



***PROYECTO DE INTERVENCIÓN:  
«CONTRIBUYENDO EN EL BIENESTAR  
SOCIAL Y HUMANO EN PASTELERÍA  
FLORIDA 2017»***

Trabajadoras Sociales en formación:  
Yuli Andrea León Ramírez.  
Erika Marcela Romero Moreno.

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.  
Facultad: Ciencias Sociales  
Programa: Trabajo Social.

Bogotá D,C Junio 2018



## Área Temática.

- Laboral

## Línea de investigación.

- 11 Salud y desarrollo humano

## Modalidad.

- Intervención



# FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

María Del Socorro Candamill.  
Mario Hernán López Becerra.

❖ Identificación  
Diagnóstico.

❖ Formulación  
Programación.

❖ Aplicación  
Ejecución.

❖ Evaluación  
Retroalimentación.





**DIAGNÓSTICO**

# MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

**Desarrollo a  
escala Humana.**

Manfred Max-  
Neef (1993)

**Bienestar  
Socio-Laboral.**

Zulma De  
Santos (2017)

**Clima Laboral.**

Martínez  
María Del J.  
(2016)

**Cultura  
Organizacional.**

Fuentes  
(2012)

**Comunicación  
Organizacional.**

Espiñeira  
(2010)

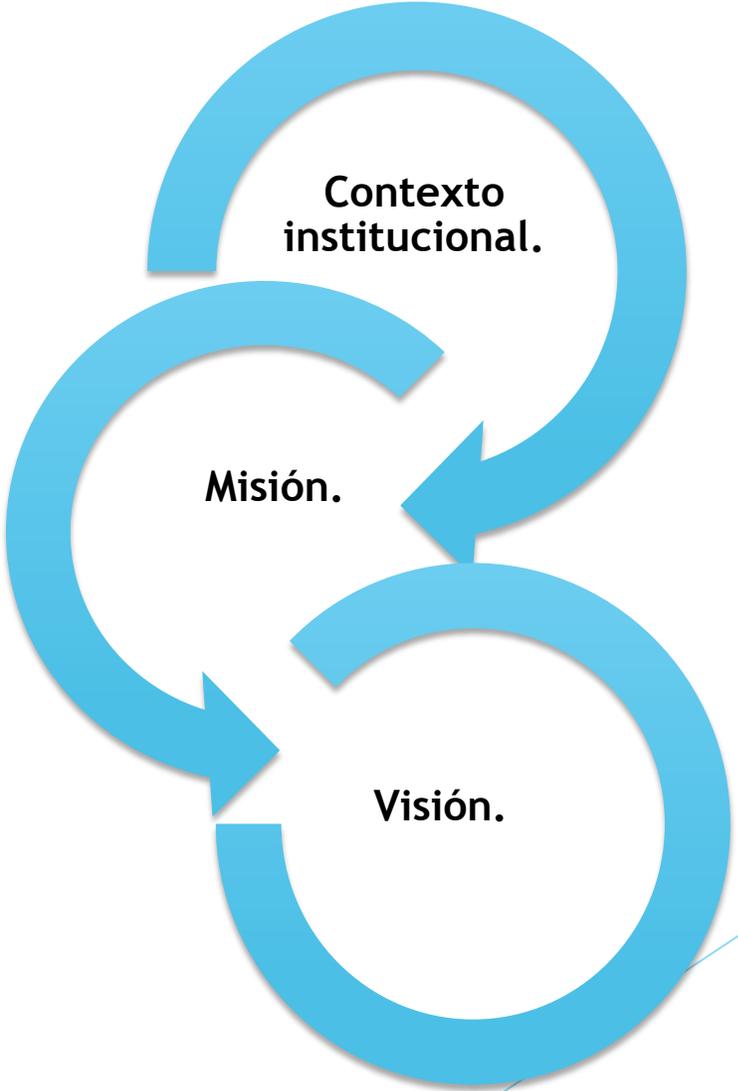
**Sentido de  
Pertenenca.**

Briceño  
(2012)

Diagnóstico



# MARCO REFERENCIAL INSTITUCIONAL



Diagnóstico



# MARCO DE REFERENCIA PROFESIONAL

**Raya y Caparrón**

Trabajo social  
organizacional.  
Inicios desarrollos y  
desafíos. (2014)

**Zulma Cristina Santos.**

Fundamentos Trabajo  
Social Organizacional  
Colombia. (2017)

Diagnóstico



# IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS

## Revisión Documental.



- ✓ Sentido de pertenencia.
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Liderazgo.

## Cartografía temática.



- ✓ Relaciones interpersonales.

## Entrevista semi-estructurada.



- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Liderazgo.
- ✓ Comunicación.
- ✓ Cultura organizacional.

## Meta-plan.



- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Comunicación.
- ✓ Clima Organizacional.

## Encuesta.



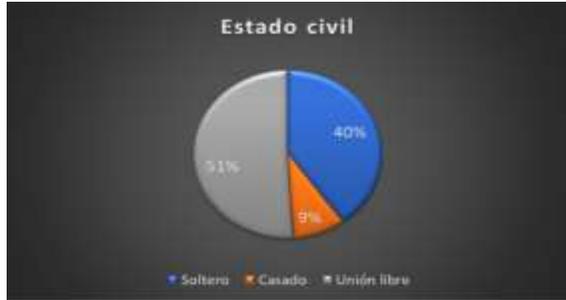
- ✓ Aplicada a 105 empleados.

