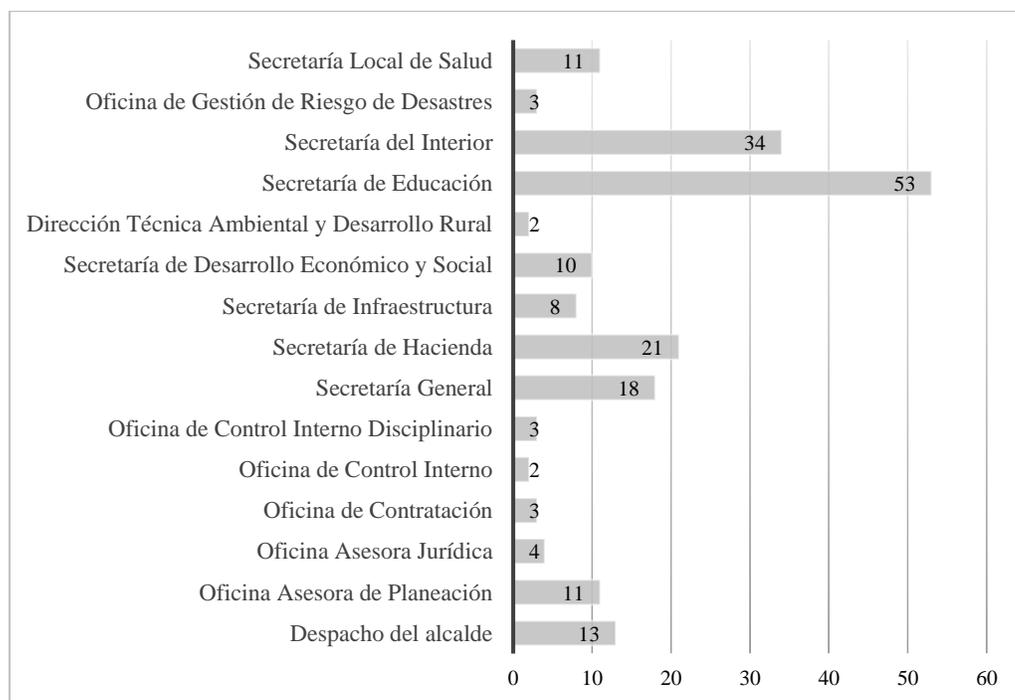


Figura 2. Planta de personal

Respecto al programa “claves para afrontar los cambios con éxito”, estaba dirigido a 90 funcionarios públicos sujetos a la desvinculación laboral por jubilación y al concurso de méritos convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, este siendo una modalidad de selección para contratar con el Estado, el concurso de méritos consta de las etapas de

convocatoria, reclutamiento, pruebas, lista de elegibles y periodo de prueba. En resumen, los funcionarios sujetos a la readaptación laboral y desvinculación laboral; y desvinculación laboral por jubilación, correspondientes a los cargos: Jefe de Oficina, Profesional Especializado, Profesional Universitario, Técnico Operativo, Técnico Administrativo, Auxiliar Administrativo, Secretario, Auxiliar de Servicios Generales, Médico General, Inspector de Policía Urbano, Vigilante y Conductor.

Instrumentos

Readaptación Laboral, Lineamientos de Política y Guía de Ejecución

Este documento elaborado por la Dirección de Empleo Público, busca propiciar la creación de programas de capacitación, acerca de aspectos psicoemocionales, familiares, finanzas, información laboral, entre otros, que conlleven a la aceptación y adaptación al cambio.

Cuestionario de actitudes frente a la jubilación

Se diseña y valida el cuestionario de actitudes frente a la jubilación, compuesto de 26 ítems según seis dimensiones: familiar, económica, social, psicológica, planificación y salud. El objetivo del cuestionario permite conocer las actitudes de los servidores públicos frente a la jubilación.

Programa claves para afrontar los cambios con éxito

Las actividades de capacitación de este programa constaban de objetivos, marco conceptual, metodología, presentación de power point, infografías y vídeos.

Material para capacitaciones

En el desarrollo del programa de capacitación se utilizan los formatos de registro de asistencia a la capacitación (Anexo 1) y la evaluación de aprendizaje (Anexo 2).

Base de datos de capacitaciones

Teniendo en cuenta las capacitaciones realizadas, se lleva a cabo el registro de la evaluación de aprendizaje y el registro de asistencia a la capacitación, que comprendía la tabulación de las percepciones frente a la capacitación acerca de las condiciones logísticas, el desempeño del expositor y el desarrollo pedagógico y también, el análisis de datos. Además, el registro de los funcionarios que asistían o no a la capacitación, respectivamente.

Procedimiento

Programa claves para afrontar los cambios con éxito

A través de una revisión de literatura y tomando como base la guía de Readaptación Laboral, Lineamiento de Política y Guía de Ejecución elaborada por la Dirección de Empleo Público, se diseñó e implementó el presente programa, el diseño de cada capacitación comprendía objetivos, marco conceptual, metodología, presentación de power point, infografías y vídeos. Después, para llevar a cabo la implementación del programa, se realizaban las circulares respectivas (Anexo 3) para comunicar la información en la administración local, asimismo, para ejecutar las actividades se solicitaba a Dirección Operativa mediante oficios, la limpieza al salón de capacitación (Anexo 4). Por último, se llevaba a cabo el proceso de gestión de recursos, solicitando a la Oficina de Sistemas (Anexo 5) y Almacén (Anexo 6) los recursos tecnológicos necesarios para la capacitación y también, la respectiva autorización de salida de elementos.

Así pues, en el desarrollo de las actividades de capacitación se daba inicio con una dinámica rompe hielo, luego, se desarrollaba el tema central de capacitación, seguido de esto, se implementaba una actividad práctica frente a lo abordado y posteriormente, se realizaba retroalimentación sobre lo trabajado. Finalmente, se diligenciaba el registro de asistencia a la capacitación y la evaluación de aprendizaje. Cabe resaltar, que en el transcurso de la actividad se brindaba un espacio de diálogo y reflexión a los funcionarios sobre lo trabajado.

Por otra parte, se realizaba el registro de la evaluación de aprendizaje, tabulando las puntuaciones otorgadas por parte de los funcionarios a la capacitación e igualmente el análisis de estos datos, y de igual manera, el registro de asistencia a la capacitación.

Capítulo 6

Resultados

Se diseñó e implementó el programa “claves para afrontar los cambios con éxito”, sensibilizando a los servidores públicos frente al proceso de gestión al cambio. El programa estuvo compuesto de siete fases: fase 1 correspondiente al lanzamiento del programa y sensibilización; fase 2 concerniente al diagnóstico de actitudes frente a la jubilación; fase 3 perteneciente al entrenamiento y preparación para la búsqueda de empleo; fase 4 relativa a las capacitaciones; fase 5 perteneciente al fomento de la creación de organizaciones cooperativas; fase 6 referente a finanzas, y por último la fase 7 acerca de aspectos familiares, respecto a esta , se llevó a cabo el diseño pero no la implementación . Cabe resaltar, que durante la implementación del programa de capacitación a los funcionarios que no podían asistir, se realizaron capacitaciones individuales si así lo requerían.

De igual manera, durante el proceso de pasantía se llevaron a cabo otros procesos del área de bienestar, como: apoyo y acompañamiento psicológico y actividades para la comunicación efectiva, gestión de emociones y salud mental.

A continuación, se detallará el diseño del programa de capacitación y los logros alcanzados en cada una de estas fases.

Fase 1. Lanzamiento del programa “cómo afrontar los cambios con éxito” - Gestión al cambio

Marco conceptual

Según León (2002) citado por López, Restrepo y López (2013), el cambio es un proceso mediante el cual se pasa de un estado a otro, generándose modificaciones o alteraciones de

la realidad. Asimismo, es un fenómeno social que ocurre en distintos contextos, con diferentes magnitudes, y con variados tipos y manifestaciones. El cambio ha sido y es inherente a la sociedad y al ser humano desde el inicio de su existencia. Teniendo en cuenta que los cambios ocurren en distintos contextos, las organizaciones también viven este proceso, cambian en variadas formas y según las distintas causas a través del tiempo. Estos cambios organizacionales, afectan las actividades que desarrollan las personas al interior de las organizaciones, y de la misma manera, sus situaciones personales y sus percepciones respecto a la organización (Díaz, 2016). “Kiefer (2005) “se reporta que mientras más cambios experimenten las personas en su trabajo, como es el caso de transiciones mayores, más se presentarían emociones negativas” (Díaz, 2016, p.39). El cambio organizacional, permite la optimización y desarrollo de la organización, no obstante, sería común que se instale en las organizaciones la tendencia a mantener el estado actual durante y después del cambio, ya que las personas percibirían más los efectos negativos y no visualizarían los efectos de crecimiento de la organización Lazarus (1991) citado por Díaz (2016). Cabe resaltar que, las personas no se resistirían al cambio en sí, sino que su resistencia sería frente a la pérdida de status, de retribuciones o de confort Dent y Galloway (1999) citado por Díaz (2016).

Según lo anterior, el objetivo es facilitar recursos que les permitan a los servidores, generar la capacidad de aceptación y adaptación al cambio y así conducir a la transformación mental, cultural y actitudinal, estos recursos serán facilitados durante todo el programa. Para llevar a cabo este proceso, Lewin (s.f.) estructuró un procedimiento para acoger el cambio de manera efectiva y duradera, este consiste en descongelar, cambiar y

recongelar. En primer lugar, descongelar implica exponer de manera clara la necesidad de cambio y lo relacionado con este, con el fin de que el individuo sea consciente de este proceso y posteriormente, lo acepte.

En segundo lugar, cambiar supone poner en marcha las acciones que conducen al cambio, estableciendo e internalizando los nuevos valores, aptitudes y comportamientos. Por último, recongelar conlleva a transformar en regla general el nuevo cambio introducido, asimismo como reforzarlos y que, de esta manera, haga parte de la cultura organizacional (López, Restrepo y López, 2013). En conclusión, el objetivo de este programa, radica en la implementación del primer paso propuesto por Lewin, concientizar sobre el proceso de cambio para lograr una asimilación y aceptación del mismo.

Objetivos

- Dar a conocer a los servidores el marco legal del programa a implementar.
- Facilitar recursos que permitan generar la capacidad de aceptación y adaptación al cambio y así conducir a la transformación mental, cultural y actitudinal.

Teniendo en cuenta en el desarrollo de esta fase, se contó con la participación de 47 servidores públicos, se dio a conocer a los servidores el programa “claves para alcanzar los cambios con éxito”, su objetivo, actividades de capacitación, la población focal y el marco legal el cual sustenta el programa, el cual se sustenta bajo el Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1227 del 2005 artículo 75, Decreto 36 de 1998 y la Ley 100 de 1993. Además, se realizó la primera capacitación gestión al cambio, de ahí, se sensibilizó al personal frente a los procesos de cambio. Asimismo, desde este primer encuentro y en el transcurso del programa se facilitaron a los servidores, recursos que les permitían generar la capacidad de

aceptación, afrontamiento y adaptación al cambio, y de esta manera conducir a la transformación mental, cultural y actitudinal. Finalmente, se generó un espacio para conocer las expectativas de los servidores frente al programa.

Fase 2. Diagnóstico

Diagnóstico de actitudes de los servidores sujetos a desvinculación laboral por jubilación

Se realizó el diseño y validación por jueces del cuestionario de actitudes frente a la jubilación (Anexo 7) compuesto de 26 ítems los cuales se formularon según seis dimensiones planteadas a partir de una revisión teórica, a saber, dimensión familiar, económica, social, psicológica, planificación y salud. En consecuencia, el cuestionario permitía conocer las actitudes de los servidores públicos frente a la jubilación. No obstante, se llevó a cabo la implementación del cuestionario únicamente con tres funcionarios, debido a la baja asistencia al programa de los servidores públicos sujetos a desvinculación laboral por jubilación.

Fase 3. Entrenamiento y preparación para la búsqueda de empleo

El propósito principal de esta fase fue ofrecer herramientas a los servidores para adquirir habilidades necesarias para lograr el éxito en la búsqueda de empleo e incentivar el emprendimiento individual, objetivo el cual se dio cumplimiento en el desarrollo de la fase 4 y fase 5.

Fase 4. Capacitaciones

Clima laboral

Marco conceptual

Likert y Mc Gregor en los años sesenta introducen el concepto de “clima organizacional”, debido al interés de estudiar la manera en que los responsables de las organizaciones creaban el clima en el que los subalternos llevaban a cabo sus tareas, la manera de hacerlas, el nivel en que resultaban competentes y su capacidad para que las acciones que realizaban ejerciesen una influencia positiva en el contexto organizacional (Cuadra y Veloso, 2007). Al hablar de clima laboral, se “Deninson (1996) alude a los factores ambientales percibidos de manera consciente por las personas que trabajan en las organizaciones, los cuales se encuentran sujetos al control organizacional y que se traducen en normas y pautas de comportamiento.” (Cuadra y Veloso, 2007, p.48)

Likert (1967) citado por Olaz (2013), establece diversos elementos explicativos del clima laboral, estos son: métodos de mando, naturaleza de las fuerzas de motivación, comunicación, interacción, toma de decisiones, fijación de objetivos y directrices, procesos de control y aquellos aspectos referidos a la objetivación y perfeccionamiento de resultados. Álvarez (1992) citado por Olaz (2013), sistematizó el clima laboral a través de diversas categorías como: valores colectivos; posibilidades de formación y desarrollo; recursos materiales y ambiente físico; retribución material y moral; estilos de dirección; sentimientos de pertenencia; motivación y compromiso; relaciones humanas, relaciones jefes-subalternos; control y regulaciones; estructura organizativa y diseño del trabajo (Olaz, 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe preguntarse cuáles son los posibles síntomas de deterioro frente al clima organizacional que las organizaciones pueden presentar, algunas de estas desviaciones son: el deterioro de la misión, visión y valores, junto a bajos niveles

de compromiso hacia la organización, sobrecarga o escasa carga de trabajo, falta de control frente al ritmo establecido hacia el trabajo, bajo nivel de responsabilidad para el cargo desempeñado, nula comunicación por parte del emisor-receptor, inadecuados canales, mensajes y contextos, entre otros (Olaz, 2013).

