

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

PROPUESTA DE UN DISEÑO DE SOFTWARE PARA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO

*BURGOS, Nicolás; GOMEZ, José; SANCHEZ, Diana Nataly ***

PALABRAS CLAVE

Diseño, software, capacitación y Seguridad Salud en el Trabajo.

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo la identificación de una problemática administrativa dentro de una de las áreas del Ministerio del Trabajo. El grupo de Capacitación y Bienestar Laboral, tiene como misionalidad el desarrollo de los planes y programas de bienestar institucional, capacitación y seguridad y salud en el trabajo; con la ejecución de un cronograma de actividades el cual hace partícipes a los servidores y sus familias.

El grupo de Capacitación y Bienestar Laboral no cuenta con una información ágil y veraz para la participación de los servidores, ya que la información se encuentra en archivos físicos con lineamientos de una tabla de retención documental la cual no es amigable para su consulta, generando retrasos y demoras en la ejecución de las actividades programadas.

Por esta razón se presenta una propuesta con los requerimientos iniciales para crear un aplicativo que permita mejorar los procesos de convocatorias para dar cumplimiento a los planes y programas a cargo de este grupo de trabajo.

FUENTES

Se consultaron un total de 20 referencias bibliográficas distribuidas así: 7 libros sobre el tema de Talento Humano, bienestar y capacitación y bases de datos, 1 cartilla de Seguridad y Salud en el Trabajo, 7 Decretos de ley de la legislación Colombiana; 2 libros de incentivos y 3 páginas de legislación de la OIT

CONTENIDO

La propuesta de un diseño de software busca agilizar los procesos del Grupo de capacitación y Bienestar Laboral del Ministerio del Trabajo.

Esta investigación se inició con la normativa desde el tratado de Versalles, donde se creó la Organización Internacional del Trabajo -OIT, por consideración sobre temas de seguridad, políticas y acciones humanitarias, así como para asegurar la paz permanente en los diferentes estados industrializados del mundo; después del tratado se empezaron a generar prebendas para los trabajadores respetando sus derechos fundamentales. Una vez revisado lo estipulado por la OIT; se inició con la investigación sobre los estímulos que se deben tener para los trabajadores según la normativa Colombiana y en especial para los funcionarios públicos, tomando una base para centrar la investigación en el desarrollo de los planes y programas que desarrolla el Grupo de Capacitación y Bienestar Laboral de Ministerio, detectando las grandes falencias en el manejo de la información de las historias laborales de los servidores de la entidad, la información no era confiable al momento de ser consultada.

Con la indagación se inició el proceso de elaboración de la propuesta que busca digitalizar la información y hacerla manejable y amigable al momento de la su consulta agilizando así el desarrollo de las actividades programadas en pro del bienestar de los servidores.

Tal como lo menciona Pablo Sanabria Pulido, en su libro *Gestión Estratégica del Talento Humano* (ediciones Unidas 2015), *las organizaciones gubernamentales y los individuos son socios cuando el capital humano es optimizado, gran parte de lo que se entiende capital humano en una organización es resultado de procesos mutuos que involucran tanto a la organización como a los individuos. Las organizaciones son sistemas complejos que se basan en el equilibrio entre los incentivos organizacionales*

para sus empleados y las contribuciones por parte de estos hacia la organización.

Para una buena gestión del Talento Humano, sobre todo en el sector público se debe crear un balance entre la compensación y la seguridad del empleo motivando al funcionario

Esto nos llevó a buscar herramientas que generaran de una manera más rápida las actividades programadas en los planes de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo priorizando la estabilidad de los servidores.

Los objetivos se centraron en proponer los pasos para el diseño de los módulos que podrían facilitar la gestión de los profesionales del Grupo de capacitación y Bienestar Laboral, basando en los procesamientos de bases de datos para obtener resultados satisfactorios al momento de realizar convocatorias, consultas y actualización, con enlaces de usuarios que manipulen la información basados en la tecnología de la información y comunicación.

METODOLOGÍA

La metodología de investigación que se trabajo es cuantitativa, dado que contamos con un objeto de estudio externo y nuestra meta es lograr una técnica objetiva interna, recopilando datos cuantitativos y realizando una medición sistemática.

Buscando la naturaleza lineal entre el elemento de recopilación de datos y el problema de la investigación.

La herramienta para enfocar la propuesta fueron varias entrevistas personales. Tal como señala EZEQUIEL ANDEREGG, en el capítulo 12, Técnicas de Investigación 1972, (Anderegg, 1972), *la entrevista es una técnica profesional la cual consiste en una conversación entre dos personas entrevistador y entrevistado, donde dialogan entre sí con base en ciertos esquemas o temas específicos teniendo un propósito profesional.*

El objetivo de diseñar esta entrevista es obtener datos relevantes, fenómenos anteriores o situaciones que se hayan presentado, para el manejo de la información dentro del Ministerio del Trabajo, en relación con los procesos de capacitación, bienestar y, seguridad y salud en el trabajo.

La estructura de esta entrevista se enfocó específicamente en detectar a profundidad las técnicas de recolección de datos y el manejo de información encaminada a la Gestión de Talento Humano en el Ministerio del Trabajo.

CONCLUSIONES

Las entidades públicas cuentan con sistemas integrados de gestión con diferentes roles que abarcan conocimientos y habilidades que motiva a las competencias de ejecución. Componentes como la creatividad, la recursividad y la capacidad de análisis son factores que se deben resaltar en el momento de aplicar un enfoque claro para la creación y desarrollo de nuevas herramientas que favorezcan y simplifiquen las tareas diarias. Podemos concluir que se requiere de un proceso mancomunado de las áreas de la tecnología y el talento humano para mejorar las metas y objetivos. Las funciones, las responsabilidades y las competencias se deben unir en un proceso sistemático para diseñar un software que permita mejorar los procesos de capacitación, bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo

ANEXOS

La investigación incluye 3 anexos: cuestionario de las entrevistas de la Coordinadora del Grupo de Capacitación y Bienestar Laboral, al Ingeniero de Soporte Informático y la de los profesionales del Grupo de Capacitación y Bienestar laboral sistemático.

