

 <b>UDECA</b> UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 1 de 10</b>

16-

<b>FECHA</b>	martes, 7 de junio de 2022
--------------	----------------------------

Señores  
**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**  
 BIBLIOTECA  
 Ciudad

<b>UNIDAD REGIONAL</b>	Extensión Facatativá
------------------------	----------------------

<b>TIPO DE DOCUMENTO</b>	Pasantía
--------------------------	----------

<b>FACULTAD</b>	Ciencias Sociales, Humanidades Y Ciencias Póliticas
-----------------	---

<b>NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO</b>	Pregrado
---	----------

<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	Psicología
---------------------------	------------

El Autor(Es):

<b>APELLIDOS COMPLETOS</b>	<b>NOMBRES COMPLETOS</b>	<b>No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN</b>
Sánchez Reyes	Laura Gyselle	1073176259

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

<b>APELLIDOS COMPLETOS</b>	<b>NOMBRES COMPLETOS</b>
Sánchez Rodríguez	Carmenza

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
 Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414  
[www.ucundinamarca.edu.co](http://www.ucundinamarca.edu.co) E-mail: [info@ucundinamarca.edu.co](mailto:info@ucundinamarca.edu.co)  
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 2 de 10</b>

--	--

<b>TÍTULO DEL DOCUMENTO</b>
Sistematización De Experiencias Programa “Viernes De Bienestar”

<b>SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)</b>

<b>EXCLUSIVO PARA PUBLICACIÓN DESDE LA DIRECCIÓN INVESTIGACIÓN</b>	
<b>INDICADORES</b>	<b>NÚMERO</b>
ISBN	
ISSN	
ISMN	


<b>AÑO DE EDICIÓN DEL DOCUMENTO</b>	<b>NÚMERO DE PÁGINAS</b>
03/06/2022	78

<b>DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)</b>	
<b>ESPAÑOL</b>	<b>INGLÉS</b>
1. Calidad de Vida Laboral	Quality of Work Life
2. Bienestar Laboral	Labor Welfare
3. Actividad Física	Physical activity
4. Clima Laboral	Working environment
5. Hábitos de Vida Saludable	Healthy living habits
6. Salud Laboral	Occupational Health


<b>FUENTES (Todas las fuentes de su trabajo, en orden alfabético)</b>
<p>Álvarez, L., Arrieta, E., Espitia, A., y Sánchez, J. (2010). Alcaldías con gestión pública eficaz, eficiente y efectiva planeada desde la campaña política. Análisis político n° 69, Bogotá.</p> <p>Aneska, A., Núñez, M., y Gámez, A. (2009). Alimentación saludable. Centro de Rehabilitación Integral CEDESA. La Habana, Cuba.</p>

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414  
[www.ucundinamarca.edu.co](http://www.ucundinamarca.edu.co) E-mail: [info@ucundinamarca.edu.co](mailto:info@ucundinamarca.edu.co)  
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 3 de 10</b>

- Ardila, Rubén (2003). Calidad de vida: una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología.
- Badía, R. (1985). SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES. Revista sanitas panamá.
- Barrio, J. García, M.; López, M. y Bedia, M. (2006). CONTROL DEL ESTRÉS. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores.
- Calderón, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Pontificia Universidad Javeriana
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. y Mora, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. Revista electrónica Psiconex.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Universidad del norte.
- Farinola, M. (2011). ACTIVIDAD FÍSICA Y CALIDAD DE VIDA. Universidad de Flores.
- González, P., Peiró, J. y Bravo, M. (1996). Tratado de psicología del trabajo: volumen II: aspectos psicosociales del trabajo. Síntesis.
- Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Linares, C. (2020). IMPORTANCIA DE LAS PAUSAS ACTIVAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y PREVENIR GRAVES ENFERMEDADES. Universidad militar nueva granada
- Míngote, J y Núñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. Med Segur Trab.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). Enfermedades huérfanas. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PENT/Paginas/enfermedades-huerfanas.aspx>

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 4 de 10</b>

Ministerio de Salud. (2016) ABECÉ Actividad física en el entorno laboral.

Moyano, O. (2020). MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL MEDIANTE LA ACTIVIDAD FÍSICA

Olaz, Á. (2013). CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE. Revista de Ciencias Sociales.

OMS, (1996). Evaluación de la calidad de vida. ¿Por qué calidad de vida?; 1994. Foro Mundial De La Salud, OMS, Ginebra.

Organización Internacional del trabajo (OIT). (2014). SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST). Aportes para una cultura de la prevención.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)


Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Prevención y mitigación de COVID-19 en el trabajo para Pequeñas y Medianas Empresas  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_753623.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/lab_admin/documents/publication/wcms_753623.pdf)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). Día Mundial sin Tabaco 2019: No dejes que el tabaco te quite la respiración <https://www.who.int/es/news/item/29-05-2019-who-highlights-huge-scale-of-tobacco-related-lung-disease-deaths>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Directrices de la OMS sobre actividad física y hábitos sedentarios.  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337004/9789240014817-spa.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2014). Consumo de alimentos y bebidas ultra-procesados en América Latina: Tendencias, impacto en obesidad e implicaciones de política pública.  
<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2014/alimentos-bebidas-ultra-procesados-ops-e-obesidad-america-latina-2014.pdf>

Palou, P., Vidal, J., Ponseti, X., Cantallops, J., y Borràs, P. (2012). Relaciones entre calidad de vida, actividad física, sedentarismo y fitness cardiorrespiratorio. Revista de Psicología del Deporte.

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 5 de 10</b>

**RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS**  
(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

Este trabajo aborda la experiencia “Viernes de Bienestar” desarrollada en la Alcaldía municipal de Madrid Cundinamarca, en el marco del programa Bienestar laboral, que tuvo como eje central el desarrollo de la actividad física, flyers informativos sobre salud y alianzas con establecimientos comerciales para beneficiar a los funcionarios. Retoma los planteamientos de Ardila (2003) sobre calidad de vida, presentando la relación entre actividad física y calidad de vida, los beneficios de orden Psicológico, sociológico y físico de la actividad física para los funcionarios cuya principal característica es el sedentarismo.

**ABSTRACT**


This work deals with the "Friday of Wellbeing" experience developed in the Municipal Government of Madrid Cundinamarca, within the framework of the Workplace Wellbeing program, which had as its central axis the development of physical activity, informative flyers on health and alliances with commercial establishments to benefit to officials. It takes up the approaches of Ardila (2003) on quality of life, presenting the relationship between physical activity and quality of life, the psychological, sociological and physical benefits of physical activity for officials whose main characteristic is a sedentary lifestyle.

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN**

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:  
Marque con una “X”:

<b>AUTORIZO (AUTORIZAMOS)</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	


	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 6 de 10</b>

2. La comunicación pública, masiva por cualquier procedimiento o medio físico, electrónico y digital.	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 7 de 10</b>

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

**NOTA:** (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

**Información Confidencial:**

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado.

**SI \_\_\_ NO X.**

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos) en carta adjunta, expedida por la entidad respectiva, la cual informa sobre tal situación, lo anterior con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

**LICENCIA DE PUBLICACIÓN**

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).
- b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.
- c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.
- d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca

Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414

[www.ucundinamarca.edu.co](http://www.ucundinamarca.edu.co) E-mail: [info@ucundinamarca.edu.co](mailto:info@ucundinamarca.edu.co)

NIT: 890.680.062-2



	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 8 de 10</b>

contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el “Manual del Repositorio Institucional AAAM003”

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



**Nota:**

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional está en el(los) siguiente(s) archivo(s).




	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 9 de 10</b>

<b>Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. Nombre completo del proyecto.pdf)</b>	<b>Tipo de documento (ej. Texto, imagen, vídeo, etc.)</b>
1.Sistematización De Experiencias Programa “Viernes De Bienestar”.pdf	Texto
2.	
3.	
4.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

<b>APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS</b>	<b>FIRMA (autógrafo)</b>
Sánchez Reyes Laura Gyselle	<i>Laura Sánchez</i>

21.1-51-20.