El objetivo es sensibilizar en los comportamientos que influyen y deterioran el clima laboral, en especial frente a la gestión al cambio, asimismo identificar junto a los servidores los elementos que favorecen un adecuado clima laboral. Así que, las claves para fomentar un buen clima organizacional según Openmet Group (2014) son: promover el respeto, buscar el feedback con los empleados, poseer la capacidad de liderazgo, realizar reconocimientos a los empleados, tener un lugar de trabajo adecuado, que exista flexibilidad horaria, y que existan protocolos en los procesos y tareas.

Objetivo

- Promover los elementos que favorecen un adecuado clima laboral

En el curso de esta capacitación se contó con la asistencia de 25 servidores públicos, en esta capacitación se brindó información sobre los escenarios del clima laboral susceptibles a ser parte de los síntomas de deterioro del ambiente laboral, asimismo, las consecuencias de un mal ambiente laboral. Teniendo en cuenta lo abordado, a través del trabajo en equipo los servidores identificaron aquellos síntomas de deterioro del clima laboral en la administración local, reflexionaron sobre la influencia de estos a nivel personal y laboral, y concluyeron como síntomas de deterioro del clima laboral: la comunicación, canales y contextos inadecuados, la sobrecarga de trabajo, las instalaciones locativas y la relación con directivos. Finalmente, crearon estrategias para hacer frente a los elementos de

deterioro del clima laboral y fomentar buenas prácticas, como: realizar reuniones por equipos de trabajo para identificar los elementos no favorecedores del clima laboral e intervenir en estos elementos, en especial el elemento de la comunicación. También, realizar actividades team building por dependencias.

Igualmente, se llevó a cabo la actividad dibujo a ciegas, donde vivenciaron cómo la comunicación efectiva y el liderazgo son elementos influyentes en el clima laboral. En consecuencia, se promovieron los elementos favorecedores de un adecuado clima laboral (Anexo 8).

Finalmente, respecto a la evaluación de la capacitación por parte de los servidores, la administración tiene establecida la evaluación de aprendizaje, la cual está compuesta por tres categorías: condiciones logísticas, desempeño de los expositores y desarrollo pedagógico, y a su vez cada una comprende distintos ítems donde se evalúa de 1 a 5, siendo 1 deficiente, 2 insuficiente, 3 aceptable, 4 sobresaliente y 5 excelente.

En primer lugar, la categoría condiciones logísticas establece sus criterios de evaluación para las instalaciones en donde se ejecutó la capacitación y la organización general de la capacitación. En segundo lugar, la categoría desempeño de los expositores estipula sus criterios de evaluación frente al conocimiento y dominio del tema y claridad y orden de los temas. En tercer lugar, la categoría desarrollo pedagógico determina sus criterios de evaluación en relación con la claridad de la información, el contenido del programa, la pertinencia de la información en la aplicabilidad a su cargo y los medios audiovisuales.

Y así sucesivamente, a correspondencia con la categoría condiciones logísticas y sus criterios de evaluación: instalaciones en donde se ejecutó la capacitación (ítem 1) y organización general de la capacitación (ítem 2), se obtuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 1.

Condiciones logísticas clima laboral

CONDICIONES LOGÍSTICAS		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
2	1	5,26
3	3	15,79
4	2	10,53
5	13	68,42
Total	19	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
3	3	15,79
4	2	10,53
5	14	73,68
Total	19	100

Acerca de la categoría desempeño de los expositores y sus criterios de evaluación: conocimiento y dominio del tema (ítem 1), y claridad y orden de los temas (ítem 2), se logró la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 2.

Desempeño de los expositores clima laboral

DESEMPEÑO DE LOS EXPOSITORES		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
3	1	4,17
4	3	12,50
5	20	83,33
Total	24	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
3	1	4,17
4	3	12,50
5	20	83,33
Total	24	100

Por último, y sobre la categoría desarrollo pedagógico y sus criterios de evaluación: claridad de la información (ítem 1), contenido del programa (ítem 2), pertinencia de la información en la aplicabilidad a su cargo (ítem 3) y medios audiovisuales (ítem 4), se tuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 3.

Desarrollo pedagógico clima laboral

DESARROLLO PEDAGÓGICO		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
3	1	4,17
4	3	12,50
5	20	83,33
Total	24	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
3	1	4,17
4	3	12,50
5	20	83,33
Total	24	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
4	2	8,33
5	22	91,67
Total	24	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 4	%
4	7	29,17
5	13	54,17
NR	4	16,67
Total	24	100

Autoestima

Marco conceptual

El cambio puede generar una actitud positiva o negativa en quien lo experimenta, las personas que lo experimentan pueden presentar un comportamiento negativo que a la vez puede ser defensivo o incluso, de obstrucción a todo intento de cambio Appelbaun, Pierre, y Glavas (1998) citado por García, Rubio y Bravo (2007).

Estas reacciones negativas ante la iniciativa de cambio se conocen como resistencia al cambio (García, Rubio y Bravo, 2007). La resistencia al cambio comprende las conductas de un empleado o grupo de personas para desacreditar, demorar o impedir el proceso de un cambio, debido a la percepción que tienen de amenaza a sus necesidades de seguridad,

interacción social, prestigio o autoestima Davis y Newstrom (2001) citado por García, Gómez y Londoño (2009).

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo es brindar estrategias para fortalecer la identidad personal, y de esta manera, reducir el impacto emocional ante el cambio. De esta manera, la autoestima hace referencia a los sentimientos del individuo hacia su valía y competencia. Por consiguiente, “es el aspecto evaluativo del sistema de identidad y se relaciona con la imagen de una identidad ideal: cuando hay poca discrepancia entre la identidad ideal y la percibida como real, el individuo tendrá una elevada autoestima; por otro lado, cuando la discrepancia es grande, el resultado es una baja autoestima” (Schaffer, 2000, p.207). Una autoestima saludable se relaciona con la racionalidad, el realismo y la intuición, también con la creatividad, la independencia, la flexibilidad y la capacidad para aceptar los cambios; y una autoestima baja, se relaciona con la irracionalidad, la ceguera ante la realidad, la inflexibilidad, el temor a lo nuevo y desconocido (Branden, 1995). Cabe resaltar que, en los modelos de estrés y resistencia, la autoestima se considera importante para mitigar el estrés. Es así que, si se tiene una autoestima alta, la persona puede controlar su vida, en cambio, si la persona tiene una autoestima baja, lo que rige el comportamiento es la duda, el comportamiento defensivo y el miedo. En conclusión, la alta autoestima se relaciona con la flexibilidad y las acciones de afrontamiento adecuadas que ejecuta el individuo ante las situaciones de cambio (Verduzco, Gómez y Durán, 2004).

Objetivo

- Brindar estrategias para fortalecer la identidad personal y así reducir el impacto emocional ante el cambio.

En esta capacitación, se contó con la asistencia de 28 servidores públicos, se proporcionó información sobre los componentes que comprenden la autoestima, también acerca de los elementos característicos de la baja y alta autoestima. Se identificó y se debatió sobre un caso presentado en relación a la autoestima, posteriormente y teniendo en cuenta lo trabajado, se realizó una actividad a nivel individual en la cual los servidores identificaron la relación entre el nivel cognitivo, emocional y conductual, y la autoestima.

Por consiguiente, se brindaron estrategias y herramientas para fortalecer la identidad personal y así reducir el impacto emocional ante el cambio, igualmente se evidenció baja capacidad de introspección frente a lo cual se brindó la respectiva orientación.

Por otra parte, frente a la evaluación de aprendizaje, en la categoría de las condiciones logísticas y sus criterios de evaluación: instalaciones en donde se ejecutó la capacitación (ítem 1) y organización general de la capacitación (ítem 2), se tuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 4.

Condiciones logísticas autoestima

CONDICIONES LOGÍSTICAS		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
3	9	32,14
4	5	17,86
5	13	46,43
No responde	1	3,57
Total	28	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
3	3	32,14
4	1	17,86
5	16	46,43
No responde	8	3,57
Total	28	100

Con respecto a la categoría desempeño de los expositores y sus criterios de evaluación: conocimiento y dominio del tema (ítem 1), y claridad y orden de los temas (ítem 2), se recibió la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 5.

Desempeño de los expositores autoestima

DESEMPEÑO DE LOS EXPOSITORES

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	7	25
5	21	75
Total	28	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	6	21,43
5	20	71,43
No responde	2	7,14
Total	28	100

Finalmente, referente a la categoría desarrollo pedagógico y sus criterios de evaluación: claridad de la información (ítem 1), contenido del programa (ítem 2), pertinencia de la información en la aplicabilidad a su cargo (ítem 3) y medios audiovisuales (ítem 4), se consiguió la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 6.

Desarrollo pedagógico autoestima

DESARROLLO PEDAGÓGICO		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
3	1	3,57
4	8	28,57
5	19	67,86
Total	28	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
3	2	7,14
4	7	25
5	18	64,29
No responde	1	3,57
Total	28	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
4	11	39,29
5	16	57,14
No responde	1	3,57
Total	28	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
1	3	10,71
2	2	7,14
3	2	7,14
4	9	32,14
5	9	32,14
No responde	3	10,71
Total	28	100

Inteligencia emocional

Marco conceptual

“Los cambios organizacionales, suponen ciertamente la aparición de nuevos escenarios y tienden preferencialmente a referirse a efectos en el plano de las actitudes, emociones y resistencias frente al cambio.” (Dent & Galloway, 1999; Kiefer, 2005; Strebel, 2005; Devos, Buelens & Bouckenooghe, 2007; Fugate, Kinicki & Prussia, 2008; Smollan, 2011) citado por Díaz (2016, p.35).

De este modo, el objetivo es brindar estrategias para desarrollar o fortalecer la habilidad de inteligencia emocional para facilitar la adaptación al medio. Según “Salovey y Mayer (1990) citado por Ferragut y Fierro (2012), mencionan que la inteligencia emocional es la capacidad de regular emociones y sentimientos tanto propios como los de los demás, de comprender y discriminar entre estos y utilizar esta información para orientar los pensamientos y acciones. Cabe resaltar, que las emociones ayudan a solucionar problemas y facilitan la adaptación al ambiente. En el modelo de inteligencia emocional Mayer y Salovey (1997) citado por Fernández y Extremera (2005), afirman que esta se conceptualiza a través de cuatro habilidades básicas: percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional.

Teniendo en cuenta las habilidades básicas, según Mayer y Salovey (1997) citado por Fernández y Extremera (2005), la primera habilidad es la percepción emocional, desde esta se identifica y reconoce los propios sentimientos y de los demás, implica prestar atención y descodificar las señales emocionales desde la comunicación verbal y no verbal. La segunda habilidad es la facilitación o asimilación emocional, donde el individuo debe tener

en cuenta sus emociones y sentimientos cuando razona o soluciona problemas, ya que estos afectan al sistema cognitivo y estos estados afectivos ayudan a la toma de decisiones.

La tercera habilidad es la comprensión emocional, esta implica la capacidad para etiquetar las emociones, entender las relaciones entre una situación y las emociones que dicha genera, reconocer las transiciones de los estados emocionales y finalmente, comprender la aparición de sentimientos simultáneos y contradictorios. La última habilidad es la regulación emocional, la cual implica el manejo del mundo intrapersonal e interpersonal de cada individuo, es decir, cada persona debe regular las propias emociones y las de los demás. De igual manera, esta habilidad supone la capacidad para reflexionar sobre las emociones y determinar la utilidad de su información.

Objetivos

- Brindar estrategias para desarrollar o fortalecer la habilidad de aprendizaje emocional para facilitar la adaptación al medio.

El desarrollo de esta capacitación comprendía dos días, en el primer día se realizó la capacitación sobre inteligencia emocional en la cual se tuvo la participación de 24 servidores, y en el segundo día se llevó a cabo la práctica de mindfulness, a este encuentro asistieron 23 servidores. En esta capacitación se abordó la capacidad de la inteligencia emocional y sus componentes: percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional. Seguidamente, se desarrolló un trabajo individual en el cual los servidores describieron una situación que guardaba relación con los componentes de la inteligencia emocional expuestos, algunos servidores decidieron exponer su situación, sobre la cual se reflexionó y se buscaron alternativas para la gestión de las emociones.

Posteriormente, se enfatizó en la importancia del desarrollo y fortalecimiento de esta capacidad para la correcta adaptación al medio. Al finalizar este encuentro, se brindaron estrategias y herramientas para gestionar las emociones.

En el segundo encuentro, se efectuó la práctica de mindfulness durante una hora, con el propósito de poner en práctica esta herramienta para gestionar emociones, se trabajó en la atención a la respiración, exploración corporal y en la atención al momento presente. En consecuencia, según los dos encuentros, se evidenció la capacidad de análisis frente a situaciones que comprometen la inteligencia emocional, asimismo la práctica del mindfulness aportó un estado de calma en los servidores.

Ahora, frente a la evaluación de aprendizaje, solo se tuvo en cuenta la asistencia a los dos encuentros, así que, 16 servidores participaron en los encuentros. En la categoría de las condiciones logísticas y sus criterios de evaluación: instalaciones en donde se ejecutó la capacitación (ítem 1) y organización general de la capacitación (ítem 2), se tuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 7.

Condiciones logísticas inteligencia emocional

CONDICIONES LOGÍSTICAS		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
3	6	37,50
5	10	62,50
Total	16	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
3	3	18,75
4	4	25
5	9	56,25
Total	16	100

En correspondencia a la categoría desempeño de los expositores y sus criterios de evaluación: conocimiento y dominio del tema (ítem 1), y claridad y orden de los temas (ítem 2), se alcanzó la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 8.

