



*68 Años*

**INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA  
COLEGIO MAYOR DE BOLÍVAR**

# PROGRAMA CALIDAD DE VIDA MAYORISTA



- ❖ BIENESTAR UNIVERSITARIO- AREA DE DESARROLLO HUMANO
- ❖ RECURSOS HUMANOS

## INTRODUCCION:

El trabajo y el nivel ocupacional de las personas juegan un papel muy importante en el sentimiento de identidad, en la autoestima y en el bienestar psicológico del individuo.

El trabajo es la característica básica y significativa en la vida de la mayoría de las personas. El trabajo puede tener el valor intrínseco, valor instrumental o ambos; el valor intrínseco del trabajo es el valor que el individuo encuentra al desarrollarlo por él y para él. El valor instrumental es aquel proporciona las necesidades de la vida y sirve como canal para desarrollar la capacidad, la inteligencia y el conocimiento del trabajador.

Por lo tanto la finalidad de todo individuo como ser social, al incorporarse en una organización, será siempre mejorar su calidad de vida, buscando para ello, satisfacer sus necesidades más básicas a nivel físico, psicológico y económico.

Según la organización mundial de la salud, la calidad de vida es: “La percepción que un individuo tiene en relación a su existencia, al contexto de la Cultura, al sistema de valores en los que vive y a su relación con sus expectativas, normas e inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales y su entorno.”

El termino Calidad de Vida está relacionado con el concepto de Bienestar Social y depende de las satisfacción de las necesidades humanas, estilos de vida y condiciones en el ambiente de trabajo; por lo tanto su implicación va más allá del bienestar físico de un individuo, dado que abarca los valores humanos con respecto al contexto, las actitudes, las emociones y las motivaciones que posee una persona durante el desempeño de su actividad laboral.

Sin embargo, al referirnos a una calidad de vida laboral integral, se alude a un estado en donde el individuo goce de salud física, mental, emocional y espiritual, siendo capaz así de obtener satisfacciones tanto personales como familiares.

Desde esta perspectiva, la calidad de vida laboral implicara una búsqueda continua y mejorada de las actividades realizadas por los empleados dentro de la organización, al tiempo que promueve para él y su familia un bienestar social.

Por tal motivo será fundamental para un individuo el equilibrio consigo mismo, con su familia, con el trabajo y con el mundo. Su crecimiento debe ser integral tratando de unir los aspectos Físicos, Espirituales, Psicológicos y la influencia que tiene el individuo con el intercambio de ideas, conocimientos, habilidades y aprendizajes en su ambiente que modifique su conducta y facilite la recuperación de los valores y principios que puedan ser claves en la búsqueda hacia una introspección personal, que facilite el logro de las metas individuales, profesionales e institucionales.

### JUSTIFICACION:

El tema de Calidad de Vida Laboral cobra gran importancia en nuestros días dado que la mayoría de las instituciones y organizaciones reconocen que lo primordial al interior de estas, es satisfacer y mantener a sus colaboradores motivados; de allí que surja la necesidad de crear un programa de Calidad de Vida Laboral orientado a promover estilos de vida saludables, incentivar la participación activa de los empleados en las actividades institucionales, crear un clima de confianza, de respeto mutuo, la integración, sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y mejorar los niveles de comunicación.

La aplicación de este programa permitirá un incremento de la eficiencia en el desempeño laboral de los empleados, su motivación con relación al puesto de trabajo y mayor sentido de pertenencia hacia la Institución, también permitirá generar actitudes a partir de las cuales los servidores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos institucionales, además de que propiciará una adecuada cultura, se podrá crear un buen ambiente organizacional.

De lo anterior surge la importancia del diseño, implementación, gestión y aplicación de metodologías innovadoras para el desarrollo del programa de calidad de Vida Mayorista.



