

**ESTUDIO ECONOMICO Y SOCIAL DE LOS TRABAJADORES
OFICIALES ACTIVOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL
MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI**

**JAIME CASTAÑEDA HERNANDEZ
JHONSON BENHUR VALENCIA
JHON JAIRO ZAMBRANO**

CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DE OCCIDENTE

DIVISION DE CIENCIAS ECONOMICAS

SANTIAGO DE CALI

1997

ESTUDIO ECONOMICO Y SOCIAL DE LOS TRABAJADORES
OFICIALES ACTIVOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL
MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI

JAIME CASTAÑEDA HERNANDEZ
JHONSON BENHUR VALENCIA
JHON JAIRO ZAMBRANO



C.U.A.O.
BIBLIOTECA



10900601

Trabajo de Grado para optar el título de Economista

Director

HOLMES SANCHEZ
Economista

Universidad Autónoma de Occidente
SECCION BIBLIOTECA

123883

CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DE OCCIDENTE

DIVISION DE CIENCIAS ECONOMICAS

SANTIAGO DE CALI

1997

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi Esposa Patricia Bravo, a mis hijas Carolina, Stephanie, Katherine e Isabella ya que me apoyaron durante toda la carrera además de ser pacientes durante todo este tiempo..

Jaime

DEDICATORIA

La culminación con éxito de esta etapa a través de este trabajo, esta dedicado muy especialmente a mi madre, de quien he recibido todo su apoyo incondicional ; igualmente lo dedico a toda mi familia

John Jairo

DEDICATORIA

A mis padres, Miguel y Alicia por haber resaltado la importancia del saber ; a mi esposa Fabiola, por haber sido mi apoyo irrestricto e incondicional ; a mis hijos Diana Ximena, Andrés Felipe y Juan Sebastian por haber soportado y entendido que el sacrificio es necesario para alcanzar el éxito.

Johnson Benhur

TABLA DE CONTENIDO

	Página
0. INTRODUCCION	1
01. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
02. OBJETIVOS	10
02.1 OBJETIVOS GENERALES	10
02.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
03. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA	12
1. MARCO DE REFERENCIA	16
1.1 MARCO TEORICO	16
1.2 MARCO JURIDICO	20

2. DISEÑO METODOLOGICO	31
2.1 COMO INVESTIGAR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	33
2.2 TIPO DE ESTUDIO	34
2.3 NIVERSO O POBLACION	35
2.4 MUESTRA	36
2.5 TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS	38
2.6 TECNICA DE ANALISIS DE DATOS	38
3. ANALISIS SOCIOECONOMICO DE LOS TRABAJADORES OFICIALES ACTIVOS	40
3.1 PIRAMIDE POBLACIONAL DE LOS TRABAJADORES OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI	40
3.2 UNA MIRADA A LA PROBLEMÁTICA DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL	47
3.3 LINEAMIENTOS DE LA POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL	50
3.4 FORTALEZAS Y DEBILIDADES QUE ENFRENTA EL BIENESTAR SOCIAL LABORAL DEL FUNCIONARIO PUBLICO	53
3.5 EDUCACION	54

3.6 LA SALUD DEL TRABAJADOR OFICIAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI	61
3.7 LA VIVIENDA	77
3.8 LA RECREACION Y EL DEPORTE, ELEMENTOS VITALES DE DESARROLLO PERSONAL Y GRUPAL	84
3.9 LA IDENTIFICACION CON EL LUGAR DE TRABAJO Y CON EL AMBIENTE LABORAL	108
3.10 ANALISIS SOCIOECONOMICO DEL TOTAL DE LA POBLACION OBJETO DE ESTUDIO	112
3.10.1 Distribución de los trabajadores oficiales por grupos de edad y sexo	112
3.10.2 Distribución del ingreso de los trabajadores oficiales	115
3.10.3 Ingreso promedio de los trabajadores oficiales	119
4. CONCLUSIONES	123
5. RECOMENDACIONES	127
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	131
ANEXOS	

LISTA DE FIGURAS

	Página
FIGURA 1 : Pirámide poblacional de los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali.	42
FIGURA 2 : Pirámide años de servicio trabajadores Oficiales del Municipio de Santiago de Cali.	43
FIGURA 3 : Trabajadores Oficiales por sexo.	46
FIGURA 4 : Nivel de escolaridad de los trabajadores Oficiales.	56
FIGURA 5 : Nivel de escolaridad de los trabajadores Oficiales	56
FIGURA 6 : Estudios cursados actualmente	57
FIGURA 7 : Trabajadores oficiales que desean volver a estudiar	58
FIGURA 8 : Trabajadores oficiales nivelados por estudio realizado	58
FIGURA 9 : Capacitación del Municipio de Santiago de Cali en algún área	59
FIGURA 10 : Utilización de la capacitación en las labores	60
FIGURA 11 : Desarrollos de programas de prevención en salud.	65