 <b>UDEC</b> UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	<b>MACROPROCESO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO: AAAR113</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>
	<b>DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>VIGENCIA: 2021-09-14</b>
		<b>PAGINA: 10 de 10</b>

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca  
 Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414  
[www.ucundinamarca.edu.co](http://www.ucundinamarca.edu.co) E-mail: [info@ucundinamarca.edu.co](mailto:info@ucundinamarca.edu.co)  
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad  
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

Sistematización de experiencias Programa “Viernes de Bienestar”

Trabajo de grado:

Proyecto de grado pasantía para optar título Psicóloga

Laura Gyselle Sánchez Reyes



Universidad De Cundinamarca

Faculta De Ciencias Sociales, Humanidades Y Ciencias Políticas

Programa de Psicología

Facatativá

2022

Sistematización de experiencias Programa “Viernes de Bienestar”

Trabajo de grado:

Proyecto de grado pasantía para optar título psicóloga

Asesor: Nancy Paola Barrera Pachón



Universidad De Cundinamarca

Faculta De Ciencias Sociales, Humanidades Y Ciencias Políticas

Programa de Psicología

Facatativá

2022

## **Tabla de contenido**

1. Lista de figuras
2. Lista de tablas
3. Lista de gráficos
4. Lista de anexos
5. Objetivos
  - 5.1 Objetivo general
  - 5.2 Objetivos específicos
6. Contexto de sistematización
7. Diagnostico
8. Revisión documental
  - 8.1 Bienestar laboral
  - 8.2 Calidad de vida
  - 8.3 Clima laboral
  - 8.4 Salud
  - 8.5 Hábitos de vida saludable

9	Recuperación del proceso de pasantía
10	Cronograma de actividades
10.1	Pre – Ejecución
10.2	Ejecución
10.3	Pos - Ejecución
11	Análisis crítico
12	Producto de pasantía
13	Conclusiones y recomendaciones
14	Referencias

## **Lista de figuras**

**Figura 1.** Organigrama de la Alcaldía Municipal de Madrid

**Figura 2.** Desarrollo de actividades en 3 grupos

**Figura 3.** Invitaciones a Directivos

**Figura 4.** Invitaciones servidores públicos

**Figura 5.** Evaluación de satisfacción



## **Lista de tablas**

**Tabla 1.** Cronograma de actividades Viernes de Bienestar

**Tabla 2.** Cronograma creación Flyers

**Tabla 3.** Cronograma Desarrollo de actividad.

**Tabla 4.** Contenido detallado Flyers

**Tabla 5.** Datos de asistencia y evaluación Secretarías

## **Lista de gráficos**

**Gráfica 1.** Matriz de asistencia

**Gráfico 2.** Recopilación respuestas de evaluación de satisfacción

## **Lista de anexos**

**Anexo 1** Flyer Plato proporcional nutrición saludable

**Anexo 2** Flyer Enfermedades huérfanas

**Anexo 3** Flyer Manejo del estrés

**Anexo 4** Flyer Bebidas azucaradas y alimentos procesados

**Anexo 5** Flyer Enfermedades respiratorias

**Anexo 6** Flyer Riesgo de contagio y mitigación COVID 19

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar una estrategia interventiva para la Alcaldía municipal de Madrid con el fin de mejorar el bienestar laboral de los funcionarios públicos.

### **Objetivos Específicos**

- Diseñar y socializar material informativo acerca de cuidados de salud.
- Diseñar, gestionar y ejecutar las actividades físicas, fomentando los hábitos de vida saludable.
- Evaluar la satisfacción de los funcionarios en la participación de dicha propuesta.

## CONTEXTO DE SISTEMATIZACIÓN

La Alcaldía Municipal de Madrid Cundinamarca es una institución pública, encargada de administrar, suplir y velar las necesidades de las personas y del municipio, (Álvarez, Arrita, Espitia y Sánchez, 2010).

Estableciendo como misión:

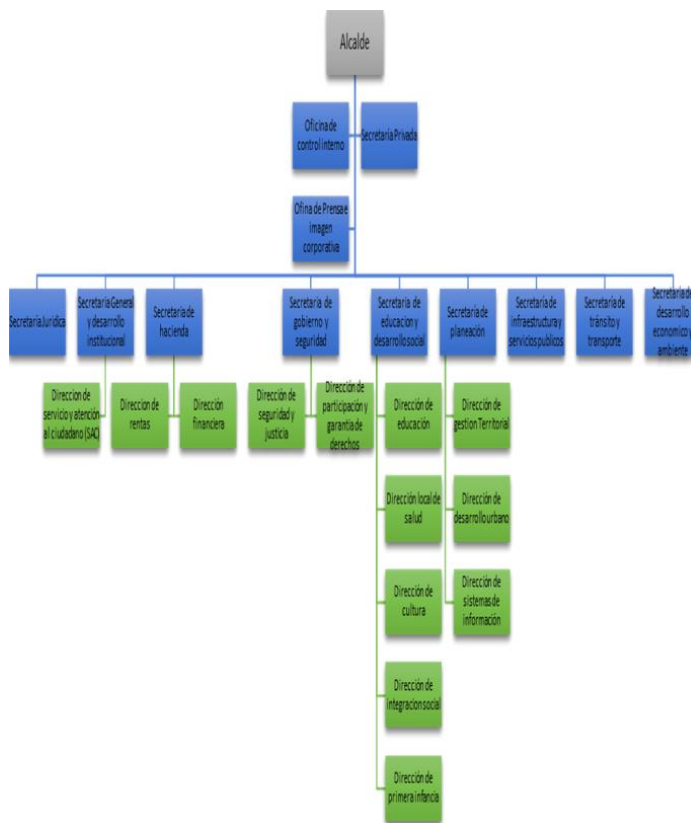
Garantizar las condiciones de vida digna para los madrileños, mediante el crecimiento integral, generando confianza en la institucionalidad pública, para la prestación de servicios con calidad, integrando personas, tecnología y creatividad a través del talento humano cercano a la comunidad. (Alcaldía de Madrid, 2021).

La Alcaldía Municipal de Madrid, se organizan en 10 secretarías que se encargan de procesos y procedimientos relacionados con la planeación y gestión específica de cada una de ellas y cuenta con aproximadamente 700 funcionarios

A continuación, se presenta el organigrama de la entidad:

**Figura 1**

*Organigrama de la Alcaldía municipal de Madrid.*



En ese orden de ideas, la pasantía se logró desarrollar en la dependencia Secretaría General y Desarrollo Institucional - Área de Bienestar y Capacitación, la cual se dedica a:

Planear, organizar y controlar la gestión del talento humano de la administración municipal mediante el desarrollo de las actividades de vinculación, capacitación, salud ocupacional, bienestar social, remuneración salarial y prestacional, aplicación de normas disciplinarias y evaluación de los servidores públicos con el fin de lograr un desempeño adecuado de las funciones, un desarrollo integral del personal y un clima organizacional favorable.

(Alcaldía de Madrid, 2022).

El programa de Bienestar Social Laboral se encuentra estructurado en dos áreas de intervención, que son: área de protección y servicios sociales y área de calidad de vida laboral, que contienen actividades en temas de vivienda, educación, recreación, deporte, cultura, salud, capacitación y recreación.



Así mismo para la Alcaldía Municipal es de suma importancia conocer y tratar de resolver todas aquellas necesidades y solicitudes de sus empleados, que su calidad de vida laboral y personal estén en perfectas condiciones con el fin de alcanzar las metas proyectadas, tanto personales como de la organización.

Por otro lado, el Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 establece:

Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.10.2

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

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.

### 3. Promoción y prevención de la salud {...}

## **Diagnóstico**

Dentro de los procesos del área de Bienestar y Capacitación, en el año 2020 se llevaron a cabo dos encuestas: 1. La Encuesta de medición de clima organizacional y, 2. La encuesta de identificación de necesidades y expectativas.

La Encuesta de medición de clima organizacional, realizada por la caja de Compensación Familiar Colsubsidio, cuyo objetivo fue “Medir la percepción que los empleados de la Alcaldía de Madrid tienen sobre las variables que determinan el clima Organizacional” (Alcaldía de Madrid, 2022, pág. 23). Esta encuesta muestra que el índice de Clima laboral es de 7.2 sobre 10, resultado que, aunque no es insatisfactorio, evidencio la necesidad de implementar un plan de bienestar institucional para los funcionarios.

La Encuesta de identificación de necesidades y expectativas de los servidores públicos realizadas por el área de Bienestar de la Alcaldía buscaba obtener información confiable para mejorar la calidad y eficiencia del área de Bienestar. Los resultados evidenciaron datos importantes

relacionados con el alto nivel de sedentarismo, la falta de conocimiento y práctica de hábitos de vida saludable y enfermedades comunes en la población.

Con base en lo anterior, el área de Bienestar asume un objetivo principal: Realizar acciones encaminadas a la consecución de una mejor calidad de vida para los servidores públicos de la Administración Municipal de Madrid Cundinamarca y sus familias. A partir de ello surge la necesidad de crear una estrategia intervenida que fomentara la información sobre salud y además apuntara al desarrollo de actividades físicas.

Finalmente se creó el programa denominado “VIERNES DE BIENESTAR” en el que se desarrollaron actividades físicas y *flyers* informativos.

**Actividades físicas.** Se realizan actividades aeróbicas para fortalecer y dar flexibilidad al cuerpo a través de diferentes movimientos de baile como zumba y rumba aeróbica. Estas actividades físicas se eligen porque son seguras para los funcionarios que permanecen la mayor parte

del tiempo sentados en su oficina y son sedentarios. Para esta población realizar movimientos bruscos con una actividad física como Pilates o resistencia, podrían presentar lesiones (OMS, 2020. Pág. 11).

***Flyers informativos.*** Para la elaboración de los *Flyers* informativos se decidieron algunos temas con la Secretaria General relacionados con necesidades de los funcionarios como enfermedades huérfanas, manejo del estrés, consumo de bebidas azucaradas y alimentos procesados, entre otros y orientaciones del Ministerio de Salud, por el alto pico de enfermedades respiratorias, tuberculosis y la Pandemia Covid 19.

Antes o después de las actividades físicas se realizó la socialización y entrega de *flyers* informativos, acerca de un tema de cuidado de la salud.

“VIERNES DE BIENESTAR” se programó para una Secretaría diferente cada semana, en él participaron contratistas y funcionarios de planta. Esta estrategia fue aprobada exitosamente por la Secretaria general Hilda María López y se ha venido desarrollado satisfactoriamente.

## Revisión Documental

### **Bienestar laboral**

Según Granados (citado por Roa 2019), el concepto de bienestar laboral “se define como una serie de factores establecidos con los que el colaborador se encuentra en interacción constante y esto influye en su grado de satisfacción y desempeño” (pág. 31).