Desempeño de los expositores inteligencia emocional

DESEMPEÑO DE LOS EXPOSITORES		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	2	12,50
5	14	87,50
Total	16	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	3	18,75
5	13	81,25
Total	16	100

Por último, en cuanto a la categoría desarrollo pedagógico y sus criterios de evaluación: claridad de la información (ítem 1), contenido del programa (ítem 2), pertinencia de la

información en la aplicabilidad a su cargo (ítem 3) y medios audiovisuales (ítem 4), se logró la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 9.

Desarrollo pedagógico inteligencia emocional

DESARROLLO PEDAGÓGICO		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	2	12,50
5	14	87,50
Total	16	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	2	12,50
5	14	87,50
Total	16	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	3	18,75
5	13	81,25
Total	16	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	5	31,25
5	11	68,75
Total	16	100

Estrategias de afrontamiento

Marco conceptual

El estrés se origina ante una exigencia al organismo, frente a la cual este no tiene información para darle una respuesta adecuada, activando un mecanismo de emergencia, consistente en una activación psicofisiológica que permite recoger más y mejor información, procesarla e interpretarla más rápida y eficientemente, y así permitir al organismo dar una respuesta adecuada a la demanda. Fernández y Palmero (1999) citado por Londoño, Pérez y Murillo (2009, pp.148-149)

Asimismo, “Palmero, Fernández, Martínez y Chóliz (2002) afirman que el estrés pone en marcha una serie de mecanismos de emergencia necesarios para la supervivencia, y solamente bajo determinadas condiciones sus consecuencias se tornan negativas. Desde esta perspectiva, el estrés es un proceso positivo e imprescindible para la supervivencia.” (Londoño, Pérez y Murillo, 2009, p.149). En conclusión, estos mecanismos son los recursos de los que el individuo se vale para afrontar las situaciones que implican estrés.

Así pues, Fernández y Palmero (1999) citado por Londoño, Pérez y Murillo (2009, pp. 149-150), mencionan que el afrontamiento es el “conjunto de esfuerzos comportamentales y cognitivos, que se ejecutan al momento de hacer frente a las demandas tanto internas como externas, que pueden llegar a ser consideradas como desbordantes de los recursos que posee el individuo”. Cabe resaltar, que cada individuo afronta de manera diferente cada situación, y esto se encuentra relacionado con creencias, habilidades para interactuar con

los demás, valores y capacidades para afrontar situaciones complejas (Londoño, Pérez y Murillo, 2009).

Según la escala de Modos de Afrontamiento (Ways of Coping, WOC) de Folkman y Lazarus (1985) citado por Vázquez, Crespo y Ring (2000), para enfrentar las situaciones estresantes se identifican ocho estrategias de afrontamiento, centradas en la solución del problema o en la regulación emocional. Las estrategias de afrontamiento centradas en la solución del problema son: la confrontación y la planificación; y las estrategias de afrontamiento centradas en la regulación emocional son: el distanciamiento, el autocontrol, la aceptación de responsabilidad, el escape-evitación, y la reevaluación positiva. A continuación, se mencionarán cada una de las estrategias y su respectiva definición:

- La confrontación: intentos de solucionar directamente la situación a través de acciones directas, agresivas o potencialmente arriesgadas.
- La planificación: pensar y desarrollar estrategias para solucionar el problema.
- El distanciamiento: intentos de apartarse del problema, no pensar en él, o evitar que afecte.
- El autocontrol: esfuerzos para controlar los sentimientos y respuestas emocionales.
- Aceptación de responsabilidad: reconocer el papel que uno haya tenido en el origen o mantenimiento del problema.
- Escape-Evitación: empleo de un pensamiento irreal improductivo o de estrategias como comer, beber, usar drogas o tomar medicamentos.

- Reevaluación positiva: percibir los posibles aspectos positivos que tenga o haya tenido la situación estresante.
- Búsqueda de apoyo social: acudir a otras personas para buscar ayuda, información o también comprensión y apoyo emocional.

Teniendo en cuenta lo anterior, Folkman y Lazarus (1980) citado por Montoya y Moreno (2012), mencionan que las estrategias de afrontamiento centradas en el problema, tienen como finalidad dar solución al evento generador de estrés, y las estrategias de afrontamiento centradas en la regulación emocional, pretenden regular las emociones asociadas al evento que ha generado el estrés.

Objetivo

- Orientar y fortalecer la práctica de estrategias de afrontamiento productivas ante situaciones de estrés.

Se contó con la participación de 19 servidores públicos, se inició el encuentro con una actividad en la cual los servidores debían atravesar un camino de obstáculos en el cual estuvieron expuestos a una situación desconocida que generó incertidumbre y temor. Posteriormente, se identificaron las emociones y conductas que predominaron en los servidores, así se dio inicio a la capacitación en donde se abordó la relación existente entre el estrés y las estrategias de afrontamiento, asimismo se detallaron las estrategias de afrontamiento centradas en el problema y centradas en la regulación emocional, igualmente sobre la función que cumplen las estrategias de afrontamiento en la vida de los seres humanos.

Según la información brindada, los servidores identificaron desde el nivel cognitivo sus pensamientos frente a la situación que debían afrontar, desde el nivel emocional qué emociones experimentaron y así sucesivamente detallaron qué estrategias de afrontamiento utilizaron en el camino de obstáculos, aunque también detallaron las estrategias de afrontamiento más utilizadas en el transcurso de su vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se orientó y fortaleció la práctica de estrategias de afrontamiento productivas ante la situación de estrés. El desarrollo de la actividad puso de manifiesto las siguientes estrategias de afrontamiento en los servidores: confrontación, autocontrol, distanciamiento y búsqueda de apoyo social. Al terminar el encuentro, se fomentaron conductas adaptativas para llevar a cabo ante situaciones de estrés, también se determinaron las conductas a evitar frente a situaciones de estrés.

Frente a la evaluación de aprendizaje, en la categoría de las condiciones logísticas y sus criterios de evaluación: instalaciones en donde se ejecutó la capacitación (ítem 1) y organización general de la capacitación (ítem 2), se tuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 10.

Condiciones logísticas estrategias de afrontamiento

CONDICIONES LOGÍSTICAS		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
2	1	5,26
3	3	15,79
4	2	10,53
5	13	68,42
Total	19	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
3	3	15,79
4	2	10,53
5	14	73,68
Total	19	100

Con respecto a la categoría desempeño de los expositores y sus criterios de evaluación: conocimiento y dominio del tema (ítem 1), y claridad y orden de los temas (ítem 2), se recibió la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 11.

Desempeño de los expositores estrategias de afrontamiento

DESEMPEÑO DE LOS EXPOSITORES

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
3	1	5,26
4	1	5,26
5	17	89,47
Total	19	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
3	1	5,26
4	1	5,26
5	17	89,47
Total	19	100

Finalmente, referente a la categoría desarrollo pedagógico y sus criterios de evaluación: claridad de la información (ítem 1), contenido del programa (ítem 2), pertinencia de la información en la aplicabilidad a su cargo (ítem 3) y medios audiovisuales (ítem 4), se consiguió la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 12.

Desarrollo pedagógico estrategias de afrontamiento

DESARROLLO PEDAGÓGICO		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
3	1	5,26
4	1	5,26
5	17	89,47
Total	19	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
3	1	5,26
4	1	5,26
5	17	89,47
Total	19	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
3	1	5,26
4	2	10,53
5	16	84,21
Total	19	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 4	%
2	1	5,26
3	2	10,53
4	3	15,79
5	10	52,63
NR	3	15,79
Total	19	100

Proyecto de vida

Marco conceptual

El proyecto de vida, es un modelo ideal sobre lo que el individuo quiere ser y hacer, según las posibilidades internas y externas de lograrlo, definiendo su razón de ser como individuo en un contexto y tipo de sociedad determinada D'Angelo (1994). En el proyecto de vida se articulan funciones y contenidos de la personalidad, como valores morales, valores estéticos, valores sociales y capacidades (D'Angelo, 1998). Por otra parte, para el desarrollo integral de los proyectos de vida hay que tener en cuenta, los aspectos físicos, emocionales, intelectuales, sociales y espirituales del individuo teniendo en cuenta sus situaciones vitales. Asimismo, el desarrollo integral y eficiente de los proyectos de vida debe contemplar fundamentos crítico-reflexivos orientados a la autorrealización personal D' Angelo (2004).

Cabe resaltar, que el proyecto de vida no es realizado eficientemente si el individuo no tiene la capacidad de orientarse frente a lo que siente, piensa, cómo se valora y cuáles son sus potencialidades, es decir, la capacidad de escudriñarse y explorar el ambiente con las oportunidades, factibilidades y amenazas D'Angelo (1994).

Objetivo

- Fomentar un modelo integral donde la persona proyecte lo que quiere ser y hacer.

En el desarrollo de esta capacitación, se contó con la asistencia de 13 servidores públicos, se trabajó sobre los elementos necesarios para el desarrollo integral de los proyectos de vida, asimismo se enfatizó en la importancia de la capacidad analítica-

reflexiva para el desarrollo integral del proyecto de vida. Después, se implementó la herramienta rueda de la vida mediante la cual los servidores analizaron el estado de su vida a través de diversas áreas que contemplan: salud, familia, trabajo, finanzas, recreación, educación, espiritualidad y relaciones sociales, a cada una de estas áreas otorgaron una puntuación de 1 a 10 según el nivel de atención brindado a cada área. Luego, establecieron compromisos a trabajar durante cada semana para fortalecer las áreas a las que les han brindado menor atención.

Se logró la comprensión de que el proyecto de vida trasciende elementos de poca importancia para la construcción del ser, en definitiva, el proyecto de vida integral comprende aspectos físicos, emocionales, sociales, intelectuales y espirituales. Respecto a la actividad desarrollada las áreas con menor atención fueron: salud, relaciones sociales y recreación. En resumen, se fomentó un modelo integral donde la persona proyectó lo que quiere ser y hacer.

Por otro lado, correspondiente a la evaluación de aprendizaje, en la categoría de las condiciones logísticas y sus criterios de evaluación: instalaciones en donde se ejecutó la capacitación (ítem 1) y organización general de la capacitación (ítem 2), se recibió la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 13.

Condiciones logísticas proyecto de vida

CONDICIONES LOGÍSTICAS		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
3	4	30,77
4	3	23,08
5	6	46,15
Total	13	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
3	1	7,69
4	4	30,77
5	8	61,54
Total	13	100

En la categoría desempeño de los expositores y sus criterios de evaluación: conocimiento y dominio del tema (ítem 1), y claridad y orden de los temas (ítem 2), se logró la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 14.

Desempeño de los expositores proyecto de vida

DESEMPEÑO DE LOS EXPOSITORES		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	4	30,77
5	9	69,23
Total	13	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	4	30,77
5	9	69,23
Total	13	100

Para terminar, en la categoría desarrollo pedagógico y sus criterios de evaluación: claridad de la información (ítem 1), contenido del programa (ítem 2), pertinencia de la información en la aplicabilidad a su cargo (ítem 3) y medios audiovisuales (ítem 4), se obtuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 15.

Desarrollo pedagógico proyecto de vida

DESARROLLO PEDAGÓGICO		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	3	23,08
5	10	76,92
Total	13	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	3	23,08
5	10	76,92
Total	13	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
4	4	30,77
5	9	69,23
Total	13	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
3	1	7,69
4	3	23,08
5	9	69,23
Total	13	100

Emprendimiento individual

Marco conceptual

“El espíritu emprendedor se entiende como las características de la personalidad que se manifiestan en la forma de pensar y actuar vinculadas con la búsqueda y el aprovechamiento de las oportunidades” (Carlos, Contreras, Silva y Liquidano, 2015, p. 46). Según Cole (1959) citado por Espiritu y Sastre (2009), el espíritu emprendedor se concibió como la actividad de una persona o de un grupo direccionada a iniciar, sostener o aumentar una unidad de negocios encaminada a la obtención de ganancias mediante la producción y distribución de bienes o servicios. Asimismo, Galindo y Echeverría (2011) definieron el espíritu emprendedor como la “capacidad para pensar, razonar y actuar, centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado” (p.88).

En la literatura se han contemplado siete dimensiones del espíritu emprendedor, estas son: la autoconfianza; el comportamiento innovador; la motivación de logro; la autoeficacia emocional; el liderazgo; la proactividad y la tolerancia a la incertidumbre. De esta manera, la autoconfianza es la seguridad que tiene el individuo en sus capacidades y así alcanzar un objetivo (Mollo, 2008). El comportamiento innovador implica las habilidades que tiene el individuo para generar diversas alternativas frente a las situaciones

(Cano, García y Gea, 2004). La motivación de logro se considera como la necesidad de las personas en buscar y lograr sus objetivos y ascender así, hacia el éxito, igualmente como el deseo de las personas para trabajar sobre la mejora del resultado de sus acciones (Espíritu y Sastre, 2007).

La autoeficacia emocional es el curso que inicia, mantiene y evita la ocurrencia e intensidad de los estados emocionales y de esta manera lograr la adaptación al medio (Eisenberg y Spinrad, 2004). El liderazgo es la aptitud para incidir en el comportamiento de otro individuo Mollo (2008). “La proactividad es la capacidad de ver el camino hacia adelante y tomar acciones en el presente para llegar a la meta establecida de una manera efectiva” Galindo y Echeverría (2011, p. 88). Por último, la tolerancia a la incertidumbre se contempla como el grado en el que un individuo acepta y se adapta a los cambios (Espíritu y Sastre, 2009).

Objetivo

- Generar conciencia emprendedora para potenciar el proceso de innovación personal.

Se contó con la asistencia de 13 servidores públicos, se implementó una dinámica grupal que permitió poner en evidencia la creatividad, la innovación y el trabajo en equipo por parte de los servidores públicos, mediante esta actividad se logró trabajar e incentivar la comunicación, la cohesión y el trabajo en equipo. En esta capacitación se trabajó sobre el espíritu emprendedor y sus dimensiones: la autoconfianza, el comportamiento innovador, la motivación de logro, la autoeficacia emocional, el liderazgo, la proactividad y la tolerancia al estrés.