### OBJETIVO GENERAL:

Elaborar un programa de bienestar laboral encaminado a crear, mantener y optimizar las condiciones del empleado mayorista, que contribuya a mejorar su desempeño laboral, satisfacción personal, desarrollo integral y vida familiar.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Propiciar condiciones en el ámbito laboral que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la sana convivencia del empleado al interior de la organización; al tiempo que contribuya con la eficiencia, eficacia y efectividad de su desempeño.
- Sensibilizar y motivar a los docentes y administrativos del colegio mayor de bolívar para su participación activa en todas actividades establecidas en el programa de Calidad de Vida Mayorista.
- Implementar actividades formativas desde el área de desarrollo humano encaminadas a fomentar la asertividad, el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación y manejo de las relaciones interpersonales a través de espacios lúdico-recreativo.
- Brindar asistencia psicológica al personal docente y administrativo del Colegio Mayor de Bolívar con el fin de mejorar su nivel de vida en sus diferentes contextos.
- Establecer acciones participativas en actividades recreativas, deportivas y culturales que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los empleados de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar

## MARCO TEORICO:

A principios de los años setenta en Occidente empezaron a difundirse las concepciones de calidad de vida, a raíz a la preocupación por entender y explicar el incremento de las patologías en los países desarrollados, en donde a pesar de los niveles altos de “Bienestar”, se acentuaban los síntomas de descomposición social, pérdida del sentido de la vida, incremento de los suicidios y violencia **(Palomino y López 2000)**

**Szalai (1978)**, define la calidad de vida como el preguntarse uno mismo ¿Como estas? Y al momento de responderse el individuo esta pregunta tendrá una evidencia de cómo es su vida. Es decir, definir las condiciones de su existencia y la forma de cómo organiza su manera más integra.

Levi y Anderson definen la calidad de vida laboral como el conjunto formado para bienestar físico, mental y social, del modo como es percibido por cada sujeto **(Alguacil, 1997)**.

**Dalkey y Rouke (1072)**, definen la calidad de vida como el sentido de bienestar de una persona, su satisfacción o insatisfacción con la vida o su felicidad o infelicidad.

La calidad de vida, es un sentimiento de felicidad o tristeza, expectativas disminuidas o aumentadas, alta o baja moral **(Horla y Wilson, 1979)**.

Por otra parte, para **(Deket, Lewis y Sender 1972, citado por Mungia, 2002)**, es el grado en que un individuo o sociedad es capaz de satisfacer las necesidades psicofisiológicas percibidas por los seres humanos.

El bienestar físico, mental y social que determina el individuo en función a las condiciones de vida de otros, también es denominado calidad de vida **(Chacón y Martínez)**.

Para Herder (1978) en la calidad de vida influyen cuatro factores fundamentales: Funcionamiento físico, funcionamiento ocupacional, estado psicológico y la socialización del sujeto.

La construcción de conceptos más integradores de la calidad de vida permitirá estructurar y evaluar acciones, así como estrategias encaminadas a favorecer la equidad y reducir la marginación, y además evitara las acciones parciales, realizadas con buenas intenciones, que mejoran un aspecto de la vida humana y al mismo tiempo determinan otros, generando conflictos y desorganización en las comunidades **(Abreu, Infante, Gorec y Caso 2000)**.

Detrás de cada definición de calidad de vida se incluyen supuestos teóricos, paradigmas y corrientes políticas, enfoques objetivos y subjetivos, problemas de validez, constructos, estrategias, metodologías, indicadores, índices y escalas, tipos de intervención así como su evaluación. **(Abreu, et.al, 2000)**.

El ser humano trata continuamente a lo largo de su vida el superarse y encontrarse mejor con el mismo, con su familia y con el medio social en que se desenvuelve, pero indudablemente para lograr esto es indispensable que satisfaga sus necesidades, lo cual muchas veces no es fácil, debido a que esta en funciones a valores y se vuelve muy subjetivo, por lo que los cambios y el desarrollo en todos los ámbitos, ha implicado la existencia de nuevos paradigmas **(Méndez 1998)**.

Una persona madura psicológicamente, es estable y equilibrada lo que la llevara a no cambiar de trabajo solo por el placer de cambiar o por alterar el lugar o circunstancias de trabajo. Cambia si visualiza ventajas positivas en dicha decisión; aunque le parezca difícil librarse de la rutina anterior, no se deja llevar a extremos por los impactos externos o por sus impulsos internos **(Lecolette y Aldag, 1978)**.

El concepto de calidad de vida toma en cuenta la perspectiva del individuo, involucrando el concepto de bienestar **(Méndez, 1998)**.