*Técnicas participativas para la recolección de información*

Diagnóstico

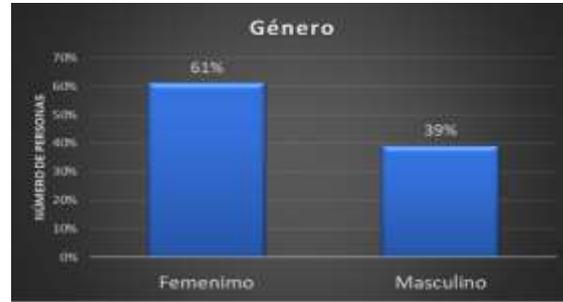


# Resultados del diagnóstico Encuestas



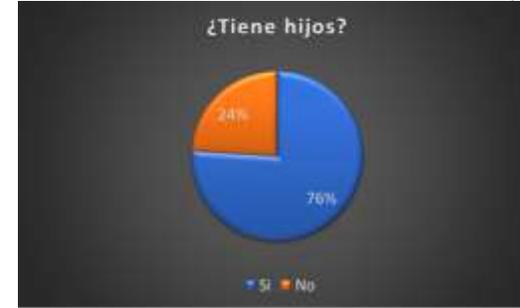
### Estado Civil:

Soltero: 40%  
Casado: 9%  
Unión libre: 51%



### Género:

Femenino: 61%  
Masculino: 39%



### Tiene Hijos:

Tiene hijos: 76%  
No tiene hijos: 24%



### Nivel de Estudios:

Primaria: 5%  
Secundaria: 50%  
Técnico: 38%  
Profesional: 10%



### Conocimiento de la Visión y Misión de la empresa:

No lo conoce: 95%  
Si lo conoce: 5%



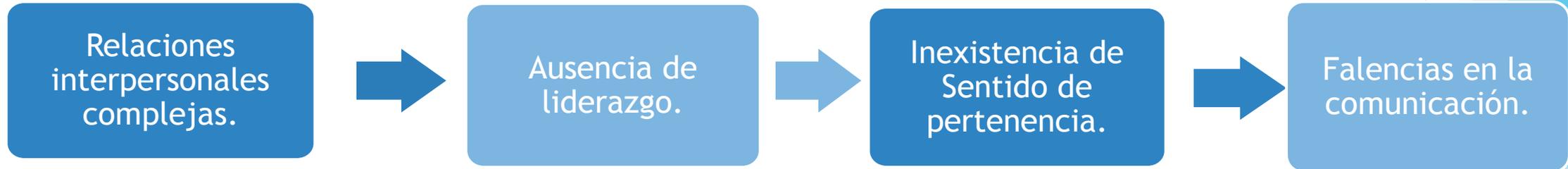
### Conocimiento del reglamento interno de trabajo:

No lo conoce: 67%  
Si lo conoce: 33%



# ANÁLISIS DESCRIPCIÓN DE PROBLEMAS

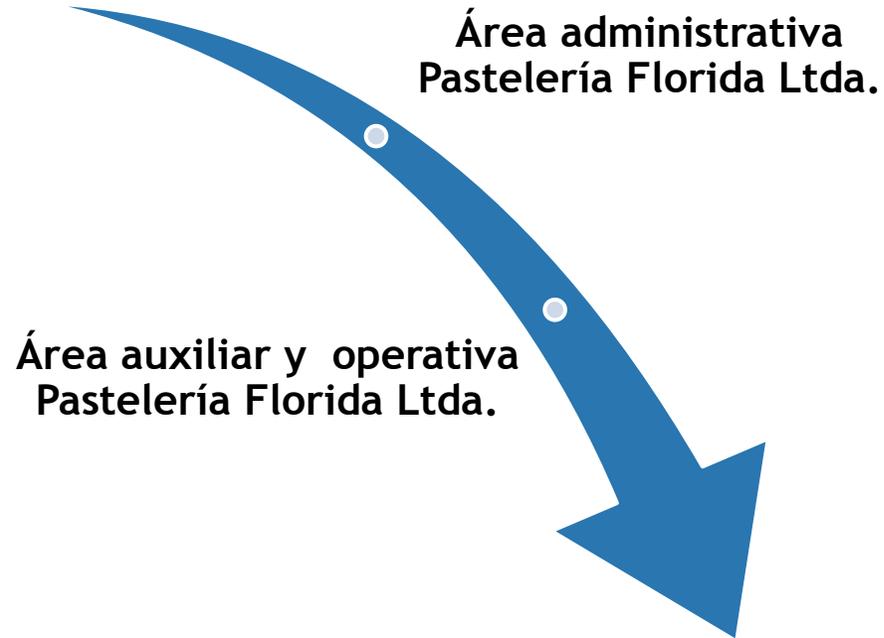
Ausencia Programa de Bienestar Sociolaboral.



Diagnóstico



# IDENTIFICACIÓN DE ACTORES



1. Ministerio de Trabajo.
2. Ministerio de Salud y Protección Social.
3. Secretaria Distrital de Salud de Bogotá.
4. Invima.



# EVALUACIÓN EX ANTE



Diagnóstico





# PROGRAMACIÓN

# MARCO REFERENCIAL LEGAL

## Constitución política de Colombia.

- Se retoma artículos 25 y 48

## Ley 100 de 1993.

- Se crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales.

## Decreto 1567 de 1998.

- Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.

## Ley 1562 de 2012.

Mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, el bienestar físico, mental y social del empleado.



# OBJETIVOS

Diseñar e implementar un Programa de Bienestar Social Laboral que favorezca las condiciones sociales y humanas en pro del bienestar de los empleados de la empresa Pastelería Florida LTDA, durante el primer y segundo semestre del 2017.

1. Estudiar y diagnosticar la situación problema de los empleados pertenecientes a la empresa Pastelería Florida Ltda.

2. Fortalecer las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo a través de un proceso de formación en los empleados pertenecientes a la empresa Pastelería Florida Ltda.

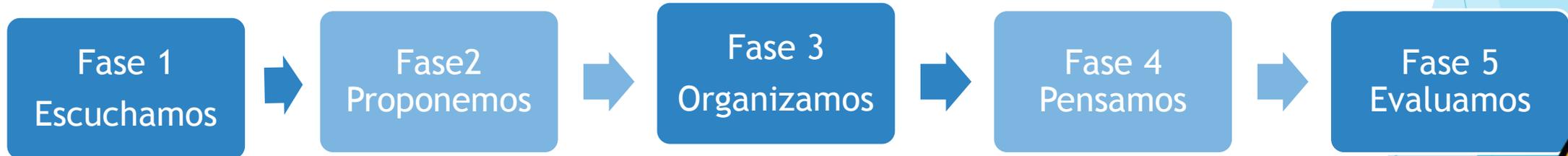
3. Establecer espacios de participación e integración de manera permanente en pro del bienestar laboral de los empleados, articulando en el programa de bienestar social laboral de la empresa Pastelería Florida Ltda.