**PROPUESTA DE UN DISEÑO DE SOFTWARE PARA EL MANEJO DE LA
INFORMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO**

DIANA NATALY SÁNCHEZ GONZÁLEZ

NICOLÁS GUILLERMO BURGOS DEAZA

JOSE JHOGENDER GÓMEZ GUERRERO

CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS
LABORALES
BOGOTÁ D.C.

2018

**PROPUESTA DE UN DISEÑO DE SOFTWARE PARA EL MANEJO DE LA
INFORMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO**

JAIR ANTONIO SALAZAR

TUTOR

**CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS
LABORALES
BOGOTÁ D.C.
2018**

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCION..... | 14 |
| 2. MARCO TEORICO | 16 |
| 2.1. Modelos de Motivación..... | 17 |
| 2.1.1. Modelos de Expectativas..... | 17 |
| 2.1.2. Modelo de Porter y Lawler..... | 18 |
| 2.1.3. Modelo Integrador de Motivación..... | 18 |
| 2.1.3.1. Teoría X y Y de Frederick Mc Gregor..... | 18 |
| 2.1.3.2. Teoría de motivación e higiene de Frederick Hezberg..... | 19 |
| 2.1.3.3. Teoría E.R.C. de Clayton Alderfer..... | 19 |
| 2.1.3.3.1. Necesidad de existencia..... | 19 |
| 2.1.3.3.2. Necesidad de relación..... | 19 |
| 2.1.3.3.3. Necesidad de crecimiento..... | 19 |
| 2.2. Incentivos Laborales | 19 |
| 2.3. Beneficios Laborales | 21 |
| 2.3.1. Work Life Balance..... | 21 |
| 2.3.2. Viáticos y Traslados..... | 21 |
| 2.3.3. Tecnología y conectividad..... | 21 |
| 2.3.4. Cuidado..... | 21 |
| 2.3.5. Experiencias..... | 22 |
| 2.3.6. Formación..... | 22 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| 2.3.7. Incentivos Económicos..... | 22 |
| 2.3.8. Descuentos..... | 22 |
| 2.3.9. Sistema de Puntos..... | 22 |
| 3. MARCO METODOLOGICO | 26 |
| 4. RESULTADOS | 28 |
| 4.1. Análisis de Resultados | 28 |
| 5. CONCLUSIONES..... | 30 |
| 6. RECOMENDACIONES | 31 |
| 7. REFERENCIAS | 33 |

LISTA DE FIGURA

Figura 1 Propuesta de la creación de los módulos de Capacitación y Bienestar Laboral. 31

LISTA DE TABLA

Tabla 1 Matriz de variables..... 27

LISTA DE ANEXOS

| | |
|--|----|
| ANEXO A Modelo de Entrevista a la Coordinadora del Grupo Capacitación y Bienestar Laboral | 37 |
| ANEXO B Modelo de Entrevista al Ingeniero de Soporte Informático..... | 40 |
| ANEXO C Modelo de Entrevista a los Profesionales a Cargo de los Procesos del Grupo Capacitación y Bienestar Laboral | 42 |

RESUMEN

El Ministerio del Trabajo es una entidad de orden nacional suscrita por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que hace parte del poder ejecutivo del estado colombiano denominado la cabeza del sector administrativo del trabajo que tiene como objetivo formular y adoptar políticas, planes generales y proyectos de trabajo en Colombia. Esta entidad está conformada por la Secretaría General de apoyo administrativo. La Subdirección Administrativa y Financiera que gestiona actividades para generar información financiera al ministerio en el marco de la normatividad vigente, de tal manera que refleje la realidad económica de la entidad y la Subdirección de Gestión del Talento Humano desarrolla el talento humano del Ministerio del Trabajo para el mejoramiento continuo, la satisfacción personal y el fortalecimiento institucional. Esta última subdirección tiene a cargo seis coordinaciones una de ellas es el grupo de Capacitación y Bienestar Laboral que tiene a cargo el manejo y ejecución de los planes y programas de capacitación y bienestar laboral a nivel nacional. El volumen de información que esta coordinación maneja con los diferentes procesos aumenta cada día el despliegue logístico para el cumplimiento de las metas y esto lo hace más lento pues los profesionales a cargo no cuentan con una base de datos digitalizada y todo se encuentra archivado. Debido a esta situación la coordinación debe abrir convocatorias parciales para cada actividad. Solicitando datos personales y demás información consignada en la historia laboral de cada funcionario. Estos procesos se extienden porque en las convocatorias deben postularse con tiempo suficiente para poder verificar los datos, realizar la tabulación de la información y planear la logística de los eventos, generando retrasos continuos y haciendo lentos los procesos de información, demorando

las actividades propuestas dentro del cronograma interno de la Subdirección. La Coordinación de Capacitación y Bienestar Laboral debe contar con información de los funcionarios como: cargos, datos familiares, número de hijos, nivel educativo, tipo de vinculación, renunciaciones, procesos por pensión y los registros documentales de seguridad y salud en el trabajo. Por esta razón se presenta una propuesta con los requerimientos iniciales para crear un aplicativo software que permita mejorar los procesos de convocatorias para dar cumplimiento a los planes y programas a cargo de este grupo de trabajo. Mejorando la motivación de los funcionarios al momento de participar en las diferentes actividades y generando beneficios técnicos a los profesionales que desarrollen labores en la coordinación, logrando en menor tiempo el cumplimiento de las tareas diarias.

Palabras Claves:

Propuesta, software, capacitación, bienestar y Seguridad Salud en el Trabajo.