FIGURA 12 : Programas de prevención en salud.	66
FIGURA 13 : Programas de capacitación y prevención en salud desarrollados por el municipio.	69
FIGURA 14 : Calificación del servicio médico.	70
FIGURA 15 : Calificación del servicio médico prestado.	71
FIGURA 16: Principales enfermedades que han afectado al trabajador oficial.	72
FIGURA 17 : Trabajadores oficiales que pagan servicio de salud diferente a EPS.	74
FIGURA 18 : Rango de ingreso gastado en salud familiar.	75
FIGURA 19 : Rango de ingreso gastado en salud familiar.	76
FIGURA 20 : Tramitan adquisición de vivienda .	79
FIGURA 21 : Tramitan adquisición de vivienda.	80
FIGURA 22 : Entidades con que tramitan adquisición de vivienda.	81
FIGURA 23 : Tipo de tenencia de vivienda.	82
FIGURA 24 : Pago de arriendo mensual o hipoteca.	83
FIGURA 25 : Tipo de tenencia de vivienda.	86
FIGURA 26 : Recreación ofrecida por el municipio	87
FIGURA 27 : Tipo de recreación ofrecida por el municipio.	90
FIGURA 28 : Trabajadores oficiales que comparten tiempo libre con la familia.	91
FIGURA 29 : Trabajadores oficiales que comparten tiempo libre con los amigos del barrio.	92

FIGURA 30 : Trabajadores oficiales que comparten tiempo libre con los compañeros de trabajo.	93
FIGURA 31 : Participación en las actividades programadas por el municipio.	94
FIGURA 32 : Razones por las que no participan en las actividades programadas en el municipio.	95
FIGURA 33 : Actividades en que se recrean en tiempo libre.	98
FIGURA 34 : Actividades de recreación deseada por los trabajadores oficiales.	99
FIGURA 35 : Trabajadores oficiales que desean que el municipio ofrezca deportes.	100
FIGURA 36 : Trabajadores oficiales que desean que el municipio ofrezca paseos.	101
FIGURA 37 : Trabajadores oficiales que desean que el municipio ofrezca exposiciones.	102
FIGURA 38 : Trabajadores oficiales que desean que el municipio ofrezca teatro.	103
FIGURA 39 : Trabajadores oficiales que desean que el municipio ofrezca cine.	104
FIGURA 40 : Trabajadores oficiales que desean que el municipio ofrezca fiestas.	105
FIGURA 41 : Fomenta el municipio las habilidades artísticas.	106
FIGURA 42 : Medio de fomento de las actividades artísticas.	107
FIGURA 43 : Identificación del trabajador con la labor.	110
FIGURA 44 : Razones por las que gustan o no los trabajadores de la labor desempeñada.	111

FIGURA 45 : Calificación ambiente laboral.	114
FIGURA 46 : Distribución del ingreso.	118

RESUMEN

El Departamento de personal del Municipio de Santiago de Cali, consiente de las necesidades de desarrollo y de bienestar social integral de los funcionarios oficiales, públicos y pensionados, busca brindar soluciones a aquellos problemas de carácter laboral y social que conforman su entorno de convivencia diaria.

Las bases para la realización del presente estudio se apoyarán en los trabajos adelantados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro de los cuales se encuentra el Simposio Sobre Bienestar Social Laboral y otros materiales como el Modelo Guía para la Intervención en la Calidad de Vida Laboral y el Plan de Desarrollo de la presente administración.

El equipo de trabajo encargado de la elaboración del proyecto estuvo compuesto por un (1) director (catedrático de la UNIVERSIDAD AUTONOMA

DE OCCIDENTE) y tres (3) estudiantes del plan de economía de último semestre de la misma Institución. El director y los investigadores fueron los encargados de trazar el norte del proyecto y la coordinación del equipo de trabajo.

Se contó, además, con la asesoría y colaboración de un equipo de trabajo compuesto por funcionarios de la Administración Municipal.