Seguido de esto, se implementó la técnica una llave para crear historias para trabajar el comportamiento innovador, a través de esta técnica los servidores generaron diversas alternativas a una situación problema. Además, identificaron cómo el componente cognitivo, emocional y conductual influye en el espíritu emprendedor. Por último, se hizo un reconocimiento al servidor que demostró tener la habilidad para generar diversas alternativas creativas ante una situación. En consecuencia, se generó conciencia emprendedora para potenciar el proceso de innovación personal.

En fin, acerca de la evaluación de aprendizaje, en la categoría de las condiciones logísticas y sus criterios de evaluación: instalaciones en donde se ejecutó la capacitación (ítem 1) y organización general de la capacitación (ítem 2), se obtuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 16.

Condiciones logísticas emprendimiento individual

CONDICIONES LOGÍSTICAS		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
3	2	15,38
4	1	7,69
5	10	76,92
Total	13	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
3	3	15,79
4	2	10,53
5	14	73,68
NR	1	7,69
Total	19	100

En la categoría desempeño de los expositores y sus criterios de evaluación: conocimiento y dominio del tema (ítem 1), y claridad y orden de los temas (ítem 2), se logró la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 17.

Desempeño de los expositores emprendimiento individual

DESEMPEÑO DE LOS EXPOSITORES		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	3	23,08
5	10	76,92
Total	13	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	4	30,77
5	8	61,54
NR	1	7,69
Total	13	100

Finalmente, en la categoría desarrollo pedagógico y sus criterios de evaluación: claridad de la información (ítem 1), contenido del programa (ítem 2), pertinencia de la información en la aplicabilidad a su cargo (ítem 3) y medios audiovisuales (ítem 4), se obtuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 18.

Desarrollo pedagógico emprendimiento individual

DESARROLLO PEDAGÓGICO		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	3	23,08
5	10	76,92
Total	13	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
4	4	30,77
5	9	69,23
Total	13	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
4	4	30,77
5	9	69,23
Total	13	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 4	%
3	1	7,69
4	4	30,77
5	8	61,54
Total	13	100

Habilidades sociales

Marco conceptual

El carácter de la actividad humana es la interacción social, así que, el transcurrir de la vida de los seres humanos estará determinado por sus habilidades sociales (Caballo, 2007). De esta manera, la habilidad social, es la capacidad de un individuo para instaurar una comunicación pertinente con otros, teniendo en cuenta las variadas características, las situaciones y contextos diversos (Zaldívar, 1994).

Según Caballo (1986) citado por Caballo (2007), la conducta socialmente habilidosa es el conjunto de conductas realizadas por un individuo en un contexto interpersonal que pone de manifiesto los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de quien los exige de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los otros, y que generalmente da solución a los problemas de la situación mientras reduce la probabilidad de futuros problemas.

Objetivo

- Fortalecer las habilidades sociales básicas como habilidad adaptativa.

Se tuvo la asistencia de 9 servidores públicos, se capacitó sobre las habilidades sociales, la conducta socialmente habilidosa y la conducta socialmente no habilidosa, asimismo, en los componentes no verbales y en los componentes paralingüísticos. Seguido de esto, se desarrolló la actividad conversaciones difíciles mediante la cual se evaluó desde los componentes no verbales: la capacidad de escucha activa, la expresión facial, la mirada, las sonrisas, la postura, la orientación, el contacto físico, y los gestos, y desde los componentes paralingüísticos: el volumen de la voz, la fluidez y la velocidad.

De esta manera, en el transcurso de la actividad desarrollaron la capacidad de escucha activa, mantuvieron una adecuada expresión facial, contacto visual y postura, también, establecieron un pertinente volumen de voz, fluidez y velocidad. Culminada la actividad, se llevó a cabo la retroalimentación frente a los componentes no verbales y componentes paralingüísticos. En consecuencia, se fortalecieron las habilidades sociales como habilidad adaptativa.

Ahora bien, en la evaluación de aprendizaje, en la categoría de las condiciones logísticas y sus criterios de evaluación: instalaciones en donde se ejecutó la capacitación (ítem 1) y organización general de la capacitación (ítem 2), se recibió la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 19.

Condiciones logísticas habilidades sociales

CONDICIONES LOGÍSTICAS		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
3	3	33,33
4	1	11,11
5	5	55,56
Total	9	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 4	%
3	2	22,22
4	2	22,22
5	5	55,56
Total	13	100

En la categoría desempeño de los expositores y sus criterios de evaluación: conocimiento y dominio del tema (ítem 1), y claridad y orden de los temas (ítem 2), se obtuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 20.

Desempeño de los expositores habilidades sociales

DESEMPEÑO DE LOS EXPOSITORES		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	2	22,22
5	7	77,78
Total	9	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	2	22,22
5	7	77,78
Total	13	100

En fin, en la categoría desarrollo pedagógico y sus criterios de evaluación: claridad de la información (ítem 1), contenido del programa (ítem 2), pertinencia de la información en la aplicabilidad a su cargo (ítem 3) y medios audiovisuales (ítem 4), se obtuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 21.

Desarrollo pedagógico habilidades sociales

DESARROLLO PEDAGÓGICO		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	2	22,22
5	7	77,78
Total	9	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	2	22,22
5	7	77,78
Total	9	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
4	3	33,33
5	6	66,67
Total	9	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 4	%
3	2	22,22
4	2	22,22
5	5	55,56
Total	9	100

Herramientas para una exitosa entrevista de trabajo

Marco conceptual

Según Gestión Humana (2015) la entrevista de trabajo es la prueba que se debe enfrentar para encontrar empleo, en esta, el entrevistador se encarga de identificar si la persona tiene

las competencias o carece de las mismas para el cargo vacante, asimismo, busca conocer los intereses y aspiraciones del candidato. De esta manera, el entrevistador sabrá si el perfil encaja o no con el cargo vacante. En términos generales, los elementos de una adecuada entrevista de trabajo comprenden la comunicación eficaz por parte del candidato. Así que para presentar una entrevista de trabajo exitosa Gestión Humana (2015) contempla los siguientes tips: saludo cordial, ser puntual, mostrar seguridad, escuchar activamente, conocimiento de la empresa, expresión verbal, realizar preguntas correctas y mostrar interés. A continuación, se describirán estos.

- Saludo cordial: saludar al entrevistador, manteniendo contacto visual y estrechando la mano de manera segura.
- Ser puntual: prever margen de tiempo lo suficientemente amplio.
- Mostrar seguridad: tener una adecuada postura, prestar atención y mantener contacto visual.
- Escuchar activamente: analizar lo que el entrevistador está indagando para responder coherentemente.
- Conocimiento de la empresa: informarse sobre la empresa y el cargo ofertado.
- Expresión verbal: expresar de manera clara, concisa y estructurada, tener control en la fluidez y velocidad.
- Preguntas correctas: indagar lo que se necesite saber en relación al cargo y empresa.
- Mostrar interés: demostrar actitud positiva e interés por el trabajo.

Objetivo

- Brindar estrategias que permitan a los servidores adquirir habilidades necesarias para la búsqueda de empleo.

En esta capacitación se tuvo la asistencia de 12 personas, se capacitó sobre las herramientas necesarias para una entrevista de trabajo, teniendo en cuenta los componentes verbales, no verbales y paralingüísticos, asimismo como las habilidades sociales básicas necesarias para la entrevista de trabajo. Seguido de esto, se simuló una entrevista de trabajo, a través de esta actividad, los grupos identificaron los elementos que evalúa un reclutador, evaluaron al entrevistado según los componentes verbales, no verbales y paralingüísticos,

Igualmente, se proporcionó información sobre los elementos necesarios para la elaboración de la hoja de vida, se manifestó que esta debe ser concreta, formal y creativa según el contexto. Además, se ejemplificaron diversos perfiles profesionales necesarios en la hoja de vida, para su posterior elaboración por parte de los servidores públicos y seguidamente se realizó la revisión de estos perfiles. En conclusión, se brindaron estrategias que permitieron a los servidores adquirir habilidades necesarias para la búsqueda de empleo.

En lo que respecta a la evaluación de aprendizaje, en la categoría de las condiciones logísticas y sus criterios de evaluación: instalaciones en donde se ejecutó la capacitación (ítem 1) y organización general de la capacitación (ítem 2), se alcanzó la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 22.

Condiciones logísticas herramientas para una exitosa entrevista de trabajo

CONDICIONES LOGÍSTICAS		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	2	16,67
5	10	83,33
Total	12	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	2	16,67
5	10	83,33
Total	12	100

Acerca de la categoría desempeño de los expositores y sus criterios de evaluación: conocimiento y dominio del tema (ítem 1), y claridad y orden de los temas (ítem 2), se tuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 23.

Desempeño de los expositores herramientas para una exitosa entrevista de trabajo

DESEMPEÑO DE LOS EXPOSITORES		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	2	16,67
5	10	83,33
Total	12	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	1	8,33
5	11	91,67
Total	13	100

En cuanto a la categoría desarrollo pedagógico y sus criterios de evaluación: claridad de la información (ítem 1), contenido del programa (ítem 2), pertinencia de la información en la aplicabilidad a su cargo (ítem 3) y medios audiovisuales (ítem 4), se recibió la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 24.

Desarrollo pedagógico herramientas para una exitosa entrevista de trabajo

DESARROLLO PEDAGÓGICO		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	1	8,33
5	11	91,67
Total	12	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
4	1	8,33
5	11	91,67
Total	12	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
4	2	16,67
5	9	75
NR	1	8,33
Total	9	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 4	%
3	1	8,33
4	1	8,33
5	9	75
NR	1	8,33
Total	9	100

Fase 5. Fomento a la creación de organizaciones cooperativas

Encuentro con empresarios y condiciones para crear empresa

Objetivo

- Facilitar las condiciones para fomentar el espíritu emprendedor.

En esta actividad asistieron 11 personas, se brindó información acerca de las condiciones para crear empresa por parte de la Cámara de Comercio de Bucaramanga. Asimismo, se incentivó sobre el emprendimiento individual a través del encuentro con empresarios, igualmente se dieron a conocer y se fomentaron las características personales necesarias para emprender. En conclusión, se facilitaron las condiciones que fomentan un espíritu emprendedor,

Al respecto de la evaluación de aprendizaje, en la categoría de las condiciones logísticas y sus criterios de evaluación: instalaciones en donde se ejecutó la capacitación (ítem 1) y organización general de la capacitación (ítem 2), se alcanzó la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 25.

Condiciones logísticas encuentro con empresarios y condiciones para crear empleo

CONDICIONES LOGÍSTICAS		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	1	11,11
5	8	88,89
Total	9	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	2	22,22
5	7	77,78
Total	9	100

En la categoría desempeño de los expositores y sus criterios de evaluación: conocimiento y dominio del tema (ítem 1), y claridad y orden de los temas (ítem 2), se logró la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 26.

Desempeño de los expositores encuentro con empresarios y condiciones para crear empleo

DESEMPEÑO DE LOS EXPOSITORES		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	2	22,22
5	7	77,78
Total	9	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	2	22,22
5	7	77,78
Total	9	100

Para terminar, en la categoría desarrollo pedagógico y sus criterios de evaluación: claridad de la información (ítem 1), contenido del programa (ítem 2), pertinencia de la información en la aplicabilidad a su cargo (ítem 3) y medios audiovisuales (ítem 4), se obtuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 27.

Desarrollo pedagógico encuentro con empresarios y condiciones para crear empleo

DESARROLLO PEDAGÓGICO

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
4	2	22,22
5	7	77,78
Total	9	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
4	2	22,22
5	7	77,78
Total	9	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
4	2	22,22
5	7	77,738
Total	9	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 4	%
4	2	22,22
5	7	77,78
Total	13	100

Fase 6. Finanzas

Cultura de ahorro y planeación financiera

Objetivo

- Fomentar estrategias que promuevan la cultura de ahorro y la planeación financiera.

Se contó con la asistencia de 7 servidores públicos, se capacitó sobre las finanzas personales a cargo de una Profesional en Ingeniería Industrial, abordando aspectos como: los momentos financieros, la planificación de las finanzas personales, el método bola de nieve para eliminar las deudas y las creencias acerca del dinero. Teniendo en cuenta esto, se brindaron estrategias para proyectar las finanzas y para evitar y eliminar las deudas, posteriormente se implementó un cuestionario el cual permitió que los servidores identificaran sus creencias respecto al dinero. Por último, se brindaron estrategias fomentando la cultura de ahorro y la planeación financiera, igualmente se realizó el cierre del programa “claves para alcanzar los cambios con éxito”, exaltando a los servidores quien asistieron continuamente a las actividades de capacitación.

En lo que respecta a la evaluación de aprendizaje, en la categoría de las condiciones logísticas y sus criterios de evaluación: instalaciones en donde se ejecutó la capacitación

(ítem 1) y organización general de la capacitación (ítem 2), se alcanzó la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 28.

Condiciones logísticas cultura de ahorro y planeación financiera

CONDICIONES LOGÍSTICAS		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
5	8	100
Total	8	100
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
5	8	100
Total	8	100

En la categoría desempeño de los expositores y sus criterios de evaluación: conocimiento y dominio del tema (ítem 1), y claridad y orden de los temas (ítem 2), se logró la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 29.

Desempeño de los expositores cultura de ahorro y planeación financiera

DESEMPEÑO DE LOS EXPOSITORES		
Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
5	8	100
Total	8	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
5	8	100
Total	8	100

Para terminar, en la categoría desarrollo pedagógico y sus criterios de evaluación: claridad de la información (ítem 1), contenido del programa (ítem 2), pertinencia de la información en la aplicabilidad a su cargo (ítem 3) y medios audiovisuales (ítem 4), se obtuvo la siguiente reacción/satisfacción:

Tabla 30.