ABSTRACT

The Ministry of Labor is an entity of national order subscribed by the International Labor Organization (ILO) that is part of the executive branch of the Colombian state called the head of the administrative sector of work that aims to formulate and adopt policies, general plans and projects of work in Colombia. This entity is made up of the General Secretariat that carries out administrative support processes. The Administrative and Financial Subdirectorate that manages activities to generate financial information to the ministry within the framework of the current regulations, in such a way that it reflects the economic reality of the entity and the Human Talent Management Sub-Directorate develops the human talent of the Ministry of Labor for continuous improvement, personal satisfaction and institutional strengthening. This last sub-directorate is in charge of six coordinations, one of them is the Training and Labor Welfare group that is in charge of the management and execution of plans and programs of training and labor welfare at the national level. The volume of information that this coordination manages with the different processes increases every day the logistical deployment for the fulfillment of the goals and this makes it slower since the professionals in charge do not have a digitized database and everything is filed. Due to this situation, the coordination must open partial calls for each activity. Requesting personal data and other information recorded in the work history of each officer. These processes are extended because the calls must be submitted with sufficient time to verify the data, tabulate the information and plan the logistics of the events, generating continuous delays and slowing down the information processes, delaying the proposed activities within the

internal schedule of the Subdirectorate. The Coordination of Training and Labor Welfare must have information from officials such as: charges, family data, number of children, educational level, type of relationship, resignations, pension processes and documentary records of occupational safety and health. For this reason, a proposal is presented with the initial requirements to create a software application that allows improving the call processes to comply with the plans and programs in charge of this working group. Improving the motivation of the officials when participating in the different activities and generating technical benefits to the professionals who develop tasks in the coordination, achieving in less time the fulfillment of the daily tasks.

Keywords: Proposal, software, training, wellness health safety, work.

1. INTRODUCCION

Con la propuesta de desarrollo de un prototipo web para apoyar la gestión que realiza el Grupo de Capacitación y Bienestar Laboral del Ministerio del Trabajo en cuanto a la gestión de los proyectos de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo nace de una gran necesidad de poder administrar, controlar y hacer seguimiento a todas las actividades que se realizan dentro de esta coordinación. La presente investigación pretende identificar ¿cuáles son los requerimientos iniciales para diseñar una propuesta de un software que se puede implementar para mejorar los procesos de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ministerio del Trabajo?

En el mercado y en la empresa hay varios aplicativos que ofrecen herramientas orientadas a la gestión de procesos administrativos y de talento humano, pero ninguna brinda en la totalidad la cobertura de las necesidades que el Ministerio del Trabajo necesita como entidad pública. El objetivo principal es proponer los requerimientos iniciales para el diseño de un software que permita mejorar los procesos de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad.

El diseño de este aplicativo busca que este reflejado en todos los procesos que integra la Coordinación de Capacitación y Bienestar Laboral con tareas específicas como el analizar el histórico de la información con la que cuenta la Subdirección de Gestión de Talento Humano en

los procesos de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, plantear los módulos que requiere el software en los procesos de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo. Diseñar un instrumento que ayude a identificar las necesidades, para la recolección de datos y demás información que requiera el Grupo de Capacitación y Bienestar Laboral para el desarrollo de las actividades diarias y por último definir una muestra de la población institucional para realizar la aplicación del instrumento.

El diseño del software es de gran ayuda para el Ministerio del Trabajo ya que agiliza y organiza de forma digital los procesos de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, esta herramienta mejora el clima organizacional y proporciona diferentes recursos para las actividades programadas por la Subdirección de Gestión del Talento Humano de una manera óptima y fácil.

2. MARCO TEORICO

El Tratado de Versalles (1919) creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para asegurar la paz en los diferentes estados industrializados y garantizar la igualdad de condiciones de trabajo. Además, implementó varias mejoras como las horas de trabajo, la duración, el tipo de contratación, el salario digno etc. La sede de OIT se encuentra en Ginebra, Suiza y hace parte de nueve (9) convenios internacionales de trabajo. Después de enfrentar la guerra y las graves consecuencias de desempleo masivo llevaron a la OIT a solicitar ayuda a los Estados Unidos convirtiéndolo en miembro en 1934. Para la segunda guerra mundial esta organización fue trasladada temporalmente por seguridad a Montreal Canadá en mayo de 1940.

Al finalizar la segunda guerra mundial y durante los años de posguerra se duplicaron los países miembros de la organización asumiendo un carácter universal haciendo a un lado los países industrializados que pasaron a ser una minoría entre los países en desarrollo, aumentando el presupuesto y creando el Instituto Internacional de Estudios Laborales. Colombia fue uno de los países en hacerse miembro en el año 1919 suscribiendo más de cincuenta (50) convenios, los cuales han sido ratificados y renovados constantemente entre ellos se encuentra el trabajo forzoso, la libertad sindical, la protección del derecho a sindicalización, la negociación colectiva, la igualdad de remuneración etc.

En Colombia se regulo los derechos de los trabajadores mediante el Decreto 2663 del (1950) que expide el Código Sustantivo del Trabajo que tiene como objetivo lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

2.1. Modelos de Motivación

Según Sanabria (2015) el capital humano de una organización es resultado de procesos mutuos que involucran tanto a la organización como a los individuos. Las organizaciones son sistemas complejos que se basan en incentivos. Para una buena gestión del talento humano sobre todo en el sector público se debe crear un balance entre la compensación y la seguridad del empleo motivando al funcionario. Para estos funcionarios es fundamental en primera medida la compensación de los servicios que hace referencia al salario regular que estos reciben, pero no solo por compensación se entiende temas salariales, sino que también se tiene en cuenta diferentes bonificaciones e incentivos para atraer y retener funcionarios. La motivación laboral de los empleados es una de las actividades más importantes para las organizaciones. Dentro de los modelos de motivación se pueden destacar:

2.1.1. Modelos de Expectativas. Sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables tienen creencias, abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros.

2.1.2. Modelo de Porter y Lawler. Menciona que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre el esfuerzo y recompensa.

2.1.3. Modelo Integrador de Motivación. Conoce el complejo fenómeno de la motivación como necesidades, impulso de realización, factores de higiene, expectativa, desempeño y satisfacción. Existen dos tipos de motivación que son: las intrínsecas y las extrínsecas, según lo planteado por la perspectiva conductual, la extrínseca es más importante ya que esta involucra los aspectos de incentivos, recompensas y castigos. Sin embargo, los enfoques humanistas y cognitivos consideran que es de mayor importancia la motivación intrínseca, basada en factores como la autodeterminación, curiosidad, desafío y esfuerzo. Nally (2011) indica que las teorías de motivación son:

2.1.3.1. Teoría X y Y de Frederick Mc Gregor. Esta teoría considera que las organizaciones poseen un conjunto de suposiciones sobre el hombre y la relación con el trabajo, donde los trabajadores X sienten generalmente desagrado por el trabajo, se sienten obligados y amenazados de alcanzar las metas, evitan la responsabilidad, demuestran poca ambición y trabajan por el dinero siendo resistentes al cambio. Mientras que los trabajadores Y son empleados que contemplan el trabajo como algo natural ejercen autodirección y autocontrol aprenden a aceptar y buscar las responsabilidades además buscan gratificaciones de orden superior ya que son ambiciosos y susceptibles al cambio.