4. Formular un instrumento de evaluación y seguimiento, que permita medir el cumplimiento del programa de bienestar social laboral, en la empresa Pastelería Florida Ltda.



# PROCESO METODOLÓGICO

La intervención se guiará por medio de la metodología **Team Building:** (“Construcción de Equipo”) La cual tiene como objetivo mejorar la comunicación dentro de empresa fomentando las habilidades de liderazgo y de trabajo conjunto en la resolución de problemas complejos para toda la empresa.  
(Edelstein, 2017).



Programación.



# CRONOGRAMA

	Momento	Proceso	Actividades	2017											
				Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	oct	Nov	Dic		
 Contribuyendo en el bienestar social y humano en la empresa Pastelería Florida LTDA.	Identificación	Diagnóstico	Identificar situaciones	█											
			Establecer Relaciones de Intercausalidad	█											
			Delimitar o Focalizar el problema		█										
			Jerarquizar		█										
			Identificación de actores			█									
			Planear alternativas			█									
Proceso por María Socorro Candamil, Mario Hernando López	Formulación	Programación	Estructura de Propuesta				█								
			Objetivos				█								
			Metodología				█								
			Acciones				█								
			Tiempo				█								
Los proyectos sociales, una herramienta de la gerencia social.	Aplicación	Ejecución	Gerencia					█	█	█	█	█	█	█	█
			Desarrollo de acciones					█	█	█	█	█	█	█	█
			Gestión					█	█	█	█	█	█	█	█
			Resultados					█	█	█	█	█	█	█	█
Evaluación	Retroalimentación	Monitorio										█	█	█	
		Seguimiento										█	█	█	
		Ajuste										█	█	█	
		Verificación										█	█	█	
	Tipo de evaluación	Ex -ante		█	█	█									
		Concurrente					█	█	█	█					
		Ex - pos									█	█	█		

Programación.



# PRESUPUESTO GENERAL



Ítem	Valor COP
Recursos Humanos	\$10.500.000
Recursos Materiales	\$141.500
Recursos Técnicos	\$378.000
Costos	\$1.848.000
<b>Total</b>	<b>\$ 11.019.500</b>

Programación.



# EJECUCIÓN Y PUESTA EN MARCHA



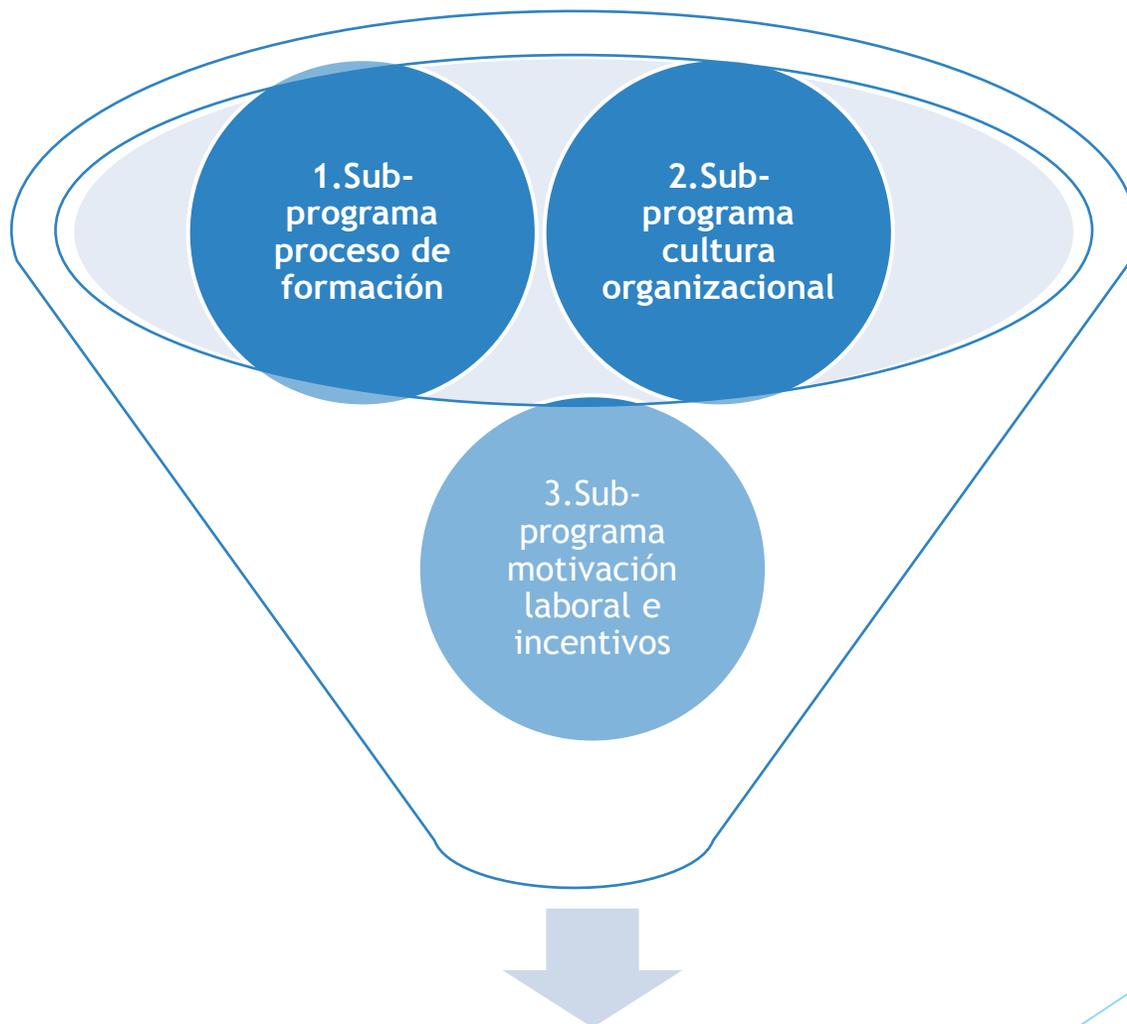
# DIMENSIONES DE INTERVENCIÓN



Ejecución.