El estudio pretende contribuir a la búsqueda de mejoras en la Calidad de Vida del trabajador oficial del Municipio de Santiago de Cali, mediante el análisis de dos aspectos claves: **EL ENTORNO FAMILIAR Y EL AMBIENTE DE TRABAJO.**

0. INTRODUCCION

Esta investigación hace parte de un macro proyecto dentro de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, denominado Sistema de Información de Recursos Humanos, cuyo objetivo principal es lograr crear una herramienta que permita identificar y tomar decisiones oportunas frente a todo lo que afecte al talento humano en los subsistemas de ingreso, permanencia y retiro de la población objeto de estudio.

El presente estudio es de tipo descriptivo realizado a los trabajadores oficiales de la administración central del municipio de Santiago de Cali, para el análisis de los datos se utilizaron métodos de investigación económica, se realizó durante el segundo semestre del año de 1996 . La administración central del municipio de Santiago de Cali obró como ente facilitador colocando al servicio de la investigación los recursos de la oficina de Talento Humano, y así, permitir la viabilidad de la misma.

Con el presente proyecto del estudio económico y social de los trabajadores oficiales de la Administración Central del Municipio de Cali; se dilucidará las condiciones reales que afronta el grupo, es decir, el problema en cuestión es determinar las ventajas y falencias que tiene el grupo, en el campo del bienestar; para permitir con los resultados obtenidos que las autoridades respectivas establezcan planes y programas tendientes a fortalecer los componentes del bienestar social laboral del grupo.

El presente trabajo se enmarca dentro del esquema de política económica nacional y se ocupa del estudio económico y social de los trabajadores oficiales activos.

El nivel de medición está representado por las estadísticas obtenidas después de la recolección, tabulación y procesamiento de los datos y paralelo al estudio se establece una metodología sencilla que puede ser utilizada en forma continua, para buscar los correctivos necesarios que permitan en el futuro, elaborar los diagnósticos pertinentes mediante una observación sistemática, de los componentes del bienestar social de los trabajadores oficiales.

Tiene relevancia el hecho de ser la primera vez que la Corporación Universitaria Autónoma de Occidente es participe de este tipo de

investigaciones por parte de la Administración municipal de Santiago de Cali, y más aún, si se tiene en cuenta que el presente estudio representa tesis de grado en Economía, con transcendencia en el ámbito económico actual regional, y por que no decirlo, Nacional. Es este el primer acercamiento que la Universidad realiza con el Gobierno Municipal en la obtención de soluciones a problemas de asignación de recursos y manejo de los mismos, con el fin de mejorar el bienestar de la comunidad. Así, se establece un precedente para que nuevas investigaciones sean encomendadas a la Corporación Universitaria Autónoma de Occidente, para que sus estudiantes tengan la oportunidad de realizar un buen ejercicio económico, y a la vez, servir de apoyo a los administradores, valiendose de la aplicación del conocimiento en busca de mejoras en la calidad de vida(modernidad).

El macro proyecto consta de los siguientes módulos o subsistemas:

- Administración de Usuario.
- Identificación y Ubicación de Cargos.
- De Salarios.
- De Selección y Promoción.
- De capacitación.
- Evaluación del Desempeño y/o Calificación del Servicio.
- Bienestar Social Laboral.

- Salud Ocupacional.
- Registro y Control.
- Carrera Administrativa.
- Banco de Datos del Funcionario.
- Liquidación.
- Comité Obrero Patronal.
- Actos Administrativos de Novedades por Persona.
- De Alerta.
- Presupuesto.

El proyecto se realizó en el Municipio de Santiago de Cali, específicamente en la Administración Central Municipal y los beneficiarios fueron los trabajadores oficiales activos y sus respectivos familiares y la comunidad en general al mejorar la eficiencia en la prestación del servicio público municipal.

La sostenibilidad y el compromiso estuvo en manos de la Administración Central Municipal y el grupo de estudio que realizó la investigación, orientado por un Director de investigación asignado por la Corporación Universitaria Autónoma de Occidente de Santiago de Cali.

Las variables que se evaluaron dentro del proyecto son referentes a educación, cultura, salud, recreación, vivienda, ingreso y de calidad de vida

del grupo objeto de estudio; el nivel de medición se hizo con base en las estadísticas obtenidas de la recolección, tabulación, digitación y procesamiento de los datos.

Con los resultados obtenidos de la presente investigación socio-económica de los trabajadores oficiales del Municipio de Cali y sus familias, se podrán implementar planes y programas dirigidos a elevar el nivel de bienestar y contribuir en el alcance de una mayor eficiencia en la Administración Municipal. El bienestar general de la comunidad y el desarrollo económico deben, también, aumentar como resultado de las externalidades positivas generadas por la mayor eficiencia de la Administración Central Municipal.