2.1.3.2. Teoría de motivación e higiene de Frederick Herzberg. Esta teoría establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son diferentes de los factores que producen satisfacción.

2.1.3.3. Teoría E.R.C. de Clayton Alderfer. Esta teoría plantea que los seres humanos poseen tres tipos de necesidades que son:

2.1.3.3.1. Necesidad de existencia. Se requiere provisión de los requisitos materiales para la subsistencia del individuo y de la especie.

2.1.3.3.2. Necesidad de relación. Mantiene interacciones satisfactorias con otros como sentirse parte del grupo, dar y recibir afecto.

2.1.3.3.3. Necesidad de crecimiento. Son anhelos del interior para desarrollo personal y el alto concepto de sí mismo.

2.2. Incentivos Laborales

Los incentivos laborales han sido una de las herramientas que han tomado consigo las organizaciones para obtener un mayor compromiso y fidelidad laboral de sus colaboradores que finalmente se representa en el crecimiento de toda empresa. Según Satay (2014):

Los incentivos laborales son un estímulo que establece u otorga el empleador con la finalidad de que los trabajadores ya sea individualmente o como miembros de

un equipo, eleven los niveles de producción en la empresa o mejoren los estándares de desempeño laboral (p.12).

Los estímulos laborales hacen parte del mismo salario cuyo fin es premiar un resultado superior al exigible. Este resultado exigible se debe obtener a cambio de un salario. La responsabilidad de la empresa se resume en conseguir este pacto y poner los medios para el cumplimiento. El resultado es una cifra que corresponde a un determinado nivel de actuación como desempeñado y tiene que ser medido y evaluado. El sistema de incentivos debe ir en coherencia con el sistema de retribución de la empresa y es responsabilidad del área de talento humano evaluar la efectividad del sistema de incentivos (Satey, 2014). Para West (2004) el diseño y ejecución de un sistema efectivo de incentivos debe basarse en una adecuada lista de metas y propósitos:

- Reducción de costos a nivel total.
- Mayor productividad a menor costo.
- Mayores ganancias en los colaboradores.
- Aumento de una mayor moral de los colaboradores.
- Relaciones asertivas entre el sindicato y la gerencia.
- Menores retrasos y tiempos de espera.
- Potencializar el servicio al cliente.
- Tener consiente los movimientos y costos.
- Reducir la necesidad y forma de supervisión.

Satey (2014) afirma que los incentivos pueden ser económicos y de naturaleza. Siendo los económicos aquellos que se otorgan a los colaboradores cuando cumple con los objetivos propuestos y los incentivos de naturaleza se efectúan por medio de compensaciones.

2.3. Beneficios Laborales

Existen diferentes tipos de beneficios laborales entre ellos tenemos:

2.3.1. Work Life Balance. Busca generar un equilibrio entre vida y trabajo en los servidores con la concepción de desarrollar empresas más humanas lo que permite implementar políticas y estrategias que contemplen este precepto por medio de capacitación.

2.3.2. Viáticos y Traslados. En esta práctica la organización se vincula a desarrollar prestaciones relacionadas al traslado de los empleados hacia el lugar de trabajo generando una cobertura de viáticos, servicios de combi/chárter, otorgamientos de servicios de autos, estacionamientos gratuitos entre otros.

2.3.3. Tecnología y conectividad. Esta práctica consiste en el otorgamiento de dispositivos tecnológicos que puedan utilizarse a nivel personal con fines que no son estrictamente laborales.

2.3.4. Cuidado. El cuidado consiste en pensar el bienestar del trabajador como la actividad física, la alimentación saludable y otras prácticas que salvaguarden la calidad de la vida de los trabajadores.

2.3.5. Experiencias. Se enfatiza en la generación de experiencias en los colaboradores con alto sentido emotivo, en relación con el contexto que se encuentra inmerso el sujeto.

2.3.6. Formación. Programas de formación que incluyan y contemplan no solo el pago de educación formal sino además actividades que beneficien a los colaboradores.

2.3.7. Incentivos Económicos. Dentro de estas prácticas se incluyen bonos, premios y sumas de dinero eventuales que se adicionan al sueldo.

2.3.8. Descuentos. Allí se incluyen descuentos en compras corporativas, como precios preferenciales para empleados, en productos y servicios de la utilidad.

2.3.9. Sistema de Puntos. El sistema de puntos consiste en un esquema personal de registro de puntos logrados a través del cumplimiento de objetivos, alcances o desempeños de labores. Frente a un esquema tabulado, con determinada puntuación se podrá acceder al canjeo de ese puntaje por una serie de beneficios (productos, experiencias, cobertura de gastos, etc.,) dando como ventaja algún grado de personalización en la obtención del beneficio. Dentro de las funciones del grupo de Capacitación y Bienestar Laboral del Ministerio del Trabajo se encuentra el formular, diseñar e implementar todos los programas y actividades citadas anteriormente que son basadas en terminología técnica según la normatividad vigente dentro del plan de estímulos y beneficios que se deben entregar a los servidores públicos de la nación. Dentro de las funciones esta velar por la salud de toda la comunidad institucional en la implementación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Según la Cartilla del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013) la Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basados en la mejora continua con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueda afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), debe ser liderado e implementado por el empleador, en este caso por la Subdirección de Gestión del Tanto Humano y la coordinación de Capacitación y Bienestar Laboral, garantizando la aplicación de las medidas del sistema mejorando así el comportamiento de los servidores, las condiciones y el medio ambiente laboral llevando un control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, este sistema según la normatividad vigente debe estar enfocado en un ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). La Ley 1562 de (2012) modifica el Sistema de Riesgos Laborales y dicta otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. El Decreto 1072 de (2015) actualiza el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos criterios de desempeño son otra labor que desarrolla el Ministerio de Trabajo y el grupo de Capacitación y Bienestar Laboral además planifica programas de capacitación, jornadas de prevención, brigadas de salud, evaluaciones medicas de ingreso, pausas activas y el control de emergencias a los trabajadores.