En el ámbito laboral el bienestar se forma a partir de la motivación y participación que posean los empleados, todo esto basado en las condiciones laborales en la que están inmersos, las relaciones con su contexto, directivos y empleados. A partir de allí se hace una valoración interna frente a las razones positivas y negativas que promuevan un bienestar laboral eficiente (Castañeda, Betancourt, Salazar, y Mora, 2017).

Todo lo anterior ligado a la cultura organizacional que posea la entidad, existen empresas en donde el talento humano se vuelve una prioridad con el fin de mejorar productividad y alcanzar objetivos,

ofreciendo espacios de participación, donde la opinión y actividad se tiene en cuenta, de aquí surge la autonomía, crecimiento tanto personal como laboral, creando un bienestar autosuficiente (Calderón, Murillo, y Torres, 2003).

La Alcaldía de Madrid dentro del área de talento humano plantea como objetivo específico “Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación” (Alcaldía de Madrid. 2022. pág. 7)

### **Calidad de vida laboral**

Según Roa (2019) el bienestar laboral se desprendió en dos campos, uno organizacional, relacionado con la calidad de vida laboral en el entorno de trabajo que busca “lograr en un entorno ideal que mejore la calidad de vida laboral y el cumplimiento de logros de la organización, estableciendo esta última como un sistema compuesto por subsistemas que logran sus objetivos macro a través de tareas delegadas (p. 31) y otro



psicológico la calidad de vida laboral psicológica, “el cual prioriza al colaborador ya que analiza las distintas situaciones a las que se enfrenta diariamente en el desempeño de sus tareas asignadas dentro de la organización” (p. 31).

En este sentido se puede afirmar que la calidad de vida laboral tiene un componente organizacional entendido como las actividades y procesos a realizar en el trabajo, el ambiente físico en el que se desenvuelve, el manejo de relaciones empleado y empleador (Cruz, 2018) y uno psicológico entendido como aquellas necesidades de carácter físico, afectivo y emocional, las responsabilidades individuales y familiares, factores externos como familia, amigo, contextos (Granados, 2011).a los cuales debe atender el bienestar, “generando condiciones ideales para los colaboradores que les permita aportar a la empresa” (p. 31). Por ello se establece una relación permanente entre ambos componentes que aporta tanto al desarrollo organizacional como al desarrollo individual personal y profesional.

Para llegar a una aproximación a lo que es la calidad de vida laboral, se tomarán algunos autores de referencia y, a partir de ellos, se construirá una definición propia.

Suttle (1977) definió la calidad de vida laboral como “grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización” (citado por Granados, 2011, p. 217)

Por otro lado, Ardila (2003) afirma que:

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (p. 163)

La OMS (1996) la define

En función de la manera en que el individuo percibe el lugar que ocupa en el entorno cultural y en el sistema de valores en que vive, así como en relación con sus objetivos, expectativas, criterios y preocupaciones. Todo ello matizado, por supuesto, por su salud física, su estado psicológico, su grado de independencia, sus relaciones sociales, los factores ambientales y sus creencias personales (p.385).

González, Peiró y Bravo (1996) reiteran la naturaleza multidimensional del término y el intento de sistematización por parte de varios autores como Nadler y Lawler (1983), quienes sugieren la existencia de cinco tipos de definiciones de la Calidad de Vida Laboral:

1. La reacción individual hacia el trabajo o como las consecuencias subjetivas de la experiencia de trabajo (...)
2. La aproximación institucional entendida como un proyecto cooperativo entre dirección y trabajadores (...).

3. El conjunto de métodos o estrategias para mejorar la calidad del entorno laboral haciéndolo más productivo y satisfactorio (...).
4. Como movimiento social. La Calidad de Vida Laboral es considerada como una declaración ideológica sobre la naturaleza del trabajo y la relación que tienen los trabajadores con la organización (...).
5. Como estrategia o "panacea" para afrontar cualquier problema organizacional de competencia, calidad, relaciones con los trabajadores, etc. (...) (p.166).

A partir de estas nociones podemos enfatizar en los siguientes elementos para la definición de la calidad de vida laboral: En primer lugar, la satisfacción de las necesidades personales en la organización, en segundo lugar, la realización de las potencialidades de la persona en el trabajo y, en tercer lugar, el bienestar físico psicológico y social, en relación con el desempeño de las funciones en la organización. Por esta razón, como afirma Ardila (2003) la calidad de vida laboral posee aspectos subjetivos (emocionales, volitivos, culturales, del sistema de

valores propio de la persona, de reconocimiento de sus potencialidades y expectativas, etc.) y objetivos (Relacionado con las condiciones materiales en las que se desarrolla la labor, las relaciones con los compañeros, el salario, el horario, los beneficios e incentivos y la salud física).

La calidad de vida laboral para este trabajo será entendida como: la satisfacción personal en el entorno laboral producto del cumplimiento expectativas y el desarrollo de las potencialidades generadas por un entorno laboral satisfactorio desde el punto de vista individual - subjetivo y organizacional – material.

Se debe tener en cuenta que la calidad de vida laboral también tiene un componente organizacional relacionado con la política de bienestar de una institución. En este sentido, la Alcaldía de Madrid, bajo la dirección de la Secretaría General y en el marco de la Estrategia del Programa de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos se contemplan el Área Calidad de Vida Laboral que “hace énfasis en promover un ambiente laboral satisfactorio y digno, orientando acciones de bienestar y motivación, que satisfagan las necesidades de los servidores públicos,

incentiven su desempeño laboral, fortalezcan la cultura organizacional de la entidad, y la consecución de las metas y objetivos institucionales” (Alcaldía de Madrid. 2022. pág. 28).

### **Clima laboral**

Según (Dessler, 1979 citado por Olaz, 2013) conciben el clima como las percepciones que el sujeto tiene de la organización en la que trabaja y la opinión que de ella se haya formado en términos organizativos (estructura y recompensas), de recursos humanos (consideración y apoyo) y culturales (apertura), es decir, una amalgama de aspectos que interactúan entre sí y que deconstruyen el significado inicial otorgado al clima. De nuevo y moviéndonos en el terreno de las sensaciones y de la interpretación subjetiva.

Por otro lado, (Álvarez, 1992 citado por Olaz, 2013) manifiesta que el clima organizacional, “involucra variables como actitudes, valores, normas y sentimientos, que los trabajadores descubren que se hallan en la empresa en que laboran” (p.5) y “por consiguiente es un resultado de la

interacción de los motivos íntimos del individuo, estímulos que le proporciona la empresa y de las perspectivas estimuladas en la reciprocidad”.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Las dimensiones del clima organizacional “son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos” (Sandoval, 2004, p. 85).

Realizando una síntesis de los planteamientos de Likert, Litwin y Stringer, Pritchard y Karasick y Bowers y Taylor (Como se citan en Sandoval, 2004), se podrían proponer algunas de las dimensiones más importantes del clima organizacional:

1. Estructura, reglas, políticas y métodos de mando de la organización.
2. Los factores motivacionales de la organización
3. Autonomía y responsabilidad de los empleados
4. La comunicación.

5. La remuneración y los beneficios e incentivos
6. El manejo del conflicto y cooperación e interacciones superior/subordinado, subordinado/ subordinado.
7. La toma de decisiones y los procesos de planificación y control.
8. El rendimiento y el perfeccionamiento.
5. Relaciones sociales
7. Motivación y reconocimiento.
9. Flexibilidad e innovación.
1. Apertura a los cambios tecnológicos.

Algunas de estas dimensiones del clima laboral fueron tenidas en cuenta en las encuestas de clima laboral. Por otro lado, se debe tener en cuenta que el bienestar laboral contribuye al mejoramiento del clima laboral y por ello el programa “Viernes de bienestar” buscó contribuir al mejoramiento de estas condiciones.



## **Salud**

La salud, según la Organización Mundial de la Salud, es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (OMS, 2021). En este sentido, la salud no sólo comprende la ausencia de enfermedades sino también la estabilidad que posee la persona para ser autónoma y equilibrada y poder ejercer sus funciones personales, sociales, laborales. Por otro lado, la afección de la salud se debe a deterioros sufridos por la edad, problemas hereditarios, dificultades desarrolladas a medida que pasa el tiempo, etc. (Badia, 1985) o hábitos de vida.

En el marco del programa “Viernes de Bienestar” se tuvo en cuenta las afecciones a la salud que padecían algunos familiares de los funcionarios, el contexto de la pandemia COVID-19, los hábitos de alimentación saludable y el bienestar físico con la intención de mejorar el bienestar laboral, en el entendido que es responsabilidad de la organización crear ambientes de satisfacción para prevenir posibles

riesgos para la salud, pues ello tendría repercusiones negativas tanto en lo institucional como en lo individual (Mingote y Núñez, 2011).

### **Hábitos de vida saludable**

Los hábitos son considerados la repetición constante de una conducta que favorece o no a nuestro organismo. Los hábitos de vida saludable incluyen hábitos relacionados con la alimentación, el ejercicio físico, las rutinas de sueño, el manejo del estrés, la prevención de enfermedades, entre otros.