Desarrollo pedagógico cultura de ahorro y planeación financiera

DESARROLLO PEDAGÓGICO

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 1	%
5	8	100
Total	8	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 2	%
5	7	77,78
Total	9	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 3	%
4	2	25
5	6	75
Total	8	100

Etiquetas de fila	Cuenta de ítem 4	%
4	1	12,5
5	7	87,5
Total	8	100

Fase 7. Aspectos familiares

Ciclo vital familiar

Marco conceptual

La familia es un grupo de personas que conviven en un espacio, comparten objetivos, cumplen con la socialización de los individuos, y a la vez, permiten la permanencia de la especie humana. En el ciclo de vida y en el proceso de adaptación, las familias experimentan cambios sociales, entonces las cargas y responsabilidades aumentan en algunas etapas por las que atraviesan los individuos, por ejemplo, como el nacimiento de un hijo, el cuidado de familiares enfermos, una ruptura conyugal, entre otras situaciones (Moratto, Zapata y Messenger, 2015).

Esto supone que las familias atraviesan por un ciclo vital familiar, el cual implica transitar por etapas indispensables según los momentos evolutivos de la familia, y los momentos propios del desarrollo y aportes personales de este grupo, teniendo en cuenta las demandas del ciclo como: el sexo de cada individuo, su generación, procesos sociales, afectivos y personales (Moratto, Zapata y Messenger, 2015).

De esta manera, para Minuchin (1986) citado por Montalvo, Espinosa y Arredondo (2013, p.75), la familia se desarrolla en el transcurso de cuatro etapas a lo largo de las cuales el sistema familiar sufre variaciones; los períodos de desarrollo pueden provocar

transformaciones al sistema y un salto a una etapa nueva y más compleja. Las etapas, reconocidas como el ciclo de vida, son: formación de la pareja, la pareja con hijos pequeños, la familia con hijos en edad escolar y/o adolescentes y la familia con hijos adultos. Así pues, las familias deben afrontar su evolución durante su existencia, con el fin de manejar adecuadamente los obstáculos propios a cada etapa y en consecuencia, alcanzar los objetivos de las diferentes etapas del ciclo vital familiar (Moratto, Zapata y Messenger, 2015).

Asimismo, según la clasificación de autores como (Jara, 2011; Carter y McGoldrick, 1980; Vargas, 2013) citado por Moratto, Zapata y Messenger (2015) establecen cuatro etapas del ciclo vital familiar: de formación, de expansión, de consolidación y apertura y de disolución. En primer lugar, la tarea fundamental de la etapa de formación es establecer un compromiso permanente, lo que supone el logro de la intimidad. En segundo lugar, la etapa de expansión implica “aceptar y vincular los nuevos miembros al contexto social, y tiene implicaciones cruciales como pensar en los hijos y la llegada de los mismos” Vargas (2013) citado por Moratto, Zapata y Messenger (2015, p.110).

En tercer lugar, para Jara (2011) citado por Moratto, Zapata y Messenger (2015), la etapa de consolidación y apertura, implica haber transitado sobre la crianza de los hijos, lo cual permite que la relación matrimonial y las relaciones con la familia extensa y círculo de amigos se amplíe.

Por último, la etapa de disolución, se caracteriza por el cuidado, los padres generalmente no pueden valerse por sí mismos, lo que exige responsabilidad económica y emocional, asimismo implica el afrontamiento a diversas pérdidas, como la juventud, salud y trabajo.

Así que, frente a lo mencionado anteriormente, la pérdida de trabajo es una tarea del proceso evolutivo (Moratto, Zapata y Messenger, 2015). El cese laboral repercute en la vida del individuo, su familia y su entorno, ya que rompe con lo constituido y conocido para enfrentar un nuevo estilo de vida, donde el rol laboral ya no regirá su vida (Cruz, 2011).

Entonces, es en esta etapa que “el compromiso y el apoyo de los compañeros, la familia y los amigos es muy importante en este periodo. Dependiendo del grado de apoyo percibido para la construcción de su nueva identidad se realizará con mayor o menor facilidad” (Madrid y Garcés de los Fayos, 2000, pp. 91-92).

Objetivo

- Brindar herramientas para que el sistema familiar afronte los cambios frente a la jubilación.

Metodología

1. Se capacitará sobre el ciclo vital familiar, sus etapas, los cambios que traen consigo cada etapa y la manera de afrontarlos. A partir de esto, se trabajará sobre el elemento de la comunicación.
2. Seguido de esto, se desarrollará una dinámica grupal que permitirá vivenciar la práctica inadecuada de la comunicación en familia, y así se dará paso al trabajo por familias, donde cada miembro diligenciará en un post-it: ¿qué quiere implementar para que la comunicación entre la familia mejore? A saber, ser empático, ser claro, no alterarse o no callar. Luego, leerán las respuestas consignadas en los post-its y para cada una de estas crearán una estrategia para lograr una comunicación adecuada, por ejemplo: ¿cómo lo vamos a hacer? y ¿qué necesitamos?

3. Finalmente, se socializará la dinámica grupal y se brindarán estrategias para fomentar la buena práctica de la comunicación en la familia.

Hábitos de vida saludables y salud mental

Marco conceptual

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017, párr. 2) la proporción de personas mayores está aumentando rápidamente en todo el mundo. Según se calcula, entre 2015 y 2050 dicha proporción casi se duplicará, pasando de 12 a 22%. En números absolutos, el aumento previsto es de 900 millones a 2 000 millones de personas mayores de 60 años. Los adultos mayores pueden sufrir problemas físicos y mentales que es preciso reconocer.

En consecuencia, más del 20% de las personas mayores de 60 años de edad, padecen algún trastorno mental o neural y el 6,6% de ese grupo etario sufre trastornos mentales y del sistema nervioso. A saber, los trastornos neuropsiquiátricos de este grupo etario son la demencia y la depresión. Asimismo, el 3,8% de este grupo etario padece trastornos de ansiedad y casi el 1% problemas por abuso de sustancias psicotrópicas, igualmente, se reporta muertes por daños autoinfligidos en aproximadamente la cuarta parte de este grupo de edad. Es menester mencionar que la salud mental influye en la salud física y a la inversa, así que, la salud mental de los adultos mayores puede mejorar a través de la promoción de hábitos saludables, lo que implica generar condiciones de vida y entornos que incrementen el bienestar y favorezcan que las personas adopten modos de vida sanos, y también, mediante la prevención y atención de los problemas mentales y neurales y abuso de

sustancias psicoactivas (OMS, 2017). Así sucesivamente, la salud mental según la OMS (2013) es un estado de bienestar en el que la persona es consciente de sus capacidades, puede afrontar las tensiones de la vida, como también trabajar de manera productiva y fructífera y a la vez es capaz de contribuir a su comunidad. La dimensión positiva de la salud mental se destaca en la definición de salud que figura en la Constitución de la OMS “la salud mental es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” OMS (1946) citado por OMS (2013, párr. 2).

En conclusión, Lehr (1994) citado por Maldonado, Fajardo, Castro, y González (2016) afirma que, las investigaciones ponen en evidencia que el disponer de hábitos y estilos de vida saludables, contribuyen a la longevidad de las individuos, asimismo desde la actividad mental, las personas mentalmente activas llegan a la vejez con sensación mayor de bienestar psicológico y físico. El envejecimiento activo es provechoso tanto para el individuo como para la sociedad, por lo tanto, para lograr de esta etapa vital un proceso útil, resulta pertinente adoptar medidas de prevención, promoción e intervención de hábitos de vida saludables (del Barrio Del Campo, 2014).

Objetivo

- Fomentar prácticas adecuadas para aumentar la sensación de bienestar y satisfacción vital.

Metodología

1. Se llevará a cabo una jornada de salud, donde se realizará la promoción de hábitos de vida saludables, se practicará actividad física, se prepararán alimentos saludables y se darán a conocer las prácticas de riesgo para la salud física y mental. Asimismo,

se generará conciencia sobre la predisposición a padecer trastornos mentales durante esta etapa de vida, a saber, la depresión, ansiedad, trastornos psicosomáticos, alcoholismo o descenso de la autoestima, lo cual dependerá de la capacidad de afrontamiento y adaptación.

Salud mental-Depresión

Marco conceptual

Según la OMS (2017) más del 20% de las personas 60 años de edad en adelante, padecen algún trastorno mental o neural y el 6,6% de ese grupo sufre trastornos mentales y del sistema nervioso. A saber, los trastornos neuropsiquiátricos de este grupo etario son la demencia y la depresión. Igualmente, el 3,8% de este grupo etario padece trastornos de ansiedad y casi el 1% abuso de sustancias psicotrópicas, igualmente, se reporta muertes por daños autoinfligidos en aproximadamente la cuarta parte de este grupo de edad (OMS, 2017).

Asimismo, según Cruz (2011) algunos teóricos refieren que el cese laboral puede causar baja autoestima y algún nivel de depresión, entonces, si la persona no concibe el retiro como un proceso positivo y evolutivo, aumenta la probabilidad de padecer sintomatología depresiva Woods (1990) citado por Madrid y Garcés de los Fayos (2000). Por lo tanto, la OMS (s.f., párr.1) afirma que la depresión “es un trastorno mental frecuente que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración”.

Objetivo

- Generar conciencia frente a la salud mental para evitar riesgos en la salud psicológica.

Metodología

1. Se capacitará sobre los trastornos mentales, en especial sobre la depresión, sus factores de riesgo y factores protectores, luego se identificarán los recursos personales para ejecutar acciones encaminadas a la prevención de los trastornos mentales y se dará a conocer una ruta de apoyo para solicitar ayuda o atención. Finalmente se brindarán estrategias para fomentar la salud mental.

Gestión del tiempo

Marco conceptual

La jubilación es una nueva realidad que implica replantear la experiencia vital en el tiempo, en las experiencias físicas, en lo intelectual y en el significado de la persona Moragas (1989) citado por Limón (1993, p.54). Asimismo, la jubilación traza un momento trascendente en la vida de una persona y demanda un cambio que repercute en sus áreas, su vida ya no se organiza a través del trabajo sino del tiempo libre. A saber, el trabajo permite una organización del tiempo y del espacio, además, posiciones sociales, relaciones sociales, actividad e identidad. Así que, desde criterios socio-psicológicos cuando ocurre el cese laboral suele manifestarse un sentimiento de desenganche social, el cual genera vivencias de inutilidad tanto para el jubilado como para la sociedad. Es de esta manera, que el tiempo es el capital principal del cual dispone el individuo, claro está, si sabe cómo utilizarlo. Y así, resulta que muchas personas próximas a jubilarse no están preparadas para disponer de ese tiempo, lo importante es resignificar el tiempo libre, vivirlo de manera

creativa con el fin de que permita la autorrealización, posibilite la salud y fomente la inclusión en la sociedad (Limón, 1993).

Según Kleiber, Bayón y Cuenca (2012), el objetivo está en la reconstrucción del tiempo libre con el fin de que este retribuya lo que se valoraba del trabajo y que a su vez, permita encontrar significado, esto se alcanza a través de la educación y el asesoramiento del ocio, lo cual resulta necesario y beneficioso durante esta etapa del ciclo de vida, debido a la cantidad de tiempo disponible. “Por lo tanto, el ocio se conceptualiza mejor como una dialéctica de compromiso y desconexión que puede florecer mejor en la vida tardía cuando puede liberarse de su dependencia del significado del trabajo” (p.152). En conclusión, Feldman (2003) citado por Kleiber, Bayón y Cuenca (2012), menciona que para preparar la jubilación tiene un efecto positivo sobre la vivencia de la jubilación y el bienestar durante esta, esta preparación va más allá del control sobre la economía, la forma de vida y salud, este evento exige mayor atención en aspectos como el estilo de vida y el bienestar.

Objetivo

- Instruir en el compromiso del manejo del tiempo libre hacia actividades productivas.

Metodología

1. Se capacitará sobre la gestión del tiempo libre orientado al desarrollo de actividades culturales, manuales, recreativas e intelectuales. Posteriormente, se desarrollará una “exposición de ocio”, donde los servidores en conjunto con su familia escogerán una actividad, sea cultural, recreativa, intelectual e ideológica, que sea de su

preferencia y expondrán la actividad detallando el objetivo de la misma. Así, las actividades culturales como: canto, cine, arte, música, pintura, manualidades, danza; recreativas como: juegos de mesa, salón, deportes, viajes; intelectuales como: literatura, formación educativa e ideológicas como: políticas, religiosas, voluntariado, trabajo para la comunidad.

2. Posteriormente, se socializarán las exposiciones de ocio y se retroalimentará lo trabajado.

Ahora, con respecto a los funcionarios que no asistían a las capacitaciones, se realizaron ocho capacitaciones individuales correspondientes a gestión al cambio, autoestima, inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento, emprendimiento individual y herramientas para una exitosa entrevista de trabajo, como se evidencia a continuación.

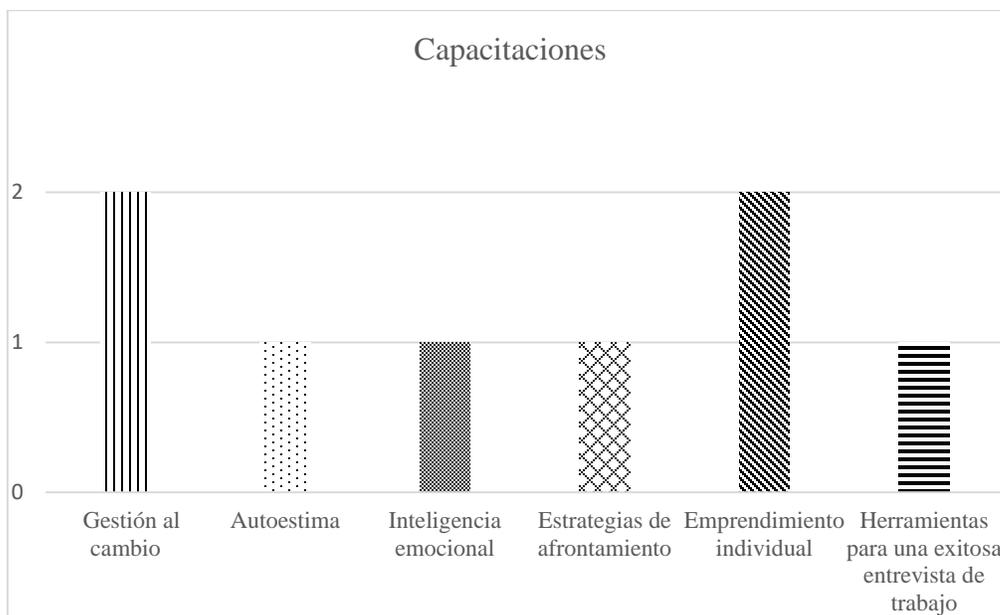


Figura 3. Capacitaciones a servidores públicos inasistentes

Por otra parte, como se mencionó anteriormente frente a los procesos realizados, también, se llevaron a cabo las actividades: apoyo y acompañamiento psicológico, comunicación asertiva, gestión de emociones y salud mental.