La Constitución Política de Colombia de (1991) en los artículos 53 y 54 señala los derechos, los principios y las garantías de los trabajadores. El Decreto 1567 de (1998) crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. En el artículo 4 del decreto en comento define capacitación como:

El conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral (p. 5).

La Ley 909 de (2004) regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En el artículo 36 de la ley en mención indica que la capacitación y la formación de los empleados está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Sanabria (2015) menciona que el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) implementa políticas de formación y capacitación a las unidades del personal y analiza las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados. Se resalta que las inversiones en capacitación y formación tienen un efecto directo tanto en la productividad de la empresa como en el ingreso y las condiciones laborales para el trabajador (Ríos, 2015).

El Documento COMPES 3674 (2010) señala que los principales retos a considerar en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los empleados públicos es el reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, social y la capacitación en temas que indique la construcción de

identidad y cultura más allá de lo operativo, de las actividades rutinarias y del orden normativo. El Ministerio del Trabajo considera el aprendizaje como un cambio relevante en la conducta del servidor con resultados positivos en la experiencia laboral. Las estrategias del Plan Institucional de Capacitación (PIC) reconocen los resultados de dicho proceso, mediante resultados medibles y cuantificables en los cambios de desempeño. A través de los cambios se mide la eficiencia, la eficacia y la efectividad del plan contando con indicadores previos que se contrastan con mediciones posteriores al desarrollo de las estrategias de capacitación. Esta actividad es diseñada y ejecutada por el grupo de Capacitación y Bienestar Laboral con un equipo de colaboradores, que estimula el desarrollo de actividades comunes que permitan ayudar a otros y contextualizarlos con el lenguaje institucional.

La Ley 909 de (2004) y el Decreto 1227 de (2005) establecen que las entidades deben organizar programas de estímulos para motivar el desempeño y el compromiso de los servidores por medio de programas de bienestar social ofrecidos a los servidores y a las familias por intermedio de organismos de seguridad y de prevención social como cajas de compensación a través de eventos deportivos, recreativos, artísticos y culturales. Para organizar estos incentivos se debe tener en cuenta las iniciativas de los servidores públicos para mejorar las condiciones del desarrollo integral del empleo.

Según el artículo 21 del Decreto 1567 de (1998) manifiesta que el plan de bienestar social tiene como finalidad contribuir a las condiciones favorables de la creatividad, identidad, participación y seguridad laboral, fomentando las estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuya al potencial del personal, generando actividades favorables frente al servicio público y al

mejoramiento continuo del ejercicio social. Por lo anterior el bienestar social se debe concebir como una parte integral dentro de los objetivos institucionales.

3. MARCO METODOLOGICO

La metodología que se utilizó en este trabajo es cuantitativa se recopiló datos y se realizó una medición sistemática. La técnica que se usó para recolectar información fue la entrevista (Ver Anexos A, B y C). Según Ander-Egg (1995) la entrevista consiste en una conversación entre dos personas entrevistador y entrevistado en el que se dialogan ciertos temas específicos teniendo un propósito profesional. El objetivo de diseñar esta entrevista es obtener datos relevantes, fenómenos anteriores o situaciones que se hayan presentado para el manejo de la información dentro del Ministerio del Trabajo en relación con los procesos de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo. La estructura de esta entrevista se enfocó específicamente en detectar a profundidad las técnicas de recolección de datos y el manejo de información encaminada a la Gestión de Talento Humano en el Ministerio del Trabajo. Teniendo en cuenta los insumos de la investigación se generaron diferentes variables que se identifica en la Tabla 1.

Tabla 1 Matriz de variables

| Variable | Fuente | Instrumento | Indicadores |
|---|---|--------------------|--|
| Características en el diseño de un software empresarial | Coordinador del grupo de Capacitación y Bienestar laboral | Entrevista | Ser necesaria |
| | | | Ser funcional |
| | | | Reconocer falencias |
| | | | Generar opciones de mejora |
| | | | Fácil de manejar |
| | | | Uso simple |
| | | | Estar documentado |
| | | | Lenguaje preciso |
| | | | Fuente de información |
| | | | Es institucional |
| | | | Comunicación Interna |
| | | | Sistematización de procesos |
| Necesidades de la capacitación, Bienestar laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo | Coordinador del grupo de capacitación y Bienestar laboral | Entrevista | Costos de las actividades |
| | | | Tiempo invertido en las actividades |
| | | | Participación de los funcionarios |
| | | | Cobertura de la capacitación |
| | | | Asistencia a las actividades programadas |
| | | | Objetivo de las actividades |
| | | | Caracterización de proceso |
| | | | Cargas Laborales |
| | | | Articulación Institucional |

Fuente: Elaboración propia de los autores.

Una vez se obtuvo las variables se inició la elaboración de los instrumentos que como se menciona anteriormente se basaron en herramientas para la elaboración de entrevistas, teniendo en cuenta el organigrama institucional del Ministerio del Trabajo, los temas de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo están a cargo del grupo de capacitación y bienestar laboral.

4. RESULTADOS

El desarrollo de las entrevistas en audio se obtuvo en cuenta lo siguiente (Ver Figura 1) Pag 28:

- Coordinadora del grupo de Capacitación y Bienestar Laboral.
- Coordinador del Grupo de Soporte Informático.
- Equipo de trabajo por el que está conformado la coordinación de Capacitación y Bienestar Laboral.
- Creación de los módulos: Capacitación, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.1. Análisis de Resultados

Teniendo en cuenta los resultados de las entrevistas realizadas durante el ejercicio de la investigación se pudieron detectar fortalezas en el área de Gestión del Talento Humano dentro del Ministerio del Trabajo. Se ha logrado con el desarrollo organizacional, la motivación y la aplicación del liderazgo efectivo en todos los niveles. A través de programas que crean una cultura corporativa en valores y calidad del servicio. La primera fortaleza es que tiene una

coordinación sólida que abarca temas misionales y los ejecutan de acuerdo a los diferentes puntos del país. El desarrollo de la segunda fortaleza es el desempeño de cada una de las coordinaciones para lograr objetivos institucionales, mejorando la calidad de vida para los servidores de la entidad.