Para fomentar hábitos de vida saludable el programa “Viernes de Bienestar”, intentó atender algunos malos hábitos presentes en los funcionarios de la Alcaldía, como la falta de ejercicio físico, el sedentarismo y malos hábitos alimenticios. Para ello se realizaron dos acciones, una de carácter informativo sobre buenos hábitos alimenticios y otra relacionada con actividades físicas.

Aquí cabe resaltar que según la Universidad de Cundinamarca (Manual de estilo de vida saludable, 2021):

El cuidado de la salud física, mental y el bienestar social son componentes importantes de una buena salud. Cuando se adoptan estilos de vida saludables, se pueden crear modelos para otros miembros de una misma familia, especialmente los niños para que al crecer adopten esta forma de vida.

### **Actividad física**

Según (Ministerio de Salud, 2016) “La actividad física se refiere a cualquier movimiento corporal voluntario que aumente el gasto energético, como por ejemplo caminar, subir escaleras o desplazarse en bicicleta a los lugares que frecuenta” Y se distingue del ejercicio físico (actividad física, programada, estructurada y repetitiva), el deporte (intencionalidad competitiva) o la condición física (atributos físicos). (p.1).

Los beneficios de la actividad física se pueden evidenciar en múltiples dimensiones ya que mejora la salud de las personas, evita el incremento de peso, aumenta la autoestima, disminuye el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, disminuyen las incapacidades laborales, y

mejoran el clima laboral. “Favorecer el desarrollo de la cultura del bienestar desde el entorno laboral tiene el potencial de producir resultados positivos sobre la salud de los empleados, así como financieros para los empleadores” (MINSALUD, 2016, p. 2).

## Recuperación del proceso de pasantía

A partir del programa “VIERNES DE BIENESTAR” se creó un cronograma en la cual se plasmó la fecha para el desarrollo de dicha actividad, la dependencia a la que le correspondía la actividad, el tema a tratar y se elaboró un *flyer*, en el que se informaba sobre la actividad física que se iba a realizar y el lugar de encuentro, así como se muestra en el cronograma:

**Tabla 1.**

*Cronograma de actividades Viernes de Bienestar*

<b>Fecha</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Tema</b>	<b>Jornada Física</b>	<b>Lugar</b>
<b>1-Abr-22</b>	Secretaría De Planeación	Nutrición Saludable	Rumba aeróbica	Instalaciones Idrm
<b>8-Abr-22</b>	Secretaría De Hacienda.	Enfermedades Huérfanas	Zumba	Instalaciones Idrm
<b>22-Abr-22</b>	Secretaría Jurídica	Manejo Del Estrés	Spinning	Instalaciones Idrm

<b>29-Abr-22</b>	Secretaría De Educación Y Desarrollo Social	Bebidas Azucaradas Y Los Alimentos Procesados	Rumba aeróbica	Instalaciones Idm
<b>6-May-22</b>	Secretaría De Tránsito Y Transporte	Enfermedades Respiratorias	Zumba	Instalaciones Idm
<b>13-May-22</b>	Secretaría De Desarrollo Económico Y Ambiente	Prevención Y Mitigación COVID	Spinning	Instalaciones Idm
<b>20-May-22</b>	Secretaría De Gobierno Y Seguridad	Tuberculosis	Rumba aeróbica	Instalaciones Idm
<b>27-May-22</b>	Secretaría De Infraestructura Y Servicios Públicos	Cuidado Del Sueño	Zumba	Instalaciones Idm
<b>3-Jun-22</b>	Secretaría General Y Desarrollo Institucional	Infecciones	Spinning	Instalaciones Idm
<b>10-Jun-22</b>	Despacho, Secretaría Privada, Oficina De Prensa E Imagen Corporativa, Control Interno.	Salud De La Boca	Rumba aeróbica	Instalaciones Idm
<b>17-Jun-22</b>	Secretaría De Planeación	Enfermedades Cardiovasculares	Zumba	Instalaciones Idm
<b>24-Jun-22</b>	Secretaría De Hacienda.	La Piel	Spinning	Instalaciones Idm
<b>1-Jul-22</b>	Secretaría Jurídica	Obesidad	Rumba aeróbica	Instalaciones Idm
<b>8-Jul-22</b>	Secretaría De Educación Y Desarrollo Social	Alimentación Saludable Para El Corazón	Zumba	Instalaciones Idm
<b>15-Jul-22</b>	Secretaría De Tránsito Y Transporte	Enfermedades De Los Huesos	Spinning	Instalaciones Idm
<b>22-Jul-22</b>	Secretaría De Desarrollo	Enfermedades De La Sangre	Rumba aeróbica	Instalaciones Idm

	Económico Y Ambiente			
<b>29-Jul-22</b>	Secretaría De Gobierno Y Seguridad	Enfermedades De Los Ojos	Zumba	Instalaciones Idrm
<b>5-Ago-22</b>	Secretaría De Infraestructura Y Servicios Públicos	Enfermedades Del Riñón	Spinning	Instalaciones Idrm
<b>12-Ago-22</b>	Secretaría General Y Desarrollo Institucional	Memoria	Rumba aeróbica	Instalaciones Idrm
<b>19-Ago-22</b>	Despacho, Secretaría Privada, Oficina De Prensa E Imagen Corporativa, Control Interno.	Enfermedades Digestivas	Zumba	Instalaciones Idrm
<b>26-Ago-22</b>	Secretaría De Planeación	Diabetes	Spinning	Instalaciones Idrm
<b>2-Sep-22</b>	Secretaría De Hacienda	Beneficio Consumo De Agua	Rumba aeróbica	Instalaciones Idrm
<b>9-Sep-22</b>	Secretaría Jurídica	Prevención Consumo SPA	Zumba	Instalaciones Idrm
<b>16-Sep-22</b>	Secretaría De Educación Y Desarrollo Social	Cuidado De La Visión	Spinning	Instalaciones Idrm
<b>23-Sep</b>	Secretaría De Tránsito Y Transporte	Hábitos No Saludables	Rumba aeróbica	Instalaciones Idrm
<b>30-Sep-22</b>	Secretaría De Desarrollo Económico Y Ambiente	Cuidado De La Piel	Zumba	Instalaciones Idrm
<b>7-Oct-22</b>	Secretaría De Gobierno Y Seguridad	Hipertensión Arterial	Spinning	Instalaciones Idrm
<b>14-Oct-22</b>	Secretaría Jurídica	Reducción Uso De Sal	Rumba aeróbica	Instalaciones Idrm

<b>21-Oct-22</b>	Secretaría General Y Desarrollo Institucional	Salud Emocional	Zumba	Instalaciones Idrm
<b>28-Oct-22</b>	Despacho, Secretaría Privada, Oficina De Prensa E Imagen Corporativa, Control Interno.	Problemas Del Oído	Spinning	Instalaciones Idrm

Después de la creación del programa Viernes de Bienestar, el desarrollo del mismo se divide en tres partes:

### Figura 2.

*Desarrollo de actividades en 3 grupos*





## **PRE - EJECUCIÓN**

En este apartado se desarrolló la creación de material digital y físico para ser entregado a funcionarios y directivos de cada secretaría.

### **1. Invitaciones al evento.**

- Invitación a directivos: La creación de las invitaciones se realizó el día 14 de marzo, a través de una plantilla compartida por la oficina de prensa, ya que deben tener estándares regulados como la fuente, tamaño de la fuente, colorimetría, logos, etc. (Véase Figura 3). Se realizó invitación a cada secretaría, utilizando la misma plantilla, modificando únicamente fecha, tema e invitados. Desde el día 16 al 18 de marzo se entregan personalmente las invitaciones únicamente a directivos, con el fin de que socialicen y motiven a su respectivo equipo de trabajo y sean partícipes de dicha actividad.

**Figura 3.***Invitaciones a Directivos*

 **MADRID**

 **Madrid**  
CRECE CONTIGO

 **ANDRÉS TOVAR ALCALDE**

**Viernes de Bienestar**

 **Ruta de la Felicidad**

**Salud de la boca**

**Invitados:**  
DESPACHO (SECRETARÍA PRIVADA, OFICINA DE PRENSA E IMAGEN CORPORATIVA, CONTROL INTERNO)

**10**  
de Junio

**8:00 A.m.**  
Instalaciones IDR

 **SEC GENERAL**  
Y DESARROLLO INSTITUCIONAL  
BENEFICIO SOCIAL Y CAPACITACIÓN

- Invitación a funcionarios: Para los servidores públicos se realizaron invitaciones digitales, se crearon el 23 de marzo por medio de la plataforma Canva, remitidas a la Oficina de Prensa y recibir aprobación de la mismas (Véase Figura 4); El visto bueno demora bastantes días, así que se compartieron el día 29 de marzo por medio de una red informativa interna llamada Intranet. Se utiliza misma plantilla para las invitaciones de las demás secretarías.

**Figura 4.**

*Invitaciones a servidores públicos*



## 2. Creación de flyer

Se realizan los volantes informativos por medio de la plataforma Canva, ya no se necesitaba aprobación por parte de la Oficina de prensa, ya que habían dado el aval de seguir utilizando la plataforma Canva. A continuación, un cronograma detallado donde se presenta la fecha de creación de los flyers, el tema asignado, el material utilizado, tiempo dedicado y el diseño.