# PROGRAMA DE BIENESTAR

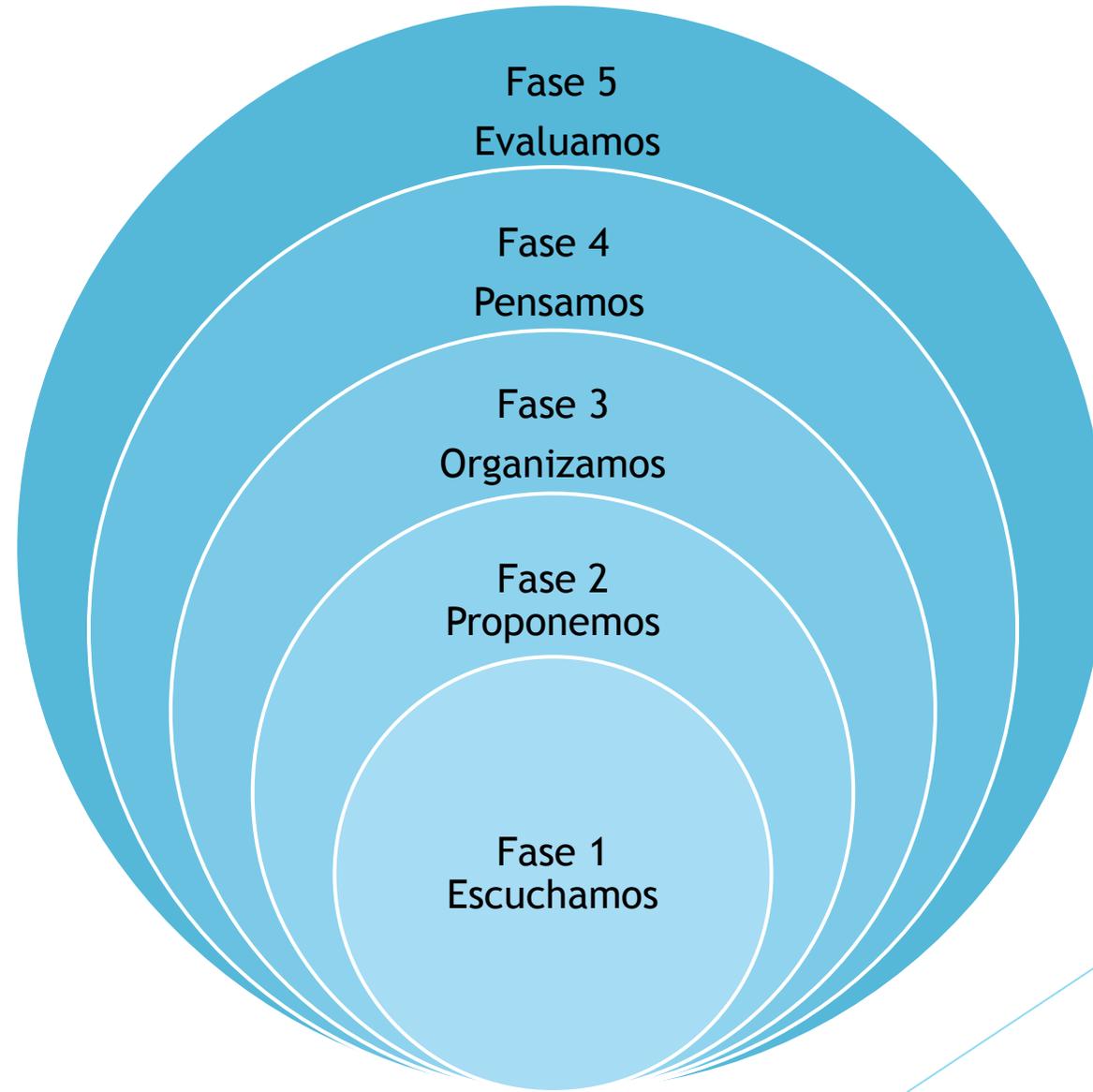


**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL:  
CONTRIBUYENDO EN EL BIENESTAR SOCIAL Y HUMANO  
PASTELERÍA FLORIDA LTDA**

Ejecución.



# METODOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN: TEAM BUILDING (CONSTRUCCIÓN EN EQUIPO)



Ejecución.



# FASE 1: ESCUCHAMOS - PROCESO DE FORMACIÓN

**Objetivo:** Favorecer las relaciones humanas y potencialidades de los empleados de la empresa Pastelería Florida, que contribuya en la mejora de las dinámicas internas de manera permanente.

## Módulo 1: Relaciones interpersonales

Sesión 2: Relaciones interpersonales.  
Sesión 3: Habilidades sociales.  
Sesión 4: Comunicación.

## Módulo 2: Clima laboral

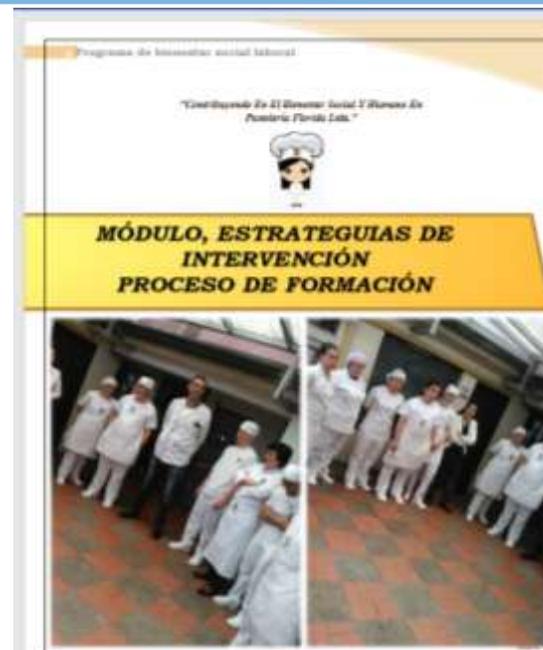
Sesión 5: Clima laboral.  
Sesión 6: Cultura organizacional.  
Sesión 7: Sentido de pertenencia.  
Sesión 8: Manejo de estrés.

## Módulo liderazgo

Sesión 9: Motivación y compromiso.  
Sesión 10: Capacidades y habilidades.