La coordinación de Capacitación y Bienestar Laboral muestra un proceso coordinado en tres componentes misionales que son: Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que trabaja de forma mancomunada con la Subdirección de Gestión del Talento Humano para aportar dentro de los componentes el desarrollo organizacional orientando y garantizando la estabilidad del recurso humano como el principal activo de la institución. Una vez realizada la actividad de campo, se detectaron falencias en la organización pues en la coordinación de Capacitación y Bienestar Laboral no existe una base de datos que pueda consultar toda la información.

La entrevista realizada a la coordinadora Emilse Bonilla se identificó tres procesos a cargo de información básica para responder a la respectiva gestión pero no se encuentra unificada con datos verídicos con los que pueda trabajar con seguridad sobre todo en el desarrollo de actividades programadas dentro de los tres procesos. Sumado a lo anterior el ingeniero Luis Alfonso Domínguez señala que la apertura de diferentes espacios es una buena opción para recolectar información de una manera organizada en la que facilite el trabajo de convocatoria a eventos, capacitaciones y brigadas de salud ocupacional mejorando la calidad de la información con la que puede trabajar el equipo de profesionales de Capacitación y Bienestar Laboral. Al tener una información fiable de todos los servidores hace que la entidad trabaje de una manera

rápida y oportuna en las direcciones territoriales concentrando en una sola matriz de datos toda la información del historial laboral de los trabajadores.

5. CONCLUSIONES

Las entidades públicas cuentan con sistemas integrados de gestión con diferentes roles que abarcan conocimientos y habilidades que motiva a las competencias de ejecución. Componentes como la creatividad, la recursividad y la capacidad de análisis son factores que se deben resaltar en el momento de aplicar un enfoque claro para la creación y desarrollo de nuevas herramientas que favorezcan y simplifiquen las tareas diarias. Podemos concluir que se requiere de un proceso mancomunado de las áreas de la tecnología y el talento humano para mejorar las metas y objetivos. Las funciones, las responsabilidades y las competencias se deben unir en un proceso sistemático para diseñar un software que permita mejorar los procesos de capacitación, bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Creación de los módulos: Capacitación, Bienestar Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo.

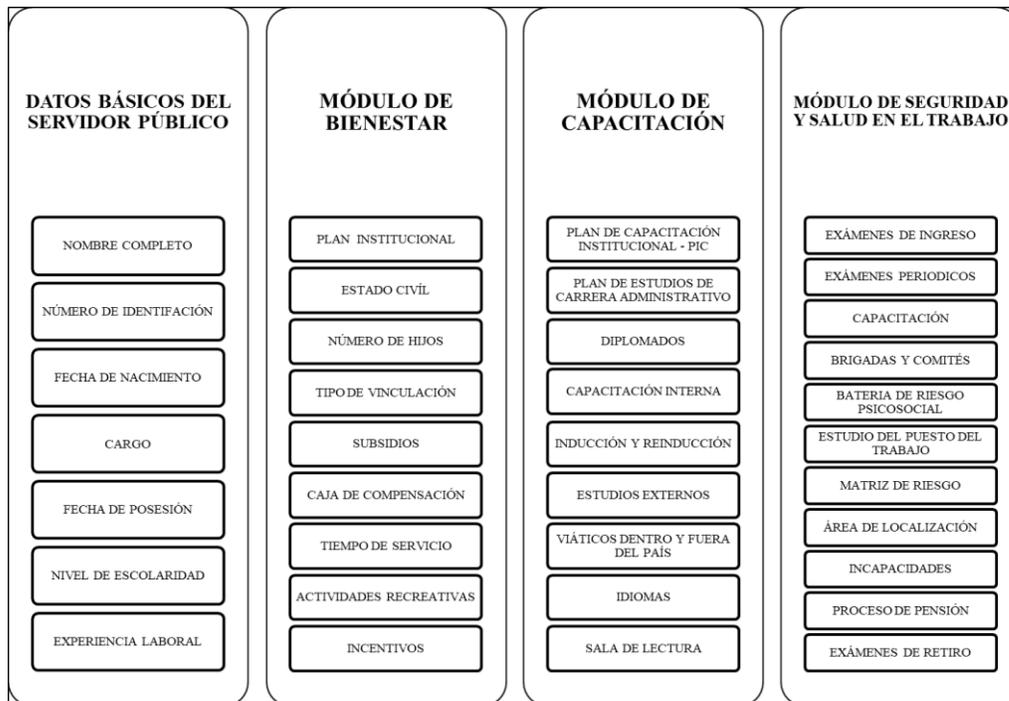


Figura 1 Propuesta de la creación de los módulos de Capacitación y Bienestar Laboral. Fuente: Elaboración propia de los autores.

6. RECOMENDACIONES

Analizando el histórico de la información con la que cuenta la Subdirección de Gestión de Talento Humano en los procesos de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo se puede consolidar una base de datos inicial que sistematice el modelo de gestión para el desarrollo del software. Planteando tres módulos que el aplicativo requiere que se concentran en el bienestar de los servidores públicos, el de Seguridad y Salud en el Trabajo para el control de riesgos y de esta manera evitar accidentes de trabajo. Para el módulo de capacitación se tendría presente el componente institucional de competencias que contribuyan al desarrollo y el aprendizaje. Una vez formados estos módulos y organizada la información de cada uno de los servidores se puede iniciar el desarrollo del aplicativo con el acompañamiento de la coordinación

de soporte informático que promueve el espacio dentro de los servidores de la entidad para el almacenamiento de toda la información y así iniciar la ejecución del aplicativo.

7. REFERENCIAS

Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. (24ª. ed.). Colombia: Editorial Lumen.

Recuperado de

http://www.academia.edu/9500464/T%C3%89CNICAS_DE_INVESTIGACI%C3%93N_SOCIAL

Cartilla del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2013). *Seguridad social*. (25ª. ed.).

Bogotá D.C.: Legis Editores S. A.

Constitución Política de Colombia de (1991). (2018). *Código Básico Constitución Política de*

Colombia. (39ª. ed.). Bogotá D.C.: Legis Editores S. A.