**Tabla 2.***Cronograma creación Flyers*

<b>Fecha</b>	<b>Tema</b>	<b>Material</b>	<b>Duración</b>	<b>Diseño</b>
<b>25 marzo</b>	Nutrición saludable	Plataforma de diseño Canva, Hojas blancas tamaño folio, bisturí y regla	1 día	Véase anexo 1
<b>01 abril</b>	Enfermedades huérfanas	Plataforma de diseño Canva, Hojas blancas tamaño folio, bisturí y regla		Véase anexo 2
<b>08 abril</b>	Manejo del estrés	Plataforma de diseño Canva, Hojas blancas tamaño folio, bisturí y regla	1 día	Véase anexo 3
<b>22 abril</b>	Bebidas azucaradas y alimentos procesados	Plataforma de diseño Canva, Hojas blancas tamaño folio, bisturí y regla		Véase anexo 4
<b>29 abril</b>	Enfermedades respiratorias	Plataforma de diseño Canva, Hojas blancas tamaño folio, bisturí y regla	1 día	Véase anexo 5
<b>6 mayo</b>	Mitigación y prevención Covid	Plataforma de diseño Canva, Hojas blancas tamaño folio, bisturí y regla		Véase anexo 6
<b>13 mayo</b>	Tuberculosis	Plataforma de diseño Canva, Hojas blancas	1 día	Véase anexo 9

---

tamaño folio,  
bisturí y regla

---

### **3. Apoyo de entes descentralizados**

El día 29 de marzo se realizan 2 oficios digitales, remitidos uno al Instituto de Deportes y Recreación Municipal (IDRM) solicitando apoyo en instructores e instalación de sonido, el cual fue aprobado satisfactoriamente y la segunda a la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Madrid (EAAAM) solicitando un punto de hidratación al momento de desarrollo de la actividad, se recibe respuesta positiva, pero en la ejecución de las mismas llegaban una hora después.

## **EJECUCIÓN**

A continuación, se presentará un cronograma detallado a cerca del desarrollo de las actividades.

### **Tabla 3.**

*Cronograma Desarrollo de actividad.*

Dependencia	Fecha	Tema	Desarrollo
Secretaría de Planeación	01 abril	Nutrición saludable y Zumba	Se realiza encuentro a las 8am, asisten 18 participantes de la secretaria, a las 8:10 se realiza socialización sobre el buen habito de comer saludable, la proporción de alimentos que se deben consumir y se hace entrega de flyer, se realizan 40 min de actividad deportiva, durante toda la sesión se realizan registros fotográficos y al finalizar se toma fotografía grupal, se entregan planillas de asistencia, a las 9 am se finaliza la actividad.
Secretaría Jurídica	22 abril	Manejo del estrés y rumba aeróbica	Se realiza encuentro a las 8am, asisten 12 participantes de la secretaria, a las 8:15 se hace socialización sobre cómo manejar el estrés, tips de prevención y se entrega flyer, el sonido llego tarde así que se dio inicio a las 8:30, se realizan 25 min de actividad deportiva, durante toda la sesión se realizan registros fotográficos y al finalizar se toma fotografía grupal, se entregan planillas de asistencia y se entrega bebida achocolatada a los participantes, a las 9:10 am se finaliza la actividad.
Secretaría de Educación y Desarrollo social	29 mayo	Bebidas azucaradas y alimentos procesados / Zumba	Se realiza encuentro a las 8am, asisten 22 participantes de la secretaria, a las 8:10 se inicia la actividad física, se realizan 55 min de actividad deportiva, durante toda la sesión se realizan registros fotográficos al finalizar se realiza socialización sobre evitar consumo de bebidas azucaradas y alimentos procesados, se entrega flyer, se concluye con fotografía grupal, se entregan planillas de asistencia, a las 9 am se finaliza la actividad.
Secretaría de tránsito y transporte	06 mayo	Enfermedades respiratorias y Rumba aeróbica	Se realiza encuentro a las 8:05am, asisten 8 participantes de la secretaria, a las 8:15 se realiza socialización sobre evitar el contagio de enfermedades respiratorias, pues estamos pasando por picos altos de contagio, se hace entrega de flyer, se realizan 35 min de actividad deportiva, durante toda la sesión se realizan registros fotográficos, al finalizar se toma fotografía grupal, se entregan planillas de asistencia, a las 9 am se concluye la actividad.

## POS - EJECUCIÓN

### 1. Asistencia virtual

Al finalizar las actividades, en una tabla de Excel llamada “Matriz bienestar 2022 con formula” (Véase gráfico 1) se realiza la asistencia virtual, de las actividades realizadas por parte del Área de Bienestar, aquí se comparten la asistencia de los funcionarios únicamente de planta, todo esto con fin de conocer la cantidad de funcionarios que asisten por secretaría a dichas actividades.

### **Grafico 1**

*Matriz de asistencia*



TEMA	FECHA DE ACTIVIDAD	SERVIDORES QUE ASISTIERON	COMMEMORACION DIA DE LA MUJER	SOCIALIZACION PLAN DE INCENTIVOS VIERNES DE BIENESTAR	ATENCION OFICINA MOVIL CAFAM	BIENESTAR SALUDABLE ACTIVIDAD FISICA Y ENTREGA REFRIGERIO	JORNADA DE ATENCION FOMCO NACIONAL DEL AHOHNO	BIENESTAR SALUDABLE VIERNES DE BIENESTAR SECRETARIA DE PLANEACION	JORNADA DE ATENCION FOMCO NACIONAL DEL AHOHNO	JORNADA DE ATENCION CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR CAFAM	BIENESTAR SALUDABLE VIERNES DE BIENESTAR SECRETARIA JURIDICA	DIAS DEL SECRETARDO A)	BIENESTAR SALUDABLE VIERNES DE BIENESTAR SECRETARIA DE EDUCACION Y DESARROLLO SOCIAL
			09/03/2022	15/03/2022	17/03/2021	23/03/2022	24/03/2022	09/04/2022	07/04/2022	07/04/2022	22/04/2022	26/04/2022	29/04/2022
LORENA GARCIA GUEZA	12/01/2019			X			3						X
ALEXANDRA VARON POJAS	03/02/2020		X	X				X					
ANA ESPERANZA BARREDA GOMEZ	16/08/2010		X	X				X					
JASILECKI YASMIN CORTES YAZO	16/07/2010			X									
PATRICIA SALAZAR LEZARO	09/04/1999		X		X					X			
LILICA KORMA BALLO LOPEZ	13/08/2019		X	X	X					X			
DELLA MARTINEZ SUD				X									
ALEXIA CONTRERAS HERNANDEZ ESPINOZA	07/12/1999		X	X							X	X	
YOLANDA COSMA ROMERO	24/12/2015		X	X			X					X	
YOLANDA GARCIA	10/11/2008											X	

## 2. Evaluación de satisfacción

Después de llenar la asistencia virtual, Se procede a crear la evaluación de satisfacción (véase figura 5), con el fin de mejorar las actividades a futuro y conocer si se cumplieron las expectativas, se envía a los asistentes únicamente de planta.

Los Criterios que estuvieron en cuenta para evaluación de satisfacción fueron:

- Satisfacción entorno a la actividad: Grado de pertinencia de la actividad.
- Relevancia de la temática: Grado en que funcionarios estarías interesados en participar de nuevo en actividades con esta misma temática.
- Evaluación global de la actividad: Indica el grado de interés que genero la actividad en los funcionarios

## **Figura 5**

*Evaluación de satisfacción*



DIGH-F-157 Evaluación de Actividad: BIENESTAR SALUDABLE - VIERNES DE BIENESTAR - SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE 06/05/ 2022

Versión No. 2  
Fecha de emisión: 05/04/2022

Correo \*

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

**Título**

Este formulario de evaluación busca conocer tu satisfacción, en relación a la actividad denominada Bienestar Saludable - Viernes de Bienestar - Secretaría de tránsito y transporte, que se realizó el 05 de mayo del presente año, en la cual se informó el tema del día: Enfermedades respiratorias. Se entregó flyer informativo y se realizó actividad física.

(Tu calificación nos ayuda a mejorar!)

## Producto de pasantía

Para las actividades relacionadas con el programa Viernes de Bienestar se realizaron en total 6 flyers, los cuales fueron entregados y socializados los días pactados para cada secretaría, los temas ejecutados, son temas que han sido propuestos y compartidos por funcionarios públicos, con el fin de adquirir conocimiento sobre el tema y recibir ideas preventivas de los mismos.