## Producto:

Módulo estrategias de intervención

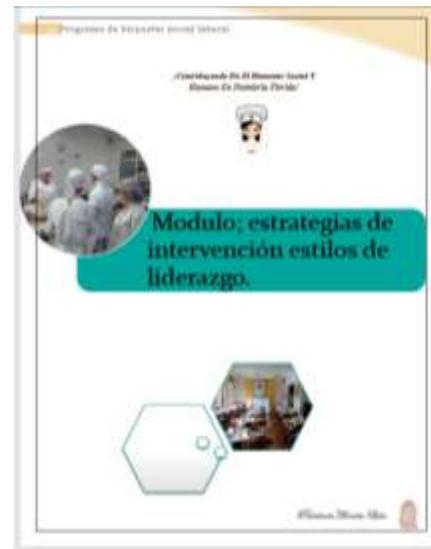


# FASE 2: PROPONEMOS - ESTILOS DE LIDERAZGO

**Objetivo:** Formar a los jefes y supervisores de la Empresa Pastelería Florida Ltda. en estilos de dirección, contribuyendo en el desarrollo de planes de acción y en la capacidad de influir en las personas para conducir sus esfuerzos hacia una visión común.

## Módulo estilos de liderazgo

Sesión 2: Estilos de liderazgo  
Sesión 3: Canales de comunicación  
Sesión 4: Trabajo en equipo



## Productos:

- ❖ Módulo estrategias de intervención estilos de liderazgo
- ❖ Manual de convivencia

Ejecución.







# FASE 5: EVALUAMOS

**OBJETIVO:** Formular un instrumento de evaluación y seguimiento, que permita medir el cumplimiento del programa de bienestar social laboral, en la empresa Pastelería Florida Ltda.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
*Pastelería Florida Ltda.*  
2017  
ANEXO 6



**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN FINAL DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL  
CONTRIBUYENDO EN EL BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2017)**

**OBJETIVO:** Evaluar la implementación del programa de bienestar social laboral en la empresa pastelería florida durante el año 2017.

El siguiente instrumento de evaluación se diseña con el fin de evaluar el proceso del programa de bienestar social estimado (a) empleado comedidamente se le solicita que evalúe el desarrollo del proceso de formación de manera objetiva, con base en la percepción personal y acorde al tema desarrollado.

**EVALUACION SESIONES DE FORMACION**

ASPECTOS	NADA	POCO	SUFICIENTE	MUCHO	RAZONES
Conocían de los temas tratados.					
Sabían manejar el grupo.					
Sabían desarrollar las sesiones					
Tenían facilidad al comunicarse (lenguaje claro, sencillo y comprensible)					
Respetaron los pensamientos y opiniones de los participantes					

114

**+ EVALUACION ACTIVIDADES DE BIENESTAR**

ASPECTOS	NADA	POCO	SUFICIENTE	MUCHO	RAZONES
El número de actividades fueron suficientes					

Las actividades realizadas son importantes para usted					
Le gustaron las actividades realizadas en la semana de la salud					
Es importante para usted el desarrollo de actividades que promueva su proyecto de vida					
Generaron nuevos conocimientos por medio del proceso de formación					
Reconoció nuevas habilidades que no sabía que tenía					
El proceso de formación le brindó herramientas para la vida personal y laboral					
Los canales de comunicación se han fortalecido					
Las relaciones interpersonales se han fortalecido					
Siente sentido de pertenencia por la empresa					
Siente que la empresa se preocupa por el bienestar de los empleados.					

115

**EVALUACION DE LAS HERRAMIENTAS UTILIZADAS**

ASPECTOS	NADA	POCO	SUFICIENTE	MUCHO	RAZONES
Las herramientas utilizadas (pinturas, dibujos, juegos, etc.) ayudaron a la comprensión del tema.					
Las actividades fueron acordes					
El tiempo fue suficiente					

**EVALUACION DE LOS RECURSOS**

ASPECTOS	BUENOS	REGULARES	MALOS	RAZONES
El espacio utilizado fue				
Los materiales fueron				
Los marcadores				
El papel				
La calidad de los materiales				



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
PASTELERIA FLORIDA  
2017  
ANEXO 7



Fecha: Día \_\_\_ Mes \_\_\_ Año \_\_\_

Para la empresa Pastelería Florida y el área de Trabajo Social es de gran importancia conocer la opinión que usted tiene sobre los procesos

Ejecución.



# PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL: CONTRIBUYENDO EN EL BIENESTAR SOCIAL Y HUMANO PASTELERÍA FLORIDA LTDA