Para mejorar la calidad de vida es indispensable tener una vida privada, entendiendo como vida privada una vida no-laboral; la persona que cuenta con una parte del día para realizar un tipo de actividad extra-laboral, goza de mejor calidad de vida de la que no la practica **(Marcellux, 1997)**.

La calidad de vida es la medida en que las circunstancias de la vida son satisfactorias o susceptibles de mejorar **(Dorsch, 1985)**.

Uno de los indicadores de la calidad de vida, representada en la vida laboral: Es el conocer que tan satisfecha esta una persona con su trabajo, si se siente a gusto o presenta frustraciones dentro de su ambiente de trabajo **(Reig, 1994)**.

En resumen, va a depender de la forma en que cada persona viva sus experiencias para saber la manera en la que el sujeto podrá en un momento dado evaluar su vida como satisfactoria o insatisfactoria; a su vez la calidad de vida laboral es una medición de que tan seguros y satisfechos se encuentran los empleados con su trabajo. **(Salabart, 2001)**.

#### **POBLACION BENEFICIARIA:**

Los beneficiarios del programa de Calidad de Vida Mayorista serán todos los Administrativos y Docentes vinculados a la Institución Tecnológica Mayor de Bolívar.

#### **AREAS PROPUESTAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA MAYORISTA**

Se plantean las siguientes dimensiones las cuales se trabajaran durante la implementación del programa.





### AMBITO PERSONAL

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional

### AMBITO SOCIOAFECTIVO

Garantiza condiciones de seguridad física, emocional, y social, permitiendo que el empleado desarrolle habilidades, destrezas y comportamientos que permitan su mejorar calidad de vida.

### AMBITO LABORAL

Tiene con fin primordial el garantizar que el empleado pueda desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso e identidad institucional y brinde a la institución un trabajo eficiente.

Para alcanzar los objetivos propuestos en el programa Calidad de Vida y lograr los resultados esperados y que a su vez se vean reflejados en la calidad de vida de los empleados, se trabajaran desde las cinco líneas de acción de Bienestar Universitario, las cuales enmarcaran las actividades programadas para la población beneficiada.

### LINEAS DE ACCION

| ÁREA DE DESARROLLO HUMANO                                                                                                                                                                                                           | AREA DE DEPORTE                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Clima Organizacional</li> <li>✚ Fortalecimiento de la Relaciones humanas.</li> <li>✚ Identidad institucional y Sentido de pertenencia.</li> <li>✚ Manejo de tensiones y estrés.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Desarrollo físico y mental</li> <li>✚ Lúdica y recreación</li> <li>✚ Manejo del tiempo libre</li> </ul> |
| AREA CULTURAL                                                                                                                                                                                                                       | AREA DE PROMOCION SOCIOECONOMICA                                                                                                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Desarrollo de la creatividad</li> <li>✚ Reconocimiento de habilidades y destrezas artísticas.</li> <li>✚ Creación e innovación artística</li> <li>✚ Identificación de talentos</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Cultura del ahorro</li> <li>✚ Integración familiar</li> <li>✚ Multiculturalidad</li> </ul>              |
| AREA DE SALUD                                                                                                                                                                                                                       | AREA DE RECURSOS HUMANOS                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Promoción y prevención en salud</li> <li>✚ Fomento de estilos de vida saludables.</li> </ul>                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Reconocimientos, estímulos e Incentivos</li> <li>✚ Desarrollo de Habilidades Docentes</li> </ul>        |

|  |                                                                                                                                                   |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>Formación y Capacitación para docentes y administrativos.</li><li>Seguridad y Salud en el Trabajo</li></ul> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de Vida y promover estilos de vida saludable, bienestar psicológico y físico en los empleados de la Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar, se plantean las siguientes actividades:

#### ÁREA DE DESARROLLO HUMANO:

En su intervención busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del empleado de la Institución tecnológica mayor de Bolívar, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

Propósitos del área con el programa de Calidad de Vida Mayorista:

- ✓ Lograr la participación de los empleados en el desarrollo organizacional.
- ✓ Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- ✓ Promover los equipos de trabajo, el liderazgo, el desarrollo de valores Institucionales y el trabajo colaborativo.
- ✓ Sensibilizar a los empleados en el compromiso hacia la calidad de vida
- ✓ generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad y tolerancia
- ✓ Propiciar un clima laboral favorable.