Apoyo y acompañamiento psicológico

Se brindó apoyo y acompañamiento psicológico a dos funcionarios públicos que lo solicitaron, así que, en el desarrollo de estas sesiones se llevó a cabo orientación sobre la inteligencia emocional y sus habilidades: percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional. De igual manera, se brindaron herramientas y estrategias para la regulación de emociones.

Comunicación asertiva

Se llevó a cabo la dinámica grupal “dibujo a ciegas” con 22 servidores públicos de la Secretaría General, se sensibilizó sobre el proceso de comunicación organizacional teniendo en cuenta las barreras comunicacionales desde los componentes verbales, no verbales y paralingüísticos. Seguidamente, se propició un espacio de reflexión sobre los elementos necesarios y favorecedores de la comunicación eficaz y la influencia de esta en la productividad laboral. Por último, se brindaron elementos que favorecen el proceso de comunicación organizacional. En conclusión, este espacio favoreció la cohesión grupal (Anexo 9)

Gestión de emociones

Se ejecutó práctica de mindfulness con 23 contratistas de la Casa de Justicia con el objetivo de regular emociones a través de la atención a la respiración, la exploración

corporal y la atención al momento presente. Además, se sensibilizó frente al reconocimiento y manejo de las emociones y los sentimientos (Anexo 10).

Salud mental

Se designaron cinco funcionarios de la Administración Local para asistir al II Seminario del día mundial de la salud: prevención del comportamiento suicida, organizado por la Facultad de Psicología en la Universidad Pontificia Bolivariana. Al seminario asistieron cuatro funcionarios (Anexo 11).

Capítulo 7

Discusión

La Dirección de Empleo Público (2017) y conforme a la Ley 909 de 2004, determinó que la capacitación para los servidores públicos debe estar encaminada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales para motivar la eficacia a nivel personal, grupal y organizacional; y de este modo facilitar el desarrollo profesional de los individuos.

De ahí, se identificó la importancia de implementar el programa de formación y capacitación para el talento humano de la administración municipal, con el fin de preparar frente al cambio y la desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, e igualmente preparar a los prepensionados para la desvinculación laboral por jubilación, con el propósito de crear conciencia y brindar estrategias para afrontar el cambio e identificar y fortalecer sus competencias a través de una actitud de aprendizaje

En consecuencia, según la Dirección de Empleo Público (2015)

El carácter de los programas de readaptación laboral debe llevar a las entidades a integrar dentro de sus correspondientes planes de formación y capacitación anuales, acciones orientadas a viabilizar la empleabilidad de los servidores, en virtud del desarrollo de competencias, para asimilar constructivamente el cambio. (p.10)

Por consiguiente, desde el programa ejecutado se brindaron estrategias, se realizó apoyo y orientación a los servidores públicos desde aspectos psicoemocionales, laborales y familiares, para afrontar el cambio de manera constructiva con el fin de propender al desarrollo de competencias para afrontar los procesos de cambio. Por lo tanto, un adecuado programa de adaptación laboral integra aspectos que comprometen a todo ser humano, los cuales son su familia, trabajo y su autodesarrollo (Dirección de Empleo Público, 2015).

En conclusión, los programas de desvinculación asistida disminuyen los deterioros del clima laboral y de la productividad, contribuyen a una exploración de habilidades e intereses, proporcionan un sistema de soporte y orientación, otorgan la idea de un control sobre el devenir, y por último se administran y transforman las emociones y sentimientos generados (Rebai, 2006). Según lo anterior, y teniendo en cuenta las percepciones de las evaluaciones de aprendizaje en el desarrollo del programa se evidenció capacidad de los servidores públicos para comunicar de manera eficaz y trabajar en equipo, asimismo en el desarrollo de cada actividad práctica se orientó y evidenció la capacidad de análisis y descubrimiento de habilidades personales, también, en estos espacios se transformaron las percepciones negativas frente a los procesos de cambio, y se realizaba orientación y apoyo emocional.

Capítulo 8

Conclusiones y Recomendaciones

El desarrollo del programa puso en evidencia el desconocimiento y la necesidad de evaluar e intervenir en la cultura organizacional, clima laboral y salud mental, por lo que se sugiere incluir dentro del plan de bienestar de la administración municipal acciones encaminadas a la formación y capacitación de los funcionarios públicos en estas áreas.

Respecto a la cultura organizacional y clima organizacional se considera implementar acciones para sensibilizar, difundir y fortalecer los valores del servicio público y así fomentar el sentido de pertenencia en los funcionarios frente a la administración municipal. También, evaluar y modificar el proceso de comunicación organizacional para lograr una comunicación efectiva y asimismo, proporcionar un ambiente físico óptimo en las instalaciones locativas de la administración. De igual manera, desarrollar actividades team building por dependencias para mejorar la comunicación, promover el trabajo en equipo y acrecentar la resistencia al estrés. Ahora, sobre la salud mental se recomienda ejecutar acciones para desarrollar y fortalecer en los servidores públicos la capacidad de inteligencia emocional con el fin de favorecer en la productividad organizacional.

De tal manera, es indispensable que la administración cuente con un profesional idóneo para evaluar e intervenir en estos aspectos, igualmente para brindar atención, apoyo y orientación emocional a los funcionarios públicos que lo requieran.

Lista de Referencias

- Aranda, M. (6 de octubre de 2016). Ejemplo de cómo elaborar un perfil profesional. [Entrada de blog]. Recuperado de <https://retos-directivos.eae.es/ejemplo-de-como-elaborar-un-perfil-profesional/>
- Alcaldía Municipal de Floridablanca. (4 de marzo de 2013). Municipio de Floridablanca Estructura Orgánica. [Imagen]. Recuperado de <http://www.floridablanca.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/Estructura%20Org%C3%A1nica.aspx>
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Madrid: Paidós.
- Cano, C., García, J. & Gea, A. (2005). Actitudes emprendedoras en estudiantes universitarios y empresarios. Evidencias de validez de un instrumento. *Revista electrónica de la Federación española de Asociaciones de Psicología*, 10(8), 143-160. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1156441>
- Caballo, V. (2007). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Sigo XXI.
- Carlos, C., Contreras, L., Silva, M. & Liquidano, M. (2015). El espíritu emprendedor y un factor que influencia su desarrollo temprano. *Conciencia Tecnológica*, (49), 46-51. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94438997006>
- Carmona, C., Cely, J., Nemequen, R. & Sanabria, W. (2008). Características del proceso de duelo por pérdida de actividad laboral que se presenta en población en proceso de prejubilación del

DANE. *Umbral Científico*, (12), 101-116. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30401209>

Castillo, M. (18 de marzo de 2014). Una hoja de vida efectiva a la hora de buscar trabajo. Recuperado de http://www.gestionhumana.com.consultaremota.upb.edu.co/gh4/BancoConocimiento/U/una_hoja_de_vida_efectiva_a_la_hora_de_buscar_trabajo/una_hoja_de_vida_efectiva_a_la_hora_de_buscar_trabajo.asp

Chiesa, R. & Sarchielli, G. (2008). Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 365-388. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000300006

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGRAW-HILL

Congreso de la República de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Sistema de Seguridad Social Integral. [Ley 100 de 1993]. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Cruz, R. (2011). Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres en la mediana edad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 11(1), 1-28. doi: 10.15517/AIE.V11I1.10170

Cuadra, A. & Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 22(2), 40-56. doi: 10.4067/S0718-23762007000200004

David, F. (2013). *Conceptos de administración estratégica*. México D.F.: Pearson Educación

- Dirección de Empleo Público. (2015). *Readaptación laboral Lineamientos de Política y Guía de Ejecución*. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>
- Dirección de Empleo Público. (2017). *Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público*. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb
- Dirección de Empleo Público. (2018). *Guía de estímulos para los Servidores Públicos*. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>
- Díaz, C. (2016). Gestión del cambio en las organizaciones: efectos sobre la actividad y las personas. *Laboreal*, 12(2), 33-55. doi: 10.15667/laborealxii0216cdc.
- Dulcey, E. & Uribe, C. (2002). Psicología del ciclo vital: hacia una visión comprehensiva de la vida humana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 34(1-2), 17-28. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80534202.pdf>
- D'Angelo. (1994). *Modelo integrativo del proyecto de vida*. Provida
- D'Angelo. (1998). *Desarrollo integral de los proyectos de vida*. Provida
- D' Angelo, O. (2004). Proyecto de vida como categoría básica de interpretación de la identidad individual y social. *Revista Cubana de Psicología*, 17(3), 270-275. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20120827125359/angelo8.pdf>
- Escarbajal de Haro. & Martínez, S. (2012). Jubilación, educación y calidad de vida. *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, (20), 245-272. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135029101009>

- Eisenberg, N. & Spinrad, T. L. (2004). Emotion- Related Regulation: Sharpening the Definition. *Child Development*, 75(2), 334-339. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15056187>
- Espíritu, R. & Sastre, M. (2007). La actitud emprendedora durante la vida académica de los estudiantes universitarios. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 17, 95-116. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/27594217_La_actitud_emprendedora_durante_la_vida_academica_de_los_estudiantes_universitarios
- Espíritu, R. & Sastre, M. (2009). *Actitud emprendedora en los estudiantes universitarios: un análisis de factores explicativos en la Comunidad de Madrid*. (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid) Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=128596>
- Fernández, P. & Extremera, N. (2005). La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927005>
- Ferragut, M. & Fierro, A. (2012). Inteligencia emocional, bienestar personal y rendimiento académico en adolescentes. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44(3), 95-104. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80525022008>
- Galindo, R. & Echeverría, M. (2011). Diagnóstico de la Cultura Emprendedora en la Escuela de Ingeniería de Antioquia. *Revista EIA*, (15), 85-94. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=149222633008>

- Gómez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/1438>
- García, J. (2010). El cambio organizacional: sus problemas potenciales y la planeación como estrategia para minimizarlos. *Contribuciones a la Economía*. <https://scholar.google.pt/citations?user=J1N5rPgAAAAJ&hl=es>
- García, M., Gómez, P. & Londoño, O. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(1), 141-159. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67916259012>
- García, M., Rubio, P. & Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 3(2), 301-315. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67930210>
- Gestión Humana. (2014). Una Hoja de Vida efectiva a la hora de buscar trabajo.
- Gestión Humana. (12 de agosto de 2015). Cómo ser un reclutador efectivo y encontrar el candidato ideal. Recuperado de http://www.gestionhumana.com.consultaremota.upb.edu.co/gh4/BancoConocimiento/C/como_ser_un_reclutador_efectivo_y_encontrar_al_candidato_ideal/como_ser_un_reclutador_efectivo_y_encontrar_al_candidato_ideal.asp
- Gestión Humana. (11 de noviembre de 2015). ¿Qué ve un reclutador en la Hoja de Vida de un candidato? Recuperado de <http://www.gestionhumana.com.consultaremota.upb.edu.co/gh4/BancoConocimiento/Q/qu>

e_ve_un_reclutador_en_la_hoja_de_vida_de_un_candidato/que_ve_un_reclutador_en_la_hoja_de_vida_de_un_candidato.asp

Hermida, P., Tartaglini, M., Feldberg, C. & Stefani, D. (2017). Jubilación, trastornos psicofisiológicos y bienestar psicológico en una muestra de adultos mayores argentinos. *Ciencias psicológicas*, 11(2), 213-221. doi: 10.22235/cp.v11i2.1498

Irragori, A. & Romberg, A. (2012). La importancia de la autoestima en el ámbito laboral. (Tesis de pregrado, Universidad de La Sabana). Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4576/130863.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Limón, M. (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista complutense de Educación*, 4(1), 56-67. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9393120053A>

López, M., Restrepo de Ocampo, L. & López, G. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia et Technica*, 18(1), 149-157. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84927487022>

Londoño, N., Pérez, M. & Murillo, M. (2009). Validación de la Escala de Estilos y Estrategias de Afrontamiento al Estrés en una Muestra Colombiana. *Informes psicológicos*, 11(13), 147-163. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1211>

Llacuna, J. & Pujol, L. (2005). *La comunicación en las organizaciones* (NTP 685). Recuperado del sitio de internet de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.cfcbb9e77253bfa0f42feb10060961ca/?vgne>

xtoid=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&do=Search&x=0&text=NTP+685&y=0

Madrid, A. & Garcés de los Fayos, E. (2000). La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al fin del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 16(1), 87-99. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16716109.pdf>

Maldonado, J., Fajardo, M., Castro, F. & González, S. (2016). Adulto mayor y envejecimiento activo. Caso de éxito de una iniciativa emprendedora. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 57-62. doi: 10.17060/ijodaep. 2016.n2. v1.662

Moratto, N., Zapata, J. & Messenger, T. (2015). Conceptualización del ciclo vital familiar: una mirada a la producción durante el periodo comprendido entre los años 2002 a 2005. *CES Psicología*, 8(2), 103-121. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423542417006>

Montalvo, J., Espinosa, M. & Arredondo, A. (2013). Análisis del ciclo vital de la estructura familiar y sus principales problemas en algunas familias mexicanas. *Alternativas en psicología* (28), 73-91. Recuperado de <https://www.rua.unam.mx/portal/recursos/ficha/74547/analisis-del-ciclo-vital-de-la-estructura-familiar-y-sus-principales-problemas-en-algunas-familias-mexicanas>

Montoya, P. & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el caribe*, 29(1), 204-227. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/213/21323171011/>

Mollo, G. (2008). *El Espíritu Emprendedor en la formación de los nuevos profesionales. Un estudio comparativo entre Facultades de la Universidad Nacional de La Plata*. (Tesis de

maestría, Universidad Nacional de La Plata). Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/42825/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (56), 1-35.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>

Openmet Group. (s.f.). 8 claves para fomentar un buen clima laboral. [Entrada de blog].