A continuación, se presentará una tabla más específica del contenido de los flyers:

**Tabla 4**

*Contenido detallado Flyers*

<b>Tema</b>	<b>Contenido</b>	<b>Fuente</b>	<b>Diseño</b>
<b>Nutrición saludable</b>	En este primer flyer se tuvo la intención de crear un dibujo en forma de plato de comida, especificando que cantidad en porcentaje debería consumir diariamente una persona para mantener una dieta equilibrada en su alimentación: 25% en proteínas: Pescado Y carnes, evitando consumir carnes procesadas como embutidos. 50% en frutas y abundante agua, 0 azucaradas 25% en granos integrales Propagando también el hábito de actividad física y el menor consumo de sal en los alimentos.	Aneska Mariño García, A., Núñez Velázquez, M., y Gámez Bernal, A. (2009).	Ver anexo 1
<b>Enfermedades huérfanas</b>	En este flyer se presenta la definición acerca de que son las enfermedades huérfanas caracterizadas por afectar a una mínima cantidad de personas y en las cuales se desconocen sus tratamientos y posibles causas, además se presentan las complicaciones que presentan estas personas como la dificultad de obtener un diagnóstico claro por la falta de información del mismo. El objetivo de compartir esta información es conocer la	Ministerio de Salud y Protección Social, 2022.	Ver anexo 2

	situación por las que pasa estas personas y ser más considerados con el otro.		
<b>Manejo del estrés</b>	Se evidencia en el flyer las maneras en cómo manejar el estrés como por ejemplos alimentación saludable, programas las actividades próximas, el buen dormir como min 8 horas, etc. Además, una breve presentación de los posibles beneficios que se puedan presentar como: relación muscular, actitud positiva, oxigenación de la sangre entre otro.	Barrio, J., García, M., López, M. y Bedía, M. 2006	Ver anexo 3
<b>Bebidas azucaradas y alimentos procesados</b>	Se presenta de forma lúdica la información con una pregunta inicial, al leerla tendrán una respuesta inmediata, se plasman unas imágenes sobre diferentes tipos de alimentos, el lector deberá conocer cuáles son los alimentos que contengan azúcares y cuáles serán los alimentos procesados, al revisar todas las imágenes se darán cuenta de dos cosas: 1. los alimentos son muy comunes y habituales. 2. Todos los alimentos contienen azúcares y son procesados creando consciencia de la mala alimentación que se tienen. Además, se evidencian otras posibles alternativas de otros alimentos que podrían consumir y son beneficiosos para su organismo.	Organización Panamericana de la Salud. (2014)	Ver anexo 4
<b>Enfermedades respiratorias</b>	Se ofrece una definición clara sobre que es una enfermedad respiratoria entendida como una afección que desencadene la obstrucción de los pulmones y las vías respiratorias, se ofrece un índice de la cantidad de personas que sufren estas condiciones y además como prevenirlas siendo el principal el evitar el consumo de tabaco.	Organización mundial de la salud (OMS). 2019	Ver anexo 5

---

<b>Riesgos de contagio y mitigación COVID 19</b>	En este flyer se ofrecen todos los medios por los cuales una persona puede contagiarse, se evidencias las formas en cómo evitarlas siendo algunas de ellas seguir fomentando el distanciamiento social, asistencia médica en caso de sospecha de contagio; y como medidas principales seguir el utilizando cubre bocas, utilizar barreras que impidan el contacto entre trabajadores y el constante lavado de manos.	Organización mundial de la salud (OMS). 2019	Ver anexo 6
--	--	--	-------------

---

## Resultados

Los resultados de esta pasantía se pueden evidenciar en la realización de tres grandes grupos de actividades: la actividad física, los flyers informativos, las alianzas para beneficios económicos.

### La actividad física

Los encuentros para la actividad física se realizaron los viernes para cada una de las secretarías, logrando la participación de 60 funcionarios en cuatro encuentros.

#### Tabla 5.

*Datos de asistencia y evaluación de Secretarías*

Secretaría	Cantidad de invitados	Cantidad de asistentes	Cant. de evaluadores
Planeación	31	18	12
Jurídica	9	12	3
Educación	23	22	9
Tránsito	25	8	1

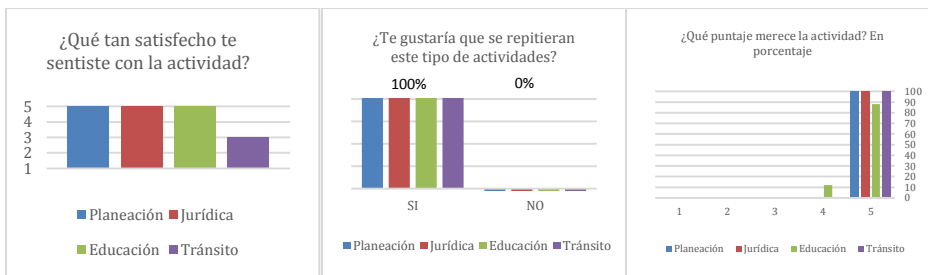
Al finalizar cada uno de estos encuentros se realizó una evaluación personal de la actividad a través de una encuesta de satisfacción, con la respectiva secretaria. A continuación, se detalla en la tabla 6, la cantidad de participantes invitados, la cantidad de personas asistidas y la evaluación de cada uno de ellos. Es necesario señalar que para la evaluación solo se tuvieron en cuenta los funcionarios de planta ya que, aunque los contratistas asistieron a las actividades su evaluación no fue tomada en cuenta porque ellos son atendidos por otra oficina que se denomina Salud y seguridad en el trabajo.

Para la encuesta se realizan 3 preguntas 1. ¿Qué tan satisfecho te sentiste con la actividad?, 2. ¿Te gustaría que se repitieran este tipo de actividades? 3. En general ¿Qué puntaje merece la actividad? Se pide que califiquen su satisfacción del 1 al 5, siendo 1 el más bajo y 5 el más alto, estas fueron las respuestas por secretaría:

## **Gráfico 2**

*Recopilación respuestas de evaluación de satisfacción*





Nota: Esta gráfica solo refleja los resultados de las personas que evaluaron la actividad, ya que sólo la evalúan los funcionarios de planta.

Aunque los datos anteriores, no permiten generalizar sobre la percepción de satisfacción de todos los funcionarios ante todas las actividades realizadas, ya que más del 40% no respondió la evaluación por las razones mencionadas anteriormente (sólo funcionarios de planta).

Como se puede evidenciar en el gráfico 3, el nivel de satisfacción en relación con la actividad fue calificado por la mayoría de los evaluadores en 5, mientras que el 100% de los evaluadores manifiesta que desean que se realice nuevamente la actividad y la calificación general de la actividad está entre 4 y 5 puntos, es decir, muy alta.

### **Los flyers informativos**

Se crearon 6 flyers informativos sobre la salud que abordaron los temas de enfermedades huérfanas, manejo del estrés, prevención y mitigación COVID, alimentos azucarados y procesados, enfermedades respiratorias y alimentación saludable.

Estos Flyers fueron distribuidos al iniciar o finalizar la actividad física y se compartieron a través de la Intranet y mediante ellos se logró concientizar a los funcionarios sobre la importancia de una alimentación sana y de ciertos cuidados para prevenir desórdenes metabólicos y enfermedades respiratorias.

Alianza programa “Me gusta mi bienestar”.

En el marco del programa “Viernes de Bienestar” se desarrolló el programa “Me gusta mi bienestar” que estaba enfocado a mejorar la calidad de vida laboral y tuvo dos propósitos fundamentales: ofrecer a los colaboradores de la Alcaldía beneficios económicos representados en descuentos o tarifas especiales en establecimientos aliados, facilitando el acceso a bienes y servicios y, a su vez, promover el emprendimiento en el

municipio de Madrid. Los descuentos en productos o servicios se otorgan en el momento en el que el trabajador presente, en los establecimientos aliados, su carné que lo identifica como parte de la institución. El descuento que el establecimiento ofrece es asumido por este, por lo tanto, serán los establecimientos quienes determinan el porcentaje de descuento a los funcionarios. La Alcaldía a nivel interno promoverá la alianza a través de los medios de comunicación institucionales invitando a los funcionarios a adquirir bienes y servicios en los comercios aliados. Se realizaron 78 invitaciones a diferentes establecimientos comerciales, se han recibido algunas respuestas y se espera que otros respondan próximamente.

## **Análisis Crítico**

La actividad física puede curar o prevenir enfermedades relacionadas con el sedentarismo y contribuye a prevenir enfermedades de origen cardíaco, respiratorio y metabólico, además “puede mejorar las funciones cognitivas y proporcionar un mejor bienestar emocional” (Moyano, 2020, p. 26), lo cual redundará en una mejor calidad de vida. Ello evidencia que su atención es importante no solamente desde una perspectiva personal sino institucional y laboral.

Las relaciones entre el bienestar laboral y los cuidados de la salud y la realización de actividad física no son evidentes a primera vista, puesto que las personas asumen que el bienestar laboral se agota en el clima laboral y dan poca importancia a la realización de actividades físicas o recreativas fuera de su lugar de trabajo. La escasa importancia que se le otorga a la realización de la actividad física, dentro del entorno laboral, se evidencia en la poca asistencia de los funcionarios y en la necesidad de convocar, con un carácter obligatorio, desde la Secretaría general.

Aunque la normativa institucional obliga a desarrollar actividades de bienestar, y dentro de ellas la actividad física, esta no es considerada parte fundamental de las funciones por parte de los empleados y directivos, ya que estos últimos no asisten a las actividades, aunque ellas se citan con carácter obligatorio para los demás funcionarios. Tampoco hay una política institucional que promueva de manera sistemática la realización de actividades físicas, y estas solo se desarrollan de manera esporádica.

Aunque el Ministerio de Salud (2016) hace énfasis en la necesidad y los beneficios de la actividad física, en las instituciones sigue siendo un asunto poco abordado, o desarrollado con la resistencia de los empleados y directivos, tal vez porque no se hace conciencia sobre el tiempo prolongado que las personas permanecen en sus lugares de trabajo y los efectos que ello puede generar en la salud, más aún cuando se acompañan de hábitos alimenticios poco saludables.