El estudio parte de la siguiente hipótesis : Se conoce que los trabajadores poseen recursos que les permite el mejoramiento de sus condiciones socio económicas, pero se considera que la asignación de éstos no es la más eficiente, por cuanto una alta proporción de trabajadores no dispone de la capacitación y la motivación necesaria para su manejo y por lo tanto esto redundará en una disminución de su capacidad social, lo que a su vez trasciende en la actividad diaria laboral.

Las condiciones de eficiencia de los trabajadores oficiales activos no está bien establecida, se considera que esta puede ser medida y con estos

parámetros orientar a la Administración Municipal para una mejor prestación de servicios.

Esto también mejorará las condiciones de bienestar en el ambiente laboral.

Con este estudio se pretendió establecer una metodología específica que permitiera, buscar los correctivos necesarios y en un futuro, elaborar los diagnósticos pertinentes mediante una observación sistemática, de los componentes del bienestar social de los trabajadores.

01. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema del desarrollo y la equidad, en la ciencia económica, se ha debatido entre dos extremos opuestos: el neoliberal, que considera que el libre mercado es la mejor manera de asignar los recursos y, por lo tanto, alcanzar el mayor nivel de eficiencia y bienestar; y el intervencionismo estatal, el cual considera por el contrario, que el mercado no asigna eficientemente los recursos, y en consecuencia, para alcanzar el máximo nivel de eficiencia y bienestar es a través de la participación directa del Estado en la economía.

La concepción del bienestar y la intervención del Estado en este ámbito, han evolucionado con las doctrinas económicas. Los modelos de bienestar han respondido de la misma manera a diferentes interpretaciones de la sociedad; es así como se han identificado paulatinamente con el asistencialismo, desarrollismo y el bienestar alternativo propuesto en el marco de los recientes cambios en la acción del Estado como lo consagra la Constitución Política de 1991. Es por ello que con el presente proyecto se dilucidarán las condiciones reales que afrontan los trabajadores oficiales al servicio del Municipio, para determinar las ventajas y falencias que tiene el grupo en el campo del bienestar y así con los resultados obtenidos las autoridades respectivas establezcan planes y programas tendientes a fortalecer los componentes del bienestar social laboral del grupo.

El gobierno actual ha tomado una posición intermedia y ha adoptado como modelo de desarrollo el esquema planteado por la teoría del crecimiento endógeno, entendiéndose ésta como la teoría que hace énfasis sobre los efectos que tienen ciertas formas de inversión en la productividad general de la economía, debido a las externalidades positivas que generan sobre otros agentes económicos; entre este tipo de inversiones se destacan las realizadas en el capital humano, infraestructura física, en ciencia y tecnología y en maquinaria y equipo. Todo ello expresado en el concepto de capital social. Se espera, así, que concentrados los esfuerzos sobre el capital

humano y la infraestructura se solventen los problemas del crecimiento y se siga por la senda del desarrollo.

Bajo el esquema anterior, para alcanzar mayores niveles de desarrollo, es necesario que las instituciones públicas tanto a nivel Nacional, Departamental y Municipal alcancen mayores niveles de eficiencia a través del desarrollo de su capital humano y su infraestructura.

Como es de público conocimiento, toda empresa debe generar planes y programas que garanticen el ambiente adecuado para que sus empleados sean eficaces y generen niveles adecuados de productividad, situación ésta a la que la Administración Central del Municipio, no es ajena y por el contrario, debe sentar precedentes ejemplares en beneficio de los componentes de la entidad y de la comunidad en general, pues, las características de ésta empresa de ser parte del Estado, tiene como misión la prestación del servicio público a la comunidad, y no de cualquier forma, sino irradiando el ambiente interior de bienestar social laboral adecuado, situación que redundaría en el beneficio generalizado a la comunidad y así se lograría que a partir del servicio público prestado adecuadamente se cimienten focos de bienestar general.

En el momento de escribir este documento se considera a priori que el grupo de funcionarios objeto de estudio poseen un nivel de bienestar inferior al que pudieran tener si la Administración Municipal, realizara convenientemente los

planes y programas establecidos por la ley y que podrá ser superada luego de la culminación del proyecto y la puesta en marcha de los programas que se desprendan de los resultados obtenidos y las sugerencias.