Recuperado de <https://www.openmet.com/claves-para-fomentar-un-buen-clima-laboral.htm/>

Orozco E., López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., ... Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista electrónica Psicoespacios*, 7(11), 409-425.

Recuperado de <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/article/view/223>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (12 de diciembre de 2017). La salud mental y los adultos mayores. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/la-salud-mental-y-los-adultos-mayores>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (diciembre de 2013). Salud mental: un estado de bienestar. Recuperado de https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es

Del Barrio Del Campo, J. (2014). Envejecimiento saludable. Aportaciones para la activación cerebral. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 7(1), 541-549. doi: 10.17060/ijodaep.2014.n1.v7.825

Rebai, F. (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. *Invenio*, 9(17), 119-132.

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4286983>

- Soriano, R. (2016). Gestión del cambio: una propuesta metodológica desde el proceso estratégico. *Revista de ciencias de la gestión*, 1(1), 39-86. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/14870>
- Schaffer, R. (2000). *Desarrollo social*. México: Siglo XXI Editores.
- Superintendencia Financiera de Colombia. (2019). *Informe de los pensionados fondos de reservas pensionales*. Recuperado de <https://www.superfinanciera.gov.co/inicio/pensionados--9159>
- Superintendencia Financiera de Colombia. (2019). *Afiliados a los fondos de pensiones obligatorias*. Recuperado de <https://www.superfinanciera.gov.co/publicacion/9110>
- Vázquez, C., Crespo, M. & Ring, J. (2000). Estrategias de afrontamiento. En Bulbena, A; Berríos, G. & Fernández, P. (Eds.), *Medición Clínica en Psiquiatría y Psicología* (pp. 425-435). Barcelona: MASSON.
- Verduzco, M., Gómez, E. & Durán, C. (2004). La influencia de la autoestima en la percepción del estrés y el afrontamiento en niños de edad escolar. *Salud mental*, 27(4), 18-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58242703>
- Kleiber, D., Bayón, F. & Cuenca, J. (2012). La educación para el ocio como preparación para la jubilación en Estados Unidos y España. *Pedagogía Social. Revista interuniversitaria*. (20), 137-176. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135029101005>
- Zaldívar, D. (1994). Entrenamiento asertivo, aprendizaje social y entrenamiento en habilidades sociales. *Revista cubana de psicología*, 12(2-3), 99-107. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v11n2-3/01.pdf>

Anexo 2. Evaluación de aprendizaje

	 Alcaldía Municipal de Floridablanca	CÓDIGO: TH-F-200-51.017	
		VERSIÓN	02
EVALUACION DE APRENDIZAJE			
SECRETARIA GENERAL		PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

I. Datos Generales:

Nombre:			
Cargo:			
Dependencia:			
Nivel educativo:	Bachillerato ___	Técnico ___	Profesional ___
	Especialización ___	Maestría ___	Doctorado ___
Nombre de la Capacitación:			
Fecha de la Capacitación:	Día	Mes	Año
Institución que realizó la capacitación:			
Expositor:			
Modalidad de la Capacitación:	Taller ___	Foro ___	Curso ___
	Inducción/Re inducción ___	Otros ___	Diplomado ___

II. Reacción/Satisfacción:

CONDICIONES LOGÍSTICAS					
	5	4	3	2	1
	Excelente	Sobresaliente	Aceptable	Insuficiente	Deficiente
Instalaciones en donde se ejecutó la capacitación.					
Organización general de la capacitación.					
DESEMPEÑO DEL (LOS) EXPOSITOR (ES)					
	5	4	3	2	1
	Excelente	Sobresaliente	Aceptable	Insuficiente	Deficiente
Conocimiento y dominio del tema.					
Claridad y orden de los temas.					
DESARROLLO PEDAGÓGICO					
	5	4	3	2	1
	Excelente	Sobresaliente	Aceptable	Insuficiente	Deficiente
Claridad de la información.					
Contenido del programa.					
Pertinencia de la información en la aplicabilidad a su cargo.					
Medios audiovisuales.					
OBSERVACIONES O SUGERENCIAS					

III. Evaluación de aprendizaje (Post capacitación):

¿Qué elementos deben tenerse en cuenta para presentar adecuadamente una entrevista de trabajo?

ELABORO EQUIPO MECI	FECHA 06 - ABRIL - 2017	REVISÓ RESPONSABLE DEL PROCESO	FECHA JUNIO 2017	APROBÓ EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA 28 JULIO DE 2017
------------------------	----------------------------	-----------------------------------	---------------------	---------------------------------	---------------------------

 FLORIDABLANCA 2019 <i>más para todos</i> <small>RECTOR MANTILLA RUEDA ALCALDE</small>	 Alcaldía Municipal de Floridablanca	CÓDIGO: TH-F-200-51.017	
		VERSIÓN	02
EVALUACION DE APRENDIZAJE			
SECRETARIA GENERAL		PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

Mencione tres aspectos necesarios para la elaboración de la hoja de vida

A continuación, señale ¿En qué área ha contribuido esta capacitación?

a) Personal	b) Familiar
c) Laboral	d) Social
e) Económica	f) Ninguna de las anteriores
g) Otra ¿Cuál? _____	

Teniendo en cuenta su respuesta anterior, detalle ¿De qué manera ha contribuido la capacitación en el área seleccionada?

IV. Evaluación de transferencia:

Para Empleados

PREGUNTA	SI	NO	EVIDENCIA
1. Aplico los conocimientos o habilidades aprendidos en la capacitación en mi puesto de trabajo.	N/A	N/A	N/A
2. Implemento proyectos después de la capacitación.	N/A	N/A	N/A
3. He realizado cambios en la forma de realizar mis actividades después de la capacitación.	N/A	N/A	N/A
4. He mejorado mi desempeño laboral.	N/A	N/A	N/A
5. Mi Jefe me facilita la aplicación de lo aprendido a mi puesto de trabajo	N/A	N/A	N/A

Para Jefes

ELABORO EQUIPO MECI	FECHA 06 - ABRIL - 2017	REVISÓ RESPONSABLE DEL PROCESO	FECHA JUNIO 2017	APROBÓ EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA 28 JULIO DE 2017
------------------------	----------------------------	-----------------------------------	---------------------	---------------------------------	---------------------------

 FLORIDABLANCA 2019 <i>más para todos</i> <small>HECTOR MANTILLA RUEDA ALCALDE</small>	 Alcaldía Municipal de Floridablanca	CÓDIGO: TH-F-200-51.017	
		VERSIÓN	02
EVALUACION DE APRENDIZAJE			
SECRETARIA GENERAL		PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

Para Jefes

PREGUNTA	SI	NO	EVIDENCIA
1. Existe mayor responsabilidad del funcionario en el desarrollo de las actividades de su puesto de trabajo	N/A	N/A	N/A
2. Se ha notado el aumento en la productividad	N/A	N/A	N/A
3. Ha mejorado notablemente su desempeño laboral	N/A	N/A	N/A
4. La aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo produjo resultado medibles	N/A	N/A	N/A
5. El empleado elaboró un informe después de la capacitación que recibió	N/A	N/A	N/A
6. El funcionario realizó un plan de acción con relación a los conocimientos adquiridos durante la capacitación.	N/A	N/A	N/A

V. *Retroalimentación*

¿En su opinión, hizo falta incluir algún tema en la capacitación? Sí ___ No ___

¿Cuál(es) tema(s)?

Firma del Funcionario: _____

Firma del Jefe: NO APLICA

ELABORO EQUIPO MECI	FECHA 06 - ABRIL - 2017	REVISOR RESPONSABLE DEL PROCESO	FECHA JUNIO 2017	APROBÓ EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA 28 JULIO DE 2017
------------------------	----------------------------	------------------------------------	---------------------	---------------------------------	---------------------------

Anexo 3. Circulares

 FLORIDABLANCA 2019 más para todos <small>HECTOR MANTILLA RUEDA ALCALDE</small>	 Alcaldía Municipal de Floridablanca	CÓDIGO: DA - F - TRD	
		VERSIÓN	00
CIRCULAR			
SECRETARIA GENERAL		PROCESO: GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO	

CIRCULAR N° 0017 DE 2019

Floridablanca, 27 de febrero de 2019

DE: SECRETARIO GENERAL

ASUNTO: "PROGRAMA CLAVES PARA AFRONTAR LOS CAMBIOS CON ÉXITO"

Teniendo en cuenta la socialización realizada el día 21 de febrero de 2019, atentamente me permito informar el cronograma de actividades del programa al que deberá asistir, el cual se llevará a cabo en la Casa de la Cultura Piedra del Sol, salón de conferencias del Punto Vive Digital, segundo piso:

Fecha	Lugar	Tema	Horario	Asistentes
28 de febrero de 2019	Salón Punto Vive Digital Casa de la Cultura Piedra del Sol 2° piso	Clima Laboral	8:00 a 10:00 a.m.	Grupo I (ver listado anexo)
			10:00 a.m. a 12:00 m.	Grupo II (ver listado anexo)
			2:00 a 4.00 p.m.	Grupo III (ver listado anexo)
7 de marzo de 2019	Salón Punto Vive Digital Casa de la Cultura Piedra del Sol 2° piso	Autoestima	8:00 a 10:00 a.m.	Grupo I (ver listado anexo)
			10:00 a.m. a 12:00 m.	Grupo II (ver listado anexo)
			2:00 a 4.00 p.m.	Grupo III (ver listado anexo)
13 y 14 de marzo de 2019	Salón Punto Vive Digital Casa de la Cultura Piedra del Sol 2° piso	Inteligencia emocional	8:00 a 10:00 a.m.	Grupo I (ver listado anexo)
			10:00 a.m. a 12:00 m.	Grupo III (ver listado anexo)
			2:00 a 4.00 p.m.	Grupo III (ver listado anexo)
28 de marzo de 2019	Salón Punto Vive Digital Casa de la Cultura Piedra del Sol 2° piso	Estrategias de afrontamiento	8:00 a 10:00 a.m.	Grupo I (ver listado anexo)
			10:00 a.m. a 12:00 m.	Grupo II (ver listado anexo)
			2:00 a 4.00 p.m.	Grupo III (ver listado anexo)
4 de abril de 2019	Salón Punto Vive Digital Casa de la Cultura Piedra del Sol 2° piso	Proyecto de vida	8:00 a 10:00 a.m.	Grupo I (ver listado anexo)
			10:00 a.m. a 12:00 m.	Grupo II (ver listado anexo)
			2:00 a 4.00 p.m.	Grupo III (ver listado anexo)

ELABORO EQUIPO MECI	FECHA ENERO 2014	REVISÓ RESPONSABLE PROCESO	FECHA ENERO 2014	APROBÓ EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA 30 - ENERO - 2014
------------------------	---------------------	-------------------------------	---------------------	---------------------------------	----------------------------

Calle 5 No. 8-25 Casco Antiguo Floridablanca
Tels: (5)(7) 6497777 - 6497603 FAX 6497583
E-mail: contactenos@floridablanca.gov.co

Atención:
Lunes a Viernes
8:00 am a 12:00 y
2:00 pm a 6:00 pm



www.floridablanca.gov.co
@alcaldiablanca
www.facebook.com/AlcaldiaDeFloridablanca/

 FLORIDABLANCA 2019 más para todos <small>HECTOR MANTILLA RUEDA ALCALDE</small>	 Alcaldía Municipal de Floridablanca	CÓDIGO: DA - F - TRD	
		VERSIÓN	00
CIRCULAR			
SECRETARIA GENERAL		PROCESO: GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO	

0017

11 de abril de 2019	Salón Punto Vive Digital Casa de la Cultura Piedra del Sol 2° piso	Emprendimiento individual	8:00 a 10:00 a.m.	Grupo I (ver listado anexo)
			10:00 a.m. a 12:00 m.	Grupo II (ver listado anexo)
			2:00 a 4.00 p.m.	Grupo III (ver listado anexo)
25 de abril de 2019	Salón Punto Vive Digital Casa de la Cultura Piedra del Sol 2° piso	Habilidades sociales	8:00 a 10:00 a.m.	Grupo I (ver listado anexo)
			10:00 a.m. a 12:00 m.	Grupo II (ver listado anexo)
			2:00 a 4.00 p.m.	Grupo III (ver listado anexo)
2 de mayo de 2019	Salón Punto Vive Digital Casa de la Cultura Piedra del Sol 2° piso	Herramientas para una exitosa entrevista de trabajo	8:00 a 10:00 a.m.	Grupo I (ver listado anexo)
			10:00 a.m. a 12:00 m.	Grupo II (ver listado anexo)
			2:00 a 4.00 p.m.	Grupo III (ver listado anexo)
15 de mayo de 2019	Salón Punto Vive Digital Casa de la Cultura Piedra del Sol 2° piso	Encuentro con microempresarios y condiciones para crear empleo	8:00 a 10:00 a.m.	Grupo I (ver listado anexo)
			10:00 a.m. a 12:00 m.	Grupo II (ver listado anexo)
			2:00 a 4.00 p.m.	Grupo III (ver listado anexo)
22 de mayo de 2019	Salón Punto Vive Digital Casa de la Cultura Piedra del Sol 2° piso	Cultura de ahorro y planeación financiera	8:00 a 10:00 a.m.	Grupo I (ver listado anexo)
			10:00 a.m. a 12:00 m.	Grupo II (ver listado anexo)
			2:00 a 4.00 p.m.	Grupo III (ver listado anexo)

Cabe recordar que la asistencia es de obligatorio cumplimiento de acuerdo con lo establecido en el Código Único Disciplinario:

ARTÍCULO 34. DEBERES. Son deberes de todo servidor público:

"40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función".