OBJETIVO GENERAL	1
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
ALCANCE	3
DEFINICIÓN DEL PROGRAMA	4
JUSTIFICACIÓN	5
OBJETIVO DEL PROGRAMA	6
ALCANCES DEL PROGRAMA	7
DEFINICIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN	8
OBJETIVO DEL PROCESO DE FORMACIÓN	9
ALCANCES DEL PROCESO DE FORMACIÓN	10
DEFINICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	11
OBJETIVO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	12
ALCANCES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	13
DEFINICIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL	14
OBJETIVO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL	15
ALCANCES DE LA MOTIVACIÓN LABORAL	16
DEFINICIÓN DE LA SENSIBILIZACIÓN	17
OBJETIVO DE LA SENSIBILIZACIÓN	18
ALCANCES DE LA SENSIBILIZACIÓN	19
DEFINICIÓN DE LA PARTICIPACIÓN	20
OBJETIVO DE LA PARTICIPACIÓN	21
ALCANCES DE LA PARTICIPACIÓN	22
DEFINICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD	23
OBJETIVO DE LA RESPONSABILIDAD	24
ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD	25
DEFINICIÓN DE LA TRANSPARENCIA	26
OBJETIVO DE LA TRANSPARENCIA	27
ALCANCES DE LA TRANSPARENCIA	28
DEFINICIÓN DE LA EFICACIA	29
OBJETIVO DE LA EFICACIA	30
ALCANCES DE LA EFICACIA	31
DEFINICIÓN DE LA EFICIENCIA	32
OBJETIVO DE LA EFICIENCIA	33
ALCANCES DE LA EFICIENCIA	34
DEFINICIÓN DE LA CALIDAD	35
OBJETIVO DE LA CALIDAD	36
ALCANCES DE LA CALIDAD	37
DEFINICIÓN DE LA INNOVACIÓN	38
OBJETIVO DE LA INNOVACIÓN	39
ALCANCES DE LA INNOVACIÓN	40
DEFINICIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD	41
OBJETIVO DE LA SOSTENIBILIDAD	42
ALCANCES DE LA SOSTENIBILIDAD	43
DEFINICIÓN DE LA RESILIENCIA	44
OBJETIVO DE LA RESILIENCIA	45
ALCANCES DE LA RESILIENCIA	46
DEFINICIÓN DE LA FLEXIBILIDAD	47
OBJETIVO DE LA FLEXIBILIDAD	48
ALCANCES DE LA FLEXIBILIDAD	49
DEFINICIÓN DE LA ADAPTABILIDAD	50
OBJETIVO DE LA ADAPTABILIDAD	51
ALCANCES DE LA ADAPTABILIDAD	52
DEFINICIÓN DE LA RESISTENCIA	53
OBJETIVO DE LA RESISTENCIA	54
ALCANCES DE LA RESISTENCIA	55
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	56
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	57
ALCANCES DE LA RESILIENTE	58
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	59
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	60
ALCANCES DE LA RESILIENTE	61
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	62
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	63
ALCANCES DE LA RESILIENTE	64
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	65
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	66
ALCANCES DE LA RESILIENTE	67
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	68
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	69
ALCANCES DE LA RESILIENTE	70
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	71
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	72
ALCANCES DE LA RESILIENTE	73
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	74
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	75
ALCANCES DE LA RESILIENTE	76
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	77
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	78
ALCANCES DE LA RESILIENTE	79
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	80
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	81
ALCANCES DE LA RESILIENTE	82
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	83
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	84
ALCANCES DE LA RESILIENTE	85
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	86
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	87
ALCANCES DE LA RESILIENTE	88
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	89
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	90
ALCANCES DE LA RESILIENTE	91
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	92
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	93
ALCANCES DE LA RESILIENTE	94
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	95
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	96
ALCANCES DE LA RESILIENTE	97
DEFINICIÓN DE LA RESILIENTE	98
OBJETIVO DE LA RESILIENTE	99
ALCANCES DE LA RESILIENTE	100

# EVALUACIÓN CONCURRENTE

Se realiza una evaluación antes y después de cada módulo.

**Objetivo:** Identificar los conocimientos previos que poseen los empleados y qué conocimientos finales tiene respecto los temas a desarrollados en las sesiones de intervención, en ese sentido dentro de la evaluación se tiene en cuenta en una escala estimativa, la cual posee los siguientes ítems:

Nada, poco, suficiente, mucho

Finalmente cuenta con una casilla que permite justificar la respuesta.

Ejecución.



# EVALUACIÓN CONCURRENTE

## MÓDULO 1: RELACIONES INTERPERSONALES

### Antes

Tema	N° de Empleados encuestados	Escala de respuesta			
		Nada (%)N°	Poco (%)N°	Suficiente (%)N°	Mucho (%)N°
Relaciones interpersonales	37	13.5%(5)	81%(30)	5.4% (2)	0%(0)
Habilidades humanas	37	51.3%(7)	81% (30)	0% (0)	0%(0)
Comunicación organizacional	37	59%(22)	32.4%(12)	8.1% (3)	0%(0)

El 81% (30) de la población conoce poco y nada sobre las relaciones interpersonales.

### Después

Tema	N° de Empleados encuestados	Escala de respuesta			
		Nada (%)N°	Poco (%)N°	Suficiente (%)N°	Mucho (%)N°
Relaciones interpersonales	25	4%(1)	12%(3)	84% (21)	0%(0)
Habilidades sociales	25	0%(0)	20% (5)	60% (15)	0%(0)
Comunicación organizacional	25	0%(0)	8%(2)	92% (23)	0%(0)

El 84% (21) de la población afirma tener el suficiente conocimiento, sobre el módulo 1.



# EVALUACIÓN CONCURRENTE

## MÓDULO 2: CULTURA ORGANIZACIONAL

### Antes

Tema Módulo 2	N° de Empleados encuestados	Escala de respuesta			
		Nada (%)N°	Poco (%)N°	Suficiente (%)N°	Mucho (%)N°
Misión y visión	25	80%(20)	20%(5)	0% (0)	0%(0)
Cultura organizacional	25	88%(22)	12% (3)	0% (0)	0%(0)
Sentido de pertenecía	25	40%(10)	60%(15)	0% (0)	0%(0)
Estrés laboral	25	24%(6)	84%(21)	0% (0)	0%(0)

El 80% (20) desconoce los temas a desarrollar durante las sesiones de intervención.

### Después

Tema Módulo 2	N° de Empleados encuestados	Escala de respuesta			
		Nada (%)N°	Poco (%)N°	Suficiente (%)N°	Mucho (%)N°
Misión y visión	25	4%(1)	8%(2)	84% (21)	4%(1)
Cultura organizacional	25	0%(0)	24% (6)	76% (19)	0%(0)
Sentido de pertenecía	25	0%(0)	0%(0)	100% (25)	0%(0)
Estrés laboral	25	12%(3)	20%(5)	68% (17)	0%(0)

el 81%(20) manifiesta conocer lo suficiente sobre los temas desarrollados (misión y visión, sentido de pertenecía, cultura organizacional y estrés laboral).



# EVALUACIÓN CONCURRENTE

## MÓDULO 3: LIDERAZGO

### Antes

Tema Módulo 3	N° de Empleados encuestados	Escala de respuesta			
		Nada (%)N°	Poco (%)N°	Suficiente (%)N°	Mucho (%)N°
Motivación y compromiso.	25	32%(8)	52%(13)	16% (4)	0%(0)
Capacidades y habilidades.	25	60%(15)	40% (10)	0% (0)	0%(0)
Como formar un líder.	25	68%(17)	32%(8)	0% (0)	0%(0)

El 50% de la población refiere conocen **nada** sobre los temas a trabajar en el módulo 3.