### ACTIVIDADES SUGERIDAS:

- ✓ Entrenamiento en Coaching
- ✓ Ejercicios para el manejo del estrés.
- ✓ Dinámicas( orientadas mejoramiento de las relaciones interpersonales, niveles de comunicación, Asertividad, trabajo en equipo y fomento de los valores, entre otro.)

### AREA CULTURAL

En su intervención busca promover la creatividad y la sana convivencia mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, a través de talleres y actividades lúdicas dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la institución, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

Propósito del área con el programa de Calidad de Vida Mayorista:

- ✓ Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación de los empleados, para lograr una mayor socialización y desarrollo.

### ACTIVIDADES SUGERIDAS:

- ✓ Conversatorio: La música tradicional
- ✓ El cuerpo habla y baila
- ✓ Imitaton
- ✓ Misión teatro

### AREA DE DEPORTE

Esta área busca incentivar a los empleados a la utilización de su tiempo libre en actividades físicas y deportivas recreativas que permitan fortalecer estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de



integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Propósito del área con el programa de Calidad de Vida Mayorista:

- ✓ Fomentar la práctica de actividad física a través de actividades deportivas y recreativas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

#### **ACTIVIDADES SUGERIDAS:**

- ❖ Intercambios Deportivos
- ❖ Juegos Internos( Voleibol, Futbol Salón, Baloncesto)
- ❖ Carrera de la liga de Atletismo 10 Km
- ❖ Rumba Terapia
- ❖ Campeonato Futbol de Salón Docente
- ❖ Participación de Taekwondo y Karate para hijos de empleados
- ❖ Torneo Tennis de Mesa.

#### **ÁREA DE PROMOCIÓN SOCIOECONOMICA.**

En su intervención pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

### Propósito del área con el programa de Calidad de Vida Mayorista:

Fomentar los valores tradicionales como parte fundamental que constituye la cultura organizacional pretendiendo rescatar los valores de equidad, igualdad, inclusión y la aceptación a la diversidad.

### Actividades Sugeridas

- ✓ 100 mayoristas dicen enfocado a la cultura del ahorro
- ✓ Festival de la Multiculturalidad
- ✓ Curso de Manejo de Imagen
- ✓ Curso de etiqueta y protocolo

### AREA DE LA SALUD

En su intervención pretende concientizar al trabajador de la práctica del autocuidado como medio de estilo saludable de vida.

### Propósito del área con el programa de Calidad de Vida Mayorista:

- ✓ Detectar tempranamente la aparición de enfermedades, Concientizar al trabajador sobre los riesgos a que está expuesta su salud (No consumo de alcohol y tabaco, regímenes alimenticios saludables).

### Actividades Sugeridas:

- ✓ Perder para ganar

## AREA DE RECURSOS HUMANOS

Desde este enfoque se pretende promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones laborales, así como el desarrollo de habilidades docentes y administrativos.

Propósito del área con el programa Calidad de Vida Mayorista:

- ✓ Fortalecer competencias y habilidades de los colaboradores para el ejercicio de su rol dentro de la institución.
- ✓ Garantizar las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo dentro de la institución

Actividades Sugeridas:

- ✓ Incentivos a la formación Posgradual.
- ✓ Diplomado en Desarrollo de Competencias Docentes.
- ✓ Diplomado en TIC'S
- ✓ Programa de Incentivos
- ✓ Plan de Capacitación y Formación
- ✓ Cursos de Inglés.
- ✓ Programas de Pausas Activas
- ✓ Semana de la Prevención
- ✓ Conmemoración de fechas especiales (Día del Trabajo, del Maestro, de la Mujer, de la Secretaria
- ✓ Jornadas y promoción de la Salud

## BIBLIOGRAFIA:



INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA  
COLEGIO MAYOR DE BOLÍVAR

You  
Tube colmayorbolivar  
f mayordebolivar  
Colmayorbolivar

-[http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf)

-<http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%209-1/diagnostico.pdf>

- <http://www.codigosdelseser.com/holistica-empresarial-articulos/bienestar-laboral/>



(57-5)6604309

Centro Cr 3 # 34-29 Calle de la Factoría

 [www.colmayorbolivar.edu.co](http://www.colmayorbolivar.edu.co)