Decreto 1072. (26, mayo, 2015). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario*

del Sector Trabajo. Bogotá D.C. El presidente de la República de Colombia. Diario

Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Decreto 1227. (21, abril, 2005). *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el*

Decreto-ley 1567 de 1998. Bogotá D.C. El presidente de la República de Colombia.

Diario Oficial No. 45890 de abril 25 de 2005. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>

Decreto 1567. (5, agosto, 1998). *Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.* Bogotá D.C. El presidente de la República de Colombia. Diario Oficial No. 44.395, del 21 de abril de 2001. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

Decreto 2663. (5, agosto, 1950). *Código Sustantivo del Trabajo.* Bogotá D.C. Congreso de Colombia Diario Oficial No. 27.407 del 9 de septiembre de 1950. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Documento Conpes 3674. (2010). *Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano SFCH.* Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277170_conpes_3674.pdf

Ley 1562. (11, julio, 2012). *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.* Bogotá D.C. Congreso de Colombia. Diario Oficial No. 48488 del 11 de julio de 2012. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Ley 909. (23, septiembre, 2004). *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C. Congreso de Colombia. Diario Oficial No. 45.680 de septiembre 23 de 2004. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Nally, M. (2011). *Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados.*

Recuperado de

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&ved=0ahUK Ewj6kojEk9bXAhVHON8KHbsvAd8QFghVMAo&url=https%3A%2F%2Fwww.mef.gob.pe%2Fcontenidos%2Fconta_publ%2Fcon_nor_co%2Fvigentes%2Fnic%2F19_NIC.pdf&usg=AOvVaw35jJS9Les3-3BwU56DCSaL

Ríos, R. M. (2015). *El talento humano en los sistemas de gestión.* (3ª. ed.). Editorial Icontec.

Sanabria, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público.* (1ª. ed.).

Bogotá D.C.: Editorial Kimpres S. A. S. Recuperado de

http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estragetica_talento_humano_sectorpublico.pdf

Satey, E. P. (2014). *Incentivos laborales y clima organizacional (estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial).* Tesis de grado

para optar al título de psicología. Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>

Tratado de Versalles. (28, junio. 1919). *Puso fin oficialmente a la Primera Guerra Mundial.*

Versalles, Francia. Conferencia de paz de Paris. Recuperado de <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

West, M. (2004). *Los secretos de la Gestión de los equipos de trabajo*. (1ª. ed.). Bogotá D.C.:

Editorial Blume.

Kroenke D. (1995). *Procesamiento de Bases de datos*. (5ª. ed.). Editorial Phh Prentice hall

ANEXO A

Modelo de Entrevista a la Coordinadora del Grupo Capacitación y Bienestar Laboral Doctora Emilse Bonilla

- 1.** ¿Cuál es la esencia de la coordinación del grupo de Capacitación y Bienestar Laboral?
 - Esta pregunta busca comprender el ejercicio de las actividades dentro del grupo, identificando la misión y el aporte que esta hace en la entidad.

- 2.** ¿De qué proceso se compone la coordinación a su cargo? Por favor defínalos.
 - Esta pregunta nos ayuda a segmentar la información básica de los procesos a cargo en temas de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.

- 3.** ¿Cuánto personal tiene a cargo en la coordinación y como están asignadas las funciones?
 - Esta pregunta nos permite identificar el número de trabajadores a cargo de los procesos que conforman esta coordinación e identificar sus actividades dentro del proceso organizacional.

- 4.** ¿Está usted informada, actualizada o trabaja de la mano con lo dispuesto en las áreas misionales de la entidad, para generar un ambiente propicio de trabajo a los funcionarios de la entidad?
 - Esta pregunta nos lleva a identificar el proceso técnico de las actividades de la coordinación, en concordancia a lo estipulado en la normatividad, diseñada por las áreas misionales del Ministerio del Trabajo.

- 5.** ¿El grupo de Capacitación y Bienestar Laboral, abarca y trabaja a nivel nacional con las Direcciones Territoriales o solamente para las oficinas del Nivel Central?

 - Esta pregunta nos ayuda a identificar la población con la que se trabaja la capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.

- 6.** ¿Qué métodos o herramientas de comunicación interna maneja su grupo a nivel nacional?

 - Esta pregunta nos da a conocer los métodos de comunicación que maneja la entidad.

- 7.** ¿Cómo acceden a la información personal de las Historias Laborales de los funcionarios?

 - Esta pregunta nos da información sobre el acceso a la información interna de trabajo, según la misionalidad del grupo

- 8.** ¿Con que canales de comunicación cuenta la entidad, para la divulgación de las actividades?

 - Esta pregunta nos ayuda a identificar los canales de comunicación interna de la entidad

- 9.** ¿Cuentan con alguna propuesta para mejorar los canales de información dentro de la entidad?

 - Esta pregunta nos ayuda a captar los métodos de trabajo y sus actualizaciones

- 10.** ¿Su grupo cuenta con una base de datos general, que abarque toda la información requerida para el desarrollo de las actividades?

 - Esta pregunta nos enfoca a la situación actual del manejo de datos

11. ¿Cree usted que una herramienta sistemática podría mejorar el trabajo cotidiano de su equipo de trabajo?

- Esta pregunta ayuda identificar la importancia de las herramientas para la mejora continua del trabajo organizacional.

12. ¿El grupo de profesionales a su cargo, cuenta con la información actualizada en bases de datos de los procesos de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo?

- Esta pregunta genera una información veraz para realizar el levantamiento de los datos requeridos dentro de la propuesta.

13. Háblenos de su experiencia como coordinadora del grupo Capacitación y Bienestar Laboral del Ministerio de Trabajo; actualmente como es el manejo y la retención documental, con la que esta información se custodia y la facilidad que tienen para utilizarla.

- Es importante conocer la custodia de los documentos, dado que por ser una entidad del estado lleva un proceso documental según la LEY 594 del 2000, por la cual se dicta la Ley General de Archivo.

Por lo anterior es importante tener conocimiento de la caracterización de archivos, su administración, salida y el tipo de conservación de los mismos.

Fuente: Elaboración propia de los autores.

ANEXO B

Modelo de Entrevista al Ingeniero de Soporte Informático Ing. Luis Alfonso Domínguez

1. ¿Háblenos sobre su experiencia en el manejo de sistemas de información?