### Después

Tema Módulo 3	N° de Empleados encuestados	Escala de respuesta			
		Nada (%)N°	Poco (%)N°	Suficiente (%)N°	Mucho (%)N°
Motivación y compromiso.	25	0%(0)	0%(0)	60% (15)	40%(10)
Capacidades y habilidades.	25	0%(0)	24% (6)	56% (14)	0%(0)
Como formar un líder.	25	0%(0)	16%(4)	72% (18)	12%(3)

El 60% de la población, logran adquirir los conocimientos suficientes en los 3 temas trabajados





# EVALUACIÓN EX-POST.

# EVALUACIÓN

se tiene en cuenta los indicadores de logro

(Quintero, 2000) afirma que “Los indicadores de logro son hechos concretos verificables medibles, evaluables, que se establecen a partir de cada objetivo”

De esta manera se logra la valoración de los planes, programas y proyectos sociales permitiendo resolver dicha situación existente que se adelanta en la empresa Pastelería Florida Ltda.



# EVALUACIÓN

Objetivo específico	Metas	Indicadores	Resultado
Estudiar y diagnosticar la situación problema de los empleados pertenecientes a la empresa pastelería florida Ltda.	Al 17 de marzo del 2017, se logra diagnosticar y estudiar la situación problema en un 100%.	Al 17 de marzo el 100% de los instrumentos utilizados dan cuenta de la situación problema de la empresa.	Se cumple en un 100% ya que se logra diagnosticar y conocer a profundidad las problemáticas por medio de los instrumentos de recolección de información que permitieron dar cuenta de dichas problemáticas.



# EVALUACIÓN

Objetivo específico	Metas	Indicador	Resultado
<p>Asistencia de empleados en las sesiones de formación. fortalecer las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo a través de un proceso de formación en los empleados de la empresa Pastelería Florida Ltda.</p>	<p>Al 25 de octubre de 2017, se fortalece el 70% las relaciones interpersonales la comunicación y el liderazgo de los empleados de la Empresa pastelería Florida, contribuyendo en el bienestar de los mismo.</p>	<p>Al 30 de noviembre se fortalecen las relaciones impersonales, comunicación y liderazgo en los empleados de la empresa por lo menos el 85%.</p>	<p>Se cumple en un 100% ya que se logra fortalecer las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo en los empleados asistentes demostrado en cada una de las evaluaciones aplicadas El 92%(21)afirma tener el suficiente conocimiento en los temas trabajados en las sesiones de formación.</p>



# EVALUACIÓN

Objetivo específico	Metas	Indicadores	Resultado
Establecer espacios de participación e integración de manera permanente en pro del bienestar laboral de los empleados, articulando en el programa de bienestar social laboral de la empresa Pastelería Florida Ltda.	Al 25 de octubre de 2017 se establece el 80% de los espacios de integración y participación para el desarrollo y el fortalecimiento del programa de bienestar social laboral de la empresa, optimizando las condiciones sociolaborales de los trabajadores de la empresa Pastelería Florida Ltda.	Al 30 de noviembre contar con el 100% de los espacios de participación para el desarrollo y fortalecimiento de las condiciones sociolaborales de los empleados pertenecientes a la empresa Pastelería Florida Ltda.	Se cumple al 100% puesto que, se logra establecer un calendario de actividades anuales, igual manera se establece dentro del programa de bienestar social laboral.



# EVALUACIÓN

Objetivo específico	Metas	Indicadores	Resultado
<p>Formular un instrumento de evaluación y seguimiento, que permita medir el cumplimiento del programa de bienestar social laboral, en la empresa Pastelería Florida Ltda.</p>	<p>Al 20 de noviembre establecer el 80% del proceso de evaluación y seguimiento del programa de bienestar social laboral.</p>	<p>Al 30 de noviembre 2017 contar con el 100% del instrumento de evaluación y seguimiento de programa de bienestar social laboral en la empresa Pastelería Florida Ltda.</p>	<p>Se logra al 100%, ya que se cuenta con el instrumento de evaluación y seguimiento en su totalidad dentro del programa de bienestar social laboral.</p>



# CONCLUSIONES

1. Es importante concluir e insistir sobre la importancia de generar procesos encaminados a la satisfacción de las necesidades de las personas, grupos o comunidades, tal como se llevó a cabo en la empresa Pastelería Florida Ltda., bajo un enfoque que permita la articulación de procesos integrales que beneficien y propendan por el cambio y el bienestar social, reconociendo a los sujetos como artífices de su propia transformación personal y social.



# CONCLUSIONES

2. Es necesario, enfatizar en que el ser debe ser entendido como un ser social que se ve permeado por todos aquellos aspectos de la vida cotidiana, los cuales definen constantemente su actuar frente a los contextos sociales a los que se enfrentan día a día

Es pertinente entonces reconocer e identificar los escenarios y contextos sociales que se viven actualmente y en los que se desenvuelven los sujetos, para así comprender las realidades y poder intervenir sobre las mismas

Además de lo anterior permite al profesional hacer una interpretación de la realidad más amplia, crítica y real de las situaciones; generar diagnósticos mayormente pertinentes y sobre los cuales sea más efectiva la intervención, identificando no solo las situaciones problema sino también las potencialidades de los seres humanos.

3. retomar, espacios, conceptos, metodologías, paradigmas y demás elementos que le permitan a la profesión de Trabajo Social, potencializar su actuar, de forma tal que brinde herramientas a la persona empoderándola como una acción liberadora frente a su propio cambio, su desarrollo en la medida de sus necesidades humanas.



# CONCLUSIONES

4. Es pertinente insistir en la importancia de recuperar los escenarios proscritos de la profesión, retomar campos de acción que urgen de la necesidad de la intervención del Trabajador Social, tal como lo es el retomado en la empresa Pastelería Florida Ltda., haciendo hincapié en el ámbito laboral, entendiendo dicho contexto como el lugar en el que las personas pasan la mayor parte de su vida; por lo mismo, es importante brindar al trabajador herramientas que le permitan un desarrollo integral, sistémico y con ello se hace referencia a todas las dimensiones que lo componen.