Cordialmente,


DAVID JULIAN BOTIA GALVIS
 Secretario General


 Proy/Claudia Romero
 Prof. Univ. Talento Humano

ELABORO EQUIPO MECI	FECHA ENERO 2014	REVISÓ RESPONSABLE PROCESO	FECHA ENERO 2014	APROBÓ EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA 30 - ENERO - 2014
------------------------	---------------------	-------------------------------	---------------------	---------------------------------	----------------------------

Calle 5 No. 8-25 Casco Antiguo Floridablanca
 Tels: (5) (7) 6497777 - 6497603 FAX 6497583
 E-mail: contactenos@floridablanca.gov.co

Atención:
 Lunes a Viernes
 8:00 am a 12:00 y
 2:00 pm a 6:00 pm



www.floridablanca.gov.co
 @alcaldiafloridablanca
 www.facebook.com/AlcaldiadeFloridablanca/

Anexo 4. Oficios

	 Alcaldía Municipal de Floridablanca	CÓDIGO: DA - F - 500-51.025	
		VERSIÓN	00
CARTAS			
SECRETARIA GENERAL		PROCESO: GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO	

Radicado No. 0211

Floridablanca, 11 de marzo de 2019

Doctor
WILSON ISIDORO NIÑO OSORIO
 Director Operativo
 Alcaldía Municipal de Floridablanca

Cordialmente, me permito solicitar su colaboración durante los días 13, 14 y 28 de marzo de 2019, para que mediante la Empresa de Aseo se realice limpieza al salón de capacitaciones del Punto Vive Digital, ya que durante estos días se llevarán a cabo actividades en desarrollo del programa de capacitación. Finalmente, teniendo en cuenta la solicitud del día 15 de febrero del 2019, el día 28 de febrero no se realizó limpieza al salón de capacitaciones, de esta manera agradezco su gestión.

Atentamente,



CLAUDIA MILENA ROMERO RÍOS
 Profesional Universitario Talento Humano
 Secretaria General

Paula Juliana Camargo Sierra.
 Proyectó: Paula Juliana Camargo Sierra



ELABORO EQUIPO MECI	FECHA ENERO 2014	REVISO RESPONSABLE PROCESO	FECHA ENERO 2014	APROBÓ EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA 30 - ENERO - 2014
------------------------	---------------------	-------------------------------	---------------------	---------------------------------	----------------------------

Calle 5 No. 8-25 Casco Antiguo Floridablanca
 Tels: (5)(7) 6497777 - 6497603 FAX 6497583
 E-mail: contactenos@floridablanca.gov.co

Atención:
 Lunes a Viernes
 8:00 am a 12:00 y
 2:00 pm a 6:00 pm



www.floridablanca.gov.co
 @alcaldiafloridablanca
www.facebook.com/Alcaldia-Municipal-de-Floridablanca

Anexo 5. Formato único de control de activos fijos

	 Alcaldía Municipal de Floridablanca	CÓDIGO GR - f - 200-06
		VERSIÓN 02
SECRETARÍA GENERAL		PROCESO: GESTIÓN DE RECURSOS Y ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

FECHA DE ELABORACIÓN: _____					
TIPO DE NOVEDAD: _____	SALIDA: _____	ENTRADA: _____	TRASLADO: _____	BAJA: _____	ENTE DE CONTROL QUE ACOMPAÑA: _____
NOMBRE Y FIRMA FUNCIONARIO QUE ENTREGA:	C.C. _____	DEPENDENCIA/ OFICINA _____			
NOMBRE Y FIRMA FUNCIONARIO QUE RECIBE:	C.C. _____	DEPENDENCIA/ OFICINA _____			
MOTIVO DE TRASLADO: _____	CARGO: _____		INSERVIBLE _____	OBSOLETO _____	
DEPENDENCIA QUE ENTREGA: _____	DEPENDENCIA QUE RECIBE: _____				

NOMBRE DEL ELEMENTO	No. DE PLACA	MARCA	REFERENCIAS/SERIALES	ESTADO EN QUE SE ENCUENTRA	OBSERVACIONES

FIRMA FUNCIONARIO QUE ENTREGA

FIRMA FUNCIONARIO QUE RECIBE

VoBo JEFE DE ALMACEN

ELABORO EQUIPO MECI	FECHA AGOSTO 2014	REVISO RESPONSABLE DEL PROCESO	FECHA AGOSTO 2014	APROBO EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA 30-SEPTIEMBRE-2014
------------------------	----------------------	-----------------------------------	----------------------	---------------------------------	-----------------------------

Anexo 6. Autorización de salida de elementos

	 Alcaldía Municipal de Floridablanca	CÓDIGO: GR-F-200-21.001
		VERSIÓN 02
AUTORIZACION DE SALIDA DE ELEMENTOS		
SECRETARIA GENERAL	PROCESO: GESTIÓN DE RECURSOS Y ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	

DATOS DEL SOLICITANTE

FECHA DE LA SOLICITUD:
AREA SOLICITANTE:
NOMBRE DEL SOLICITANTE:
CARGO:
FIRMA:

ELEMENTOS SOLICITADOS		ELEMENTOS ENTREGADOS	
DESCRIPCION DEL ELEMENTO Y / O EQUIPOS	CANTIDAD	PLACA DE INVENTARIO O SERIAL	COMPLEMENTOS ADICIONALES DEL EQUIPO/ ELEMENTOS
FIRMA QUIEN RETIRA EL EQUIPO Y /O ELEMENTOS			

RESPONSABLE DEL ALMACEN QUIEN TRAMITA LA SOLICITUD	RESPONSABLE DEL ALMACEN QUIEN RECIBE EL O LOS ELEMENTOS
NOMBRE:	FECHA DE ENTREGA:
CARGO:	NOMBRE:
CEDULA:	CARGO:
FRIMA:	FIRMA:
Vo Bo SERVICIO DE VIGILANCIA: (Se requiere siempre y cuando los elementos son retirados de la Administración Municipal)	

ELABORO EQUIPO MECI	FECHA SEPTIEMBRE 2016	REVISO RESPONSABLE PROCESO	FECHA SEPTIEMBRE 2016	APROBÓ EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA 29 DE NOVIEMBRE DE 2016
------------------------	--------------------------	-------------------------------	--------------------------	---------------------------------	----------------------------------

Anexo 7. Cuestionario de actitudes frente a la jubilación

CUESTIONARIO DE ACTITUDES FRENTE A LA JUBILACIÓN

Edad: 59Sexo: M X F

En el presente cuestionario, encontrará 26 frases referentes a la jubilación. A continuación, en una escala del 1 al 5 señale con una X la alternativa que contemple el mejor significado teniendo en cuenta las siguientes frecuencias referentes al proceso de jubilación:

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. La jubilación otorga seguridad económica					X
2. En su opinión, la jubilación es sinónimo de vejez	X				
3. La jubilación implica una pérdida de estatus social				X	
4. La jubilación significa una pérdida de competencias					X
5. La jubilación permite llevar a cabo los intereses personales que por el trabajo no se podían desarrollar					X
6. Los ingresos económicos en la jubilación influyen en la aceptación a este proceso					X
7. La jubilación como situación de cambio le genera temor					X
8. Posee la capacidad para afrontar constructivamente el cambio	X				
9. La jubilación permite fortalecer las relaciones sociales	X				
10. La jubilación repercute en el desarrollo de enfermedades físicas					X
11. Al jubilarse se logra obtener bienestar psicológico	X				
12. Al jubilarse se pierde contacto con los compañeros de trabajo					X
13. En la jubilación se obtiene demasiado tiempo libre y eso genera estrés					X
14. El futuro no tiene nada interesante	X				
15. En la jubilación, la soledad es mejor que la compañía					X
16. La familia es una unidad de apoyo para enfrentar la jubilación	X				

17. Al jubilarse se obtiene una mejora de salud	X				
18. La jubilación supone perder la autoridad en la familia	X				
19. Los ingresos económicos en la jubilación decrecen, esto afecta aceptar este evento(jubilación)					X
20. La jubilación permite generar emprendimiento individual	X				
21. Considero indiferente la jubilación					X
22. La jubilación trae consigo problemas familiares					X
23. Antes de jubilarse se deben tener expectativas de vida planificadas					X
24. La jubilación repercute en el desarrollo de enfermedades mentales	X				
25. La jubilación permite que las relaciones familiares mejoren	X				

Anexo 8. Clima laboral



Sintoma de deterioro del clima laboral. 4

PROBLEMAS RELACIONADOS CON LA AUSENCIA DE COMUNICACIÓN, CANALES, MENSAJES Y CONTENIDOS INADECUADOS.

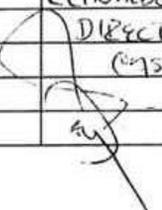
Estrategias

1. BUSCAR EL DIÁLOGO, UNA BUENA COMUNICACIÓN MEJORA EL CLIMA LABORAL.
2. HACER REUNIONES EN GRUPO PARA RETROALIMENTARNOS. CONOCER MAS DEL MODO DE PENSAR DE CADA PERSONA, SU FORMA DE SER, CONOCER MAS DE SU VIDA. ESTAS REUNIONES DEBEN SER PERIODICAS. HACER UN COMPACTE.
3. QUE PRIMA LO ~~DEBE~~ TOLERANCIA y el Respeto, LOS DERECHOS DE IGUALDAD.
4. PONER EN PRACTICA LO QUE SE ACUERDE, NO PODAMOS AGREDIR A NADIE, CAMBIAR LA ACTITUD ANTE LAS SITUACIONES QUE SE PRESENTEN.

Anexo 9. Comunicación asertiva

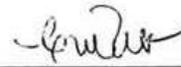


Anexo 10. Autorización de asistencia a actividades institucionales fuera de la entidad

				CÓDIGO TH-F-200-30	
		Alcaldía Municipal de Floridablanca		VERSIÓN	1
AUTORIZACION DE ASISTENCIA ACTIVIDADES INSTITUCIONALES FUERA DE LA ENTIDAD					
SECRETARIA GENERAL			PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
FECHA DE LA SOLICITUD	18/06/2019				
DEPENDENCIA	Secretaria General				
NOMBRE FUNCIONARIO	Paula Juliana Camargo Sierra				
CARGO QUE DESEMPEÑA	Aprendiz Sena- Psicología				
FECHA DE LA ACTIVIDAD	18/06/2019				
LUGAR DE LA ACTIVIDAD	Colegio Técnico Microempresarial El Carmen- Sede C				
FECHA Y HORA DE SALIDA	Dia: 18 Mes:06 AÑO: 2019 Hora: 3:30p.m. a 6:00p.m.				
TIPO DE ACTIVIDAD (Especificar el tipo de visita a realizar, capacitacion , reunion etc)					
Actividad para gestión de emociones dirigida a servidores públicos de la Casa de Justicia.					
OBSERVACIONES					
DATOS DE QUIEN CERTIFICA LA ASISTENCIA					
Nombre	REINADO J. VIVASCAS PÉREZ				
Cargo:	DIRECTOR ADMINISTRATIVO				
Entidad y/o Dependencia:	CASA DE JUSTICIA				
Teléfono de Contacto:					
Firma:					

Paula Juliana Camargo S

FIRMA DEL FUNCIONARIO



VºBº SECRETARIO Y/O JEFE OFICINA ASESORA

ELABORO EQUIPO MECI	FECHA 18 NOVIEMBRE 2015	REVISO RESPONSABLE DEL PROCESO	FECHA 26 ABRIL 2017	APROBO EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA
------------------------	----------------------------	-----------------------------------	------------------------	------------------------------------	-------

Anexo 11. Oficio seminario salud mental

 FLORIDABLANCA 2019 más para todos <small>NÉCTOR MANTILLA RUEDA ALCALDE</small>	 Alcaldía Municipal de Floridablanca	CÓDIGO: DA - F - 500-51.025	
		VERSIÓN	00
CARTAS			
SECRETARIA GENERAL		PROCESO: GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO	

Radicado No. 0306 -

Floridablanca, 3 de abril de 2019

Señor(a)
ISABEL CRISTINA LIZARAZO LUNA
 Secretario
 Secretaría de Hacienda

Asunto: II Seminario del Día Mundial de la Salud: prevención del comportamiento suicida

De manera formal, me permito informarle que ha sido designada para asistir al II Seminario del día mundial de la salud: prevención del comportamiento suicida, organizado por la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana, en el contexto de la conmemoración del Día Mundial de la Salud instituido por la OMS el 7 de abril de cada año, y el cual se desarrollará el próximo viernes 5 de abril en el Auditorio Juan Pablo II del Campus Universitario en la jornada de 2: 00 a 6:00 p.m.

Cordialmente,


DAVID JULIÁN BOTÍA GALVIS
 Secretario General

Revisó: 
 Claudia Milena Romero Ríos
 Prof. Univ. Talento Humano
 Paula Juliana Camargo S.
 Proyectó y Elaboró: Paula Juliana Camargo Sierra

Cristina
4/3/19 3:25

ELABORO EQUIPO MECI	FECHA ENERO 2014	REVISO RESPONSABLE PROCESO	FECHA ENERO 2014	APROBÓ EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA 30 - ENERO - 201

Calle 5 No. 8-25 Casco Antiguo Floridablanca
 Tels: (5)(7) 6497777 - 6497603 FAX 6497583
 E-mail: contactenos@floridablanca.gov.co

Atención:
 Lunes a Viernes
 8:00 am a 12:00 y
 2:00 pm a 6:00 pm



www.floridablanca.gov
 @alcaldiafla
www.facebook.com/Alcaldia-Municipal-de-Floridablanca