-Esta pregunta da inicio a la validación de la experiencia con la que cuenta el profesional

2. Teniendo en cuenta su experticia en el manejo de la seguridad de la información. ¿Cree usted que la sistematización de los procesos brinda un mejor manejo de la información?

-Esta pregunta nos enfoca a retener, conocer y tener en cuenta la seguridad de la información

3. ¿Podría usted hablarnos sobre la normatividad vigente en la protección de datos personales y si la entidad garantiza la privacidad, protección y custodia de información de los funcionarios?

-Esta pregunta centra esta tesis, en la normativa que regula el manejo de datos personales

4. ¿Podría hablarnos sobre los criterios que se deben tener en cuenta para la creación de bases de datos?

-Esta pregunta busca enfocar la investigación que se va a desarrollar para la creación de la base de datos

5. Háblenos sobre los criterios que cree usted, se deben tener en cuenta para realizar la propuesta de diseño de un software, que facilite el desarrollo de las actividades del grupo de Capacitación y Bienestar Laboral del Ministerio del Trabajo.

-Esta parte de la entrevista nos ayuda a tener un contexto más claro del sistema familiarizándolo al objetivo general de proyecto.

6. ¿Cree usted que esta propuesta facilitaría el desarrollo de actividades para el grupo de Capacitación y Bienestar Laboral?

-Esta pregunta nos ayuda a enfocar la viabilidad del proyecto

7. ¿Una vez generada esta propuesta de diseño, ve usted la viabilidad que este se pueda implementar a través de la oficina de TIC del Ministerio del Trabajo?

-Esta pregunta busca generar un enlace de compromiso con el área encargada de velar por protección de la información con la tecnológica del Ministerio del Trabajo.

Fuente: Elaboración propia de los autores.

ANEXO C

Modelo de Entrevista a los Profesionales a Cargo de los Procesos del Grupo Capacitación y Bienestar Laboral

1. ¿El manejo de la información del grupo de Capacitación y Bienestar Laboral es veraz y confiable?
 - Esta pregunta pretende saber qué nivel de información tiene el profesional a cargo y como la tiene organizada.

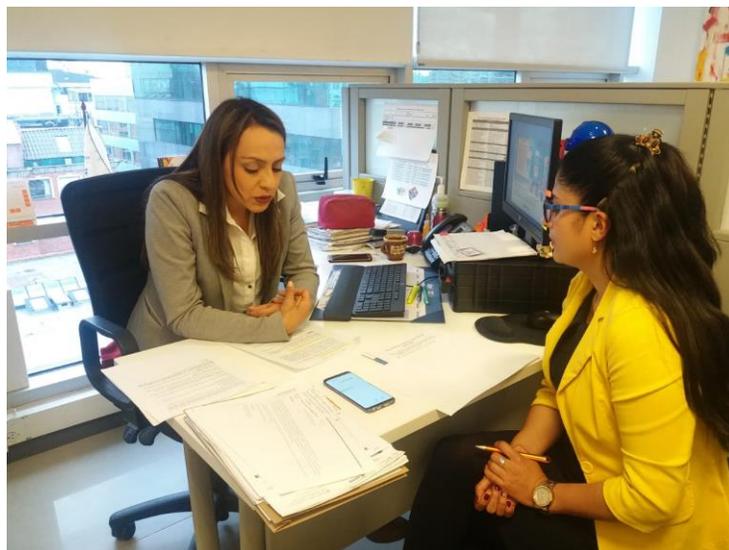
2. ¿Su trabajo técnico dentro del proceso de Capacitación y Bienestar Laboral, es ágil en el momento que requiere realizar convocatorias, invitaciones y actividades abiertas al público institucional?
 - La pregunta anterior busca interactuar con el trabajo de convocatoria a los servidores públicos de entidad en las diferentes actividades que convoca la coordinación.

3. ¿Cuenta usted con un banco de datos precisos para el desarrollo de sus actividades diarias?
 - Con esta pregunta se busca visualizar las herramientas de trabajo con las que cuentan las profesiones del grupo de Capacitación y Bienestar Laboral.

4. ¿Cree usted que con una herramienta digital que almacene todos los datos de los servidores de la entidad se podría agilizar el trabajo de la coordinación?

- Con esta pregunta se busca darle viabilidad al diseño del aplicativo Software
- 5. ¿Cree usted que implementando una herramienta que almacene los datos de los servidores de la entidad se lograría cumplir de una manera más completa, segura y corta, las metas trazadas en el Plan de trabajo dentro de la coordinación?
- Esta pregunta pretende evaluar la aceptación de los profesionales al aplicativo software, identificándola como una herramienta de trabajo que facilitara el desempeño de la coordinación

Fuente: Elaboración propia de los autores.

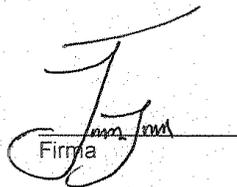


YO JOSÉ JHOENDER GÓMEZ GUERRERO, manifiesto en este documento mi voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

PROPUESTA DE UN DISEÑO DE SOFTWARE PARA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO

Producto de mi actividad académica, para optar por el título de ESPECIALISTA EN EL PROGRAMA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS LABORALES. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.


Nombre


Firma

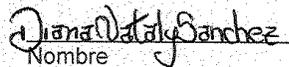
1.026.257.656
Cédula

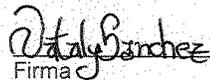
¹Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)

YO DIANA NATALY SANCHEZ GONZALEZ, manifiesto en este documento mi voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

PROPUESTA DE UN DISEÑO DE SOFTWARE PARA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO

Producto de mi actividad académica, para optar por el título de **ESPECIALISTA EN EL PROGRAMA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS LABORALES**. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.


Nombre


Firma

53.165.511
Cédula

¹ Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)

YO NICOLAS BURGOS DEAZA, manifiesto en este documento mi voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

PROPUESTA DE UN DISEÑO DE SOFTWARE PARA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO

Producto de mi actividad académica, para optar por el título de **ESPECIALISTA EN EL PROGRAMA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS LABORALES**. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

Nicolas Burgos Deaza
Nombre


Firma

1.030.552.829
Cédula

¹Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)