No solo interviniendo a la persona como un ser individual sino como un ser multidimensional, abierto a toda una cantidad de estímulos axiológicos que influyen en su desarrollo integral y su conducta social y personal, en donde se ven inmersas las emociones, la salud física, mental, psicosocial, la solidaridad, la adaptación, el sentido de pertenencia y demás estados axiológicos de ser que juegan un papel fundamental en la sinergia de la organización.



# CONCLUSIONES

5. Es pertinente enfatizar que durante la realización del proyecto de intervención social se logró fortalecer el bienestar social de los empleados de la empresa Pastelería Florida Ltda., como también potencializar las habilidades y de igual manera brindar herramientas que puedan contribuir al clima laboral, generando espacios armónicos de trabajo en pro de una cultura organizacional que incida en el crecimiento de la organización y las mismas personas.

6. Por medio de los programas de Bienestar Social Laboral, se puede satisfacer las necesidades de los empleados tanto axiológicas como existenciales; puesto que el trabajo permite el autodesarrollo individual y a su vez social, mejorando la calidad de vida de estos



# RECOMENDACIONES

## A LA EMPRESA PASTELERÍA FLORIDA:

1. Es realmente valiosa y pertinente el esfuerzo que hace las empresas por la formación de sus trabajadores, la recomendación va encaminada a la generación de espacios para la participación y la integración de los empleados en escenarios diferentes a sus áreas de trabajo.
2. Se recomienda a la empresa dar continuidad al programa de Bienestar Social Laboral, el cual permitirá garantizar el bienestar social y humano de los trabajadores de la empresa Pastelería Florida LTDA.
3. Incorporar profesionales capacitados en las ciencias humanas, como Trabajadores Sociales en el área organizacional.



# RECOMENDACIONES

## **A LA UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA:**

1. A la academia, que promueva la formación de profesionales en áreas tan importantes como el Trabajo Social Organizacional, de manera tal que la profesión vuelva a retomar los escenarios laborales teniendo en cuenta “su evolución y los problemas contemporáneos del mundo del trabajo.” Haciendo hincapié en la multifuncionalidad del Trabajo Social en la intervención y la comprensión de las dinámicas sociales y de los espacios en los que se ven inmersos los sujetos como entes de deberes y derechos.

# RECOMENDACIONES

## A LA PROFESIÓN:

1. Retomar los espacios de intervención en el área laboral y la actualización de la profesión, en los retos propuestos en los nuevos espacios de intervención laboral; a partir de la programación, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social Laboral.
2. Reconocer la importancia y la especificidad del Trabajo Social en la empresa e identificar la pertinencia de este en el ámbito laboral.
3. Es importante fomentar la cultura de la sistematización de la información para el avance de la profesión el área organizacional desde la profesión de Trabajo Social.

# BIBLIOGRAFIA

- Briceño, P. A. (10 de abril de 2017). El sentido de pertenencia como estrategia organizacional. Obtenido de El sentido de pertenencia como estrategia organizacional: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11663/1/Ensayo%20Final%20Paola%20Mu%C3%B1oz.pdf>
- Jiménez. C.B. León. (2010) Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas España Babylon.
- Candamil, C. M. (2004). Los proyectos sociales, una herramienta de la gerencia social. Manizales, Colombia.: Universidad de Caldas.
- Candamil Calle, M. L. (2004). Los Proyectos Sociales una herramienta de la gerencia social. Manizales: universidad de Caldas.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano . Bogotá : MCGRAW-HILL.
- Departamento Nacional de Planeación. (8 de julio de 2017). Departamento Nacional de Planeación. Obtenido de Departamento Nacional de Planeación: <https://www.dnp.gov.co/Paginas/Trabajo-decente,-prioridad-del-Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>
- Diaz, A. E. (10 de abril de 2017). La Cultura organizacional: factor Clave de éxito en las organizaciones del sigloXX. Obtenido de La Cultura organizacional: factor Clave de éxito en las organizaciones del sigloXX: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1856/1/381-%20ENSAYO%20-%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20FACTOR%20CLAVE%20DE%20%C3%89XITO%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20DEL%20SIGLO%20XXI.pdf>
- Edelstein, B. (20 de Octubre de 2017). Actividades de team building. Obtenido de Actividades de team building: [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/8261/activitats\\_team\\_building\\_cast.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8261/activitats_team_building_cast.pdf)



# BIBLIOGRAFIA

- Fritzen, S. J. (2000). Las relaciones humanas interpersonales . Bilbao: Sal Terrae. .
- Goleman, D. (2008). Inteligencia emocional. Barcelona: Kairos.
- Hernández. C.A. ( 2004) El Estado del bienestar social y el neoliberalismo ante los derechos laborales. Venezuela
- Martínez, E. (5 de marzo de 2017). Historia. (A. L. Erika Marcela, Entrevistador)
- Ollero, C. M. (10 de abril de 2017). Las nuevas salidas profesionales del trabajo social, en la empresa privada. Obtenido de Las nuevas salidas profesionales del trabajo social, en la empresa privada: [www10.ujaen.es/sites/default/files/users/factra/Congreso/54.pdf](http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/factra/Congreso/54.pdf)
- Ortiz, M. T. (2015). Escala estimativa. México: Pax.
- Quintero, V. M. (2000). Evaluación de proyectos sociales construcción de indicadores. Colombia: Flamenco.
- Pérez M.L. (2102) Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia, inicios desarrollo y desafíos. Colombia universidad libre.
- Romina, C. y. (10 de julio de 2017). Cartografía temática. Obtenido de Cartografía temática: <http://hum.unne.edu.ar/revistas/geoweb/Geo14/contenidos/cartem2.htm>
- Santos, Z. C. (2017). Trabajo Social organizacional. Bogotá: Universidad Nacional.
- Sanz, C. (14 de junio de 2017). La nueva ruta del empleo. Obtenido de La nueva ruta del empleo: <http://www.lanuevarutadelempleo.com/Noticias/el-sentido-de-pertenencia-clave-para-el-exito-de-una-empresa>
- Team Building, coaching. (3 de abril de 2017). okteam. Obtenido de okteam: <http://www.okteam.es/team-building.html>
- Thompson, I. (10 de abril de 2017). Definición de Empresa. Obtenido de Definición de Empresa: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicion-concepto.html>



# GRACIAS