Es necesario comprender que, como afirma Moyano, (2020) los beneficios psicológicos (reduce la ansiedad, disminuye la depresión

moderada y aumenta la energía, mejora el estado de ánimo, la autoestima y la autoconfianza.) fisiológicos (previene y ayuda a curar la diabetes mellitus, hipertensión arterial, obesidad, enfermedad cardiovascular y cerebrovascular, osteoporosis, cáncer de colon y mama) y sociales (el desarrollo de valores sociales como la identidad, la solidaridad, el respeto, la cooperación, el trabajo en equipo, la justicia y valores personales como la autodisciplina, la perseverancia, humildad, imparcialidad) de la actividad física para los funcionarios hacen necesario generar estrategias conjuntas con las cajas de compensación, las EPS e IPS y las organizaciones empresariales para garantizar la continuidad, sistematicidad y el sostenimiento de dichas actividades. Por otro lado, con el fomento de actividad física, si se continúan realizando las convocatorias, se podrán observar los beneficios a largo plazo como los descritos anteriormente, así como beneficios cognitivos relacionados con la mejora de la memoria, la atención, la creatividad, entre otros (Palou, Vidal, Ponset, Cantallops, y Borràs, 2012).

Dado que el bienestar laboral tiene un componente predominantemente subjetivo, en la medida que es una sensación de satisfacción que experimenta el funcionario (por supuesto que relacionada con las condiciones materiales), éste responde o se consolida gracias a una cultura institucional que no sólo planea y ejecuta actividades, sino que apropie el bienestar como un eje transversal de la organización, que se manifieste en las actividades de planeación, ejecución, toma de decisiones, relaciones interpersonales, generación de condiciones materiales para los empleados y que se materialice en un plan sistemático en el que se comprometan todos los niveles de la organización.

En este mismo sentido, los flyers informativos sobre algunos cuidados de la salud, aunque resultaron novedosos para algunos de los funcionarios que no conocían ciertos aspectos relacionados con las enfermedades, se quedan en actividades esporádicas a las cuales no se hace seguimiento o no se realizan de manera frecuente y planificada para que dichos cuidados sean apropiados por los funcionarios y entren a formar parte de sus hábitos.

Las actividades desarrolladas en la pasantía constituyen un valor agregado para la entidad, pues se evidenció el apoyo, la participación y el entusiasmo de los servidores públicos en estas. Se generó interés en las actividades y los funcionarios preguntaban si en el futuro se realizarían otras, lo cual demuestra que se cumplió el objetivo de motivar e involucrar a los participantes y se logró que ellos compartieran con sus compañeros un espacio de risas y relajación que, definitivamente, contribuye a mejorar el bienestar laboral.

En cuanto a mi formación académica y profesional, considero que adquiriré nuevos conocimientos, como la normatividad sobre el bienestar laboral y su cumplimiento en las instituciones, la comprensión del bienestar laboral, el cual no había dimensionado como algo central para el mejoramiento del clima laboral. También logré comprender que el bienestar laboral redundará en múltiples beneficios de carácter físico y psicológico para los empleados y mejora la productividad ya que, como lo afirma la (MINSALUD, 2016) las personas desarrollan mejor sus actividades cuando están motivadas.



Por otro lado, adquirí distintas competencias como el manejo de procesos y procedimientos en la institución pública, las funciones específicas del personal del talento humano, el desarrollo y manejo de plataformas como la Intranet, la creación de informes, oficios y otros documentos. También desarrollé habilidades para la gestión, para la interacción y la planeación.

## Conclusiones

Como lo afirma Roa (2019) “Un ambiente laboral ideal es el que tiene en equilibrio las emociones, reacciones y afectos de todos sus integrantes dentro del entorno laboral permitiendo a todos los colaboradores aportar lo mejor de sí a la organización (Roa, 2019, p. 37). Por lo tanto, las organizaciones deben tener como objetivo fundamental garantizar el bienestar laboral para sus empleados, que redundará en un ambiente laboral agradable y productivo, abordando las diferentes dimensiones de este e implementando acciones y estrategias que permitan consolidar una cultura del bienestar.

Por otro lado, según Moyano (2020) la actividad física está estrechamente relacionada con el bienestar laboral, pues existen muchos estudios que muestran la relación entre la actividad física y la disminución del estrés y el ausentismo. También, como se mostró en este trabajo, la realización de la actividad física tiene múltiples beneficios no solamente para la vida laboral, sino para la salud de los funcionarios, disminuyendo

los niveles de ausentismo por incapacidades, mejorando los procesos cognitivos, la autoestima, la motivación, entre otros.

Los hábitos de vida saludable son fundamentales para el desarrollo apropiado del cuerpo y para evitar lesiones o afecciones al transcurrir el tiempo, para los funcionarios públicos las actividades físicas deben ser una prioridad ya que el sedentarismo y sus hábitos de vida poco saludables tendrán repercusiones negativas en lo psicológico y físico a futuro.

Salud y seguridad en el trabajo, así como bienestar laboral, deberían estar más comprometidos en el desarrollo de este tipo de actividades, ya que es una disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. (OIT, 2014). Como se mencionó en los resultados, dada la importancia de la actividad física y sus implicaciones en la salud, será necesario aunar esfuerzos entre las dependencias al interior de la Alcaldía y con instancias que, de una u otra manera están relacionadas con la salud, para atender a ella de manera

integral, no solamente cuando se presenten síntomas de enfermedades sino para la prevención de estas.

Es necesario enfatizar en que además de los beneficios emocionales, sociales y físicos mencionados anteriormente, “un plan de actividad física enfocado a liberar tensiones y distender a los trabajadores de una organización, puede dar buenos resultados, disminuyendo el estrés que sienten los empleados y también logrando un menor nivel de ausentismo” (Moyano, 2020, p. 34).

Por otro lado, como también se mencionó en los resultados, se debe fomentar una cultura organizacional de bienestar, donde la actividad física forme parte de la planeación institucional y se apropie como un eje central del bienestar ya que, como se evidenció en esta pasantía, los funcionarios presentan resistencia a la realización de este tipo de actividades y los directivos, al no participar en las mismas, generan un mensaje en relación con su poca importancia.

Por último, teniendo en cuenta que los contratistas de la Alcaldía forman parte de la organización, ellos deben ser incluidos de manera

sistemática en las actividades de bienestar y su opinión sobre las mismas debe ser tomada en cuenta para realizar procesos de ajuste y mejora a las políticas Y actividades de bienestar laboral.

## **Recomendaciones**

Como sugiere Farinola, 2011, es importante tener en cuenta ciertos cuidados al realizar actividad física con participantes sedentarios, como los funcionarios con los cuales se trabajó, ya que muchos de ellos son personas adultas que no han realizado actividad física nunca y no practican ningún deporte por lo cual la práctica de un ejercicio inadecuado podría desencadenar consecuencias que afecten el sistema muscular y óseo, causando lesiones que podrían generar muchas más resistencia a la realización de este tipo de actividades.

Ahora bien, para que la actividad física se pueda desarrollar de manera sistemática, es necesario tener en cuenta las diferentes condiciones de los funcionarios de cada una de las secretarías y realizar las programaciones en horarios distintos para que puedan todos asistir. Se debe tener en cuenta las disponibilidades horarias de las personas invitadas a

participar, por ejemplo, la Secretaría de Tránsito y Transporte, maneja turnos rotativos, por lo tanto, a los empleados que salen de turno a las 6:00 am se les dificultará la asistencia a un evento.

Con el propósito de incentivar a los funcionarios a realizar actividad física, la entidad puede diseñar un programa de incentivos con el fin de favorecer la participación de los funcionarios en procesos de formación e intervención. Es necesario además, vincular la realización de este tipo de actividades a programas informativos y de concientización, tanto para funcionarios como para directivos, que muestren la importancia de la actividad física para la prevención y mitigación de algunas enfermedades que, como lo mostró este trabajo, son enfermedades comunes en poblaciones sedentarias, aportando un valor agregado como hábitos de vida saludable (Linares, 2020) que benefician tanto a los funcionarios como a las organizaciones.

## Referencias

Alcaldía de Madrid. (15 de marzo de 2022). *Secretaría General*.

[Secretaría General - Alcaldía de Madrid \(madrid-cundinamarca.gov.co\)](https://www.madrid-cundinamarca.gov.co)

Alcaldía de Madrid. (30 de abril 2021). Misión y visión.

<https://www.madrid-cundinamarca.gov.co/alcaldia/mision-y-vision>

Alcaldía de Madrid. (17 de enero 2022). Plan de bienestar e incentivos institucionales.

Álvarez, L., Arrieta, E., Espitia, A., y Sánchez, J. (2010). Alcaldías con gestión pública eficaz, eficiente y efectiva planeada desde la campaña política. Análisis político n° 69, Bogotá.

Aneska, A., Núñez, M., y Gámez, A. (2009). Alimentación saludable. Centro de Rehabilitación Integral CEDESA. La Habana, Cuba.

Ardila, Rubén (2003). Calidad de vida: una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología.



Badía, R. (1985). SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES.

Revista sanitas panamá.

Barrio, J. García, M.; López, M. y Bedia, M. (2006). CONTROL DEL ESTRÉS. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y

Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores

Calderón, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y

bienestar laboral. Pontificia Universidad Javeriana

Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. y Mora, A. (2017).

BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. Revista electrónica Psiconex.

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso

humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Universidad del norte.

Farinola, M. (2011). ACTIVIDAD FÍSICA Y CALIDAD DE VIDA.

Universidad de Flores.

González, P., Peiró, J. y Bravo, M. (1996). Tratado de psicología del

trabajo: volumen II: aspectos psicosociales del trabajo. Síntesis.

- Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Linares, C. (2020). IMPORTANCIA DE LAS PAUSAS ACTIVAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y PREVENIR GRAVES ENFERMEDADES. Universidad militar nueva granada
- Mingote, J y Núñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. Med Segur Trab.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). Enfermedades huérfanas. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PENT/Paginas/enfermedades-huerfanas.aspx>
- Ministerio de Salud. (2016) ABECÉ Actividad física en el entorno laboral.
- Moyano, O. (2020). MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL MEDIANTE LA ACTIVIDAD FÍSICA
- Olaz, Á. (2013). CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN

MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE. Revista de Ciencias Sociales.

OMS, (1996). Evaluación de la calidad de vida. ¿Por qué calidad de vida?; 1994. Foro Mundial De La Salud, OMS, Ginebra.

Organización Internacional del trabajo (OIT). (2014). SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST). Aportes para una cultura de la prevención.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Prevención y mitigación de COVID-19 en el trabajo para Pequeñas y Medianas Empresas [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_753623.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/lab_admin/documents/publication/wcms_753623.pdf)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). Día Mundial sin Tabaco 2019: No dejes que el tabaco te quite la respiración <https://www.who.int/es/news/item/29-05-2019-who-highlights-huge-scale-of-tobacco-related-lung-disease-deaths>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Directrices de la OMS sobre actividad física y hábitos sedentarios.

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337004/9789240014817-spa.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2014). Consumo de alimentos y bebidas ultra-procesados en América Latina: Tendencias, impacto en obesidad e implicaciones de política pública.

<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2014/alimentos-bebidas-ultra-procesados-ops-e-obesidad-america-latina-2014.pdf>

Palou, P., Vidal, J., Ponseti, X., Cantallops, J., y Borràs, P. (2012).

Relaciones entre calidad de vida, actividad física, sedentarismo y fitness cardiorrespiratorio. *Revista de Psicología del Deporte*.

República de Colombia. Decreto 1083 de 2015. Por el cual se expide el Decreto único reglamentario del Sector de Función Pública (26 de mayo de 2015).

Roa, C. (2019). BIENESTAR LABORAL. FUNDACIÓN  
UNIVERSIDAD DE AMÉRICA FACULTAD DE EDUCACIÓN  
PERMANENTE Y AVANZADA.

Sandoval, C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional.  
Hitos de Ciencias Económico Administrativas.

Organización Mundial de la salud, OMS (2021). Conceptos de salud  
Equipo editorial, Etecé. De: Argentina.

Universidad de Cundinamarca. (23 de febrero 2021). MANUAL DE  
ESTILOS DE VIDA SALUDABLE.  
[https://www.ucundinamarca.edu.co/intranet/documents/seguridad-salud/Manual-ESG-SST-M008\\_V1.pdf](https://www.ucundinamarca.edu.co/intranet/documents/seguridad-salud/Manual-ESG-SST-M008_V1.pdf)

## Anexos

### Anexo 1

#### *Flyer Plato proporcional nutrición saludable*



Nota: Fuente Aneska Mariño García, A., Núñez Velázquez, M., y Gámez Bernal, A. (2009).

## Anexo 2.

### Flyer enfermedades huérfanas



**¿Qué son las enfermedades huérfanas?**

Son aquellas que afectan a un número pequeño de personas en comparación con la población general y que, por su rareza, plantean cuestiones específicas.

**Características**

- Una enfermedad se considera rara cuando afecta a 1 de cada 2mil personas
- Puede ser padecimientos crónicos, de discapacidad y muerte prematura
- Generalmente nunca se diagnostican adecuadamente
- Hay cerca de 7 mil enfermedades raras

**Causas**

Las causas son desconocidas pero se estima que se derivan de alteraciones genéticas aunque factores ambientales como la dieta, fumar, o exposición a químicos también juegan un papel en las enfermedades huérfanas

**Problemas que experimentan**

- ★ Dificultad en obtener un diagnóstico exacto
- ★ Opciones de tratamiento limitadas
- ★ Poca o ninguna investigación disponible sobre su enfermedad
- ★ Dificultad para encontrar médicos o centros de tratamiento con experiencia en tratar una enfermedad específica
- ★ En algunos casos tratamientos más costosos que los de una enfermedad común.
- ★ Falta de información

**Cifras**

En latinoamerica hay 29 millones de personas que sufren alguna enfermedad huérfana

**Objetivo**

Crear conciencia en la sociedad de forma que se tomen mejores decisiones entorno al cuidado de dichas enfermedades y el impacto de estas en la vida de los pacientes

Nota: Fuente: (Ministerio de Salud y protección social, 2022)

### Anexo 3.

#### Flyer Manejo del estrés

**Manejo del estrés**

**COMO COMBATIRLO**

- Aliméntate sanamente y no te saltes ninguna comida
- Relajate practica yoga, medita y haz ejercicios de respiración
- Planifica tu tiempo, realiza una lista de prioridades
- Haz ejercicio, estimula la producción de endorfinas
- Reserva tiempo para ti, aprende a decir NO en ciertas cosas
- Duerme, hazlo durante mínimo 7 horas diarias
- Ayuda a otros, genera altos niveles de satisfacción

**BENEFICIOS**

- Relajación muscular
- Mejora la atención
- Adecuada oxigenación de sangre
- Disminuye ansiedad, fatiga e irritabilidad
- Normaliza el ritmo cardiaco
- Mejora la memoria
- Adecuado nivel de estabilidad emocional

A veces, lo más productivo que puedes hacer es relajarte.



Fuente: (Barrio, J., García, M., López, M. y Bedia, M., 2006)

## Anexo 4

### *Flyer bebidas azucaradas y alimentos procesados*

¿Cuáles de estos productos no tienen azúcar o no son procesados?

Embutidos Salsa de tomate Maíz enlatado Pizza

Gaseosas Galletas Empanadas Papas fritas

Dulces Comidas Rápidas Cereales Leche de bolsa

Respuesta:  
!!TODOS TIENEN AZÚCAR Y SON PROCESADOS!!

Alternativas

Frutas frescas Leche no procesada Frutos secos

Agua Comida de Mar Verduras

Tubérculos Huevo Quesos

SEC GENERAL  
Y DESARROLLO INSTITUCIONAL  
BENEFICIO SOCIAL Y CARAPOSITACIÓN

Fuente: Organización Panamericana de la Salud. (2014).

## Anexo 5

### *Flyer enfermedades respiratorias*



**Madrid**  
CRECE CONTIGO  
ANDRÉS TOVAR AL CALDO

# Enfermedades Respiratorias

## ¿QUE SON?

Se considera una enfermedad o trastorno respiratorio cualquier condición o afección que afecta al sistema respiratorio (Pulmones y vías respiratorias)



## SÍNTOMAS

Los síntomas varían según la persona y según la patología. No obstante, los síntomas más frecuentes son:

- Tos
- Silbidos y presión en el pecho
- Secreciones (Flemas)
- Fatiga y dificultad para respirar
- Rinitis
- Estornudos
- Picor de nariz



## SEGUN LA ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

Calcula que 235 millones padecen asma y 64 millones padecen EPOC (Enfermedad pulmonar obstructiva crónica). Anualmente fallecen en todo el mundo cerca de 4 millones de personas a causa de las ERC (Enfermedad respiratoria crónica), donde lidera la lista la EPOC como principal causa de muerte.



## PREVENCION

- Evitar el humo del tabaco: el humo aumenta el riesgo de padecer algún tipo de enfermedad respiratoria.
- Vacunarse: muchas enfermedades respiratorias se manifiestan a raíz de un virus.
- Lavar las manos: la higiene en las manos ayudará a mantener la higiene y así evitar el riesgo de contraer una infección viral.
- Usar mascarilla quirúrgica: la utilización de este aparato puede evitar complicaciones en los trabajos en los que se prevee la exposición al polvo



FUENTE  
<https://www.who.int/es/news/item/29-05-2019-who-highlights-huge-scale-of-tobacco-related-lung-disease-deaths>

Fuente: Organización mundial de la salud (OMS). 2019

Anexo 6

Flyer Riesgo de contagio y mitigación COVID 19

**Riesgos de contagio y medidas de prevención Covid 19**

<p><b>Comunicación y divulgación</b></p> <p>Informar a la entidad, síntomas para evitar posibles contagios</p> 	<p><b>Información y capacitación</b></p> <p>Informarse acerca de protocolos, temas de prevención etc.</p> 	<p><b>Distanciamiento</b></p> <p>Mantener el distanciamiento social de 1 metro</p> 
<p><b>Asistencia Médica</b></p> <p>En caso de sospecha de contagio comunicarse inmediatamente con su entidad médica</p> 	<p><b>Promoción en salud</b></p> <p>Acatar los lineamientos sanitarios para protegerse y proteger a los demás</p> 	<p><b>Condiciones de limpieza</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Desinfección</li> <li>-Aforo max del 50%</li> <li>-Lavado de mano</li> <li>- Ventilación</li> </ul> 

**Medidas de prevención**

 <p>Barreras físicas entre puestos de trabajo</p>	 <p>Uso de mascarilla correctamente</p>	 <p>Lavado de manos constante</p>
--	--	--

Fuente: OIT [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_753623.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_753623.pdf)

Fuente: Organización internacional del trabajo (OIT). 2020