El proyecto se enmarcó dentro del esquema de política económica nacional y se ocupó del estudio económico y social de los trabajadores oficiales activos de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali.

Esta investigación hace parte de un macro proyecto dentro de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, denominado Sistema de Información de Recursos Humanos; cuyo objetivo principal es lograr crear una herramienta que permita identificar y tomar decisiones oportunas frente a todo lo que afecte al talento humano; en los subsistemas de ingreso, permanencia y retiro de la población objeto de estudio.

El macro proyecto consta de los siguientes módulos o subsistemas:

- Administración de Usuario.
- Identificación y Ubicación de Cargos.
- De Salarios.
- De Selección y Promoción.
- De capacitación.
- Evaluación del Desempeño y/o Calificación del Servicio.
- Bienestar Social Laboral.

- Salud Ocupacional.
- Registro y Control.
- Carrera Administrativa.
- Banco de Datos del Funcionario.
- Liquidación.
- Comité Obrero Patronal.
- Actos Administrativos de Novedades por Persona.
- De Alerta.
- Presupuesto.

02. OBJETIVOS

02.1 Generales

Realizar un estudio de tipo económico y social que permita evaluar la situación actual social y económica, de los trabajadores oficiales de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali.

02.2. Específicos

- Identificar las principales necesidades en el campo del bienestar social laboral en cuanto a educación y cultura, salud, recreación y vivienda de los trabajadores oficiales activos, de la Administración Central Municipal.
- Tipificar cada uno de los grupos poblacionales de los funcionarios de la Administración Central Municipal con base en su nivel socio económico y académico.
- Analizar y relacionar las diferentes variables que involucran el bienestar social laboral.
- Obtener y establecer indicadores sociales y económicos que permitan conocer el grado de bienestar social de los trabajadores oficiales activos en la Administración Central Municipal.
- Plantear recomendaciones de tipo económico y social, ajustadas a la política implementada por el gobierno Nacional, Departamental y Municipal en sus respectivos planes de desarrollo que le permita, a la Administración Central de Santiago de Cali alcanzar mayor bienestar para sus funcionarios y mayor eficiencia en el desempeño de las funciones que le corresponden al municipio.

- Plantear recomendaciones acerca de los planes, políticas y programas de formación de capital humano y de infraestructura que debe formular la Administración Central Municipal para elevar el bienestar de sus empleados (educación, salud, vivienda, recreación, ambiente laboral, etc.), que deban implementarse para aprovechar más eficientemente los recursos asignados.
- Contribuir a la elevación del nivel de productividad del trabajador oficial.

03. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido el **bienestar social laboral** en las entidades del Estado como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del trabajador oficial, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.

Por tanto, el bienestar social debe abordarse como elemento constitutivo de la gerencia de recursos humanos vinculándolo con las condiciones laborales adecuadas y gratificantes, con el reconocimiento de la labor, con el salario, con las condiciones físicas sicológicas, con la integración familiar, con la satisfacción de las necesidades básicas de educación y capacitación para el funcionario y su familia.

Es decir, como un subsistema integrado con otros subsistemas como la selección, clasificación, organización, capacitación y evaluación del personal los cuales en su conjunto conducen a lograr una administración más humana y eficaz encausada hacia el mejoramiento de las condiciones de vida y el trabajo de los empleados y de las instituciones.

Esta concepción parte del supuesto de que **desarrollando acciones adecuadas** en cada uno de los campos que cubran los subsistemas se conducirá a obtener mayores logros en la gestión con beneficios para las sociedades en su conjunto.

Elevar el nivel de bienestar de la población es un objetivo central y deseable de cualquier política gubernamental. Se espera que con las

recomendaciones de política derivadas del presente trabajo se eleve el nivel de bienestar de los trabajadores oficiales del Municipio.

La administración Samper considera que el desarrollo se alcanza a través de la acción conjunta de las fuerzas del mercado y la intervención estatal. Así, en la parte económica, el estado en sus diferentes niveles debe ser el orientador del desarrollo, redefiniendo mecanismos tradicionales de acción pública y diseñando nuevos instrumentos.

En este gobierno la política social juega el papel protagónico y su énfasis recae sobre la provisión de bienes meritorios, es decir aquellos bienes que se deben garantizar efectivamente a todas las personas como elemento esencial de su bienestar y participación en la vida democrática. Estos conceptos están claramente definidos en el Plan Nacional de Desarrollo (Salto Social)¹.

En la presente investigación, la empresa es la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, quien por sus características de ser parte del Estado, tiene como misión la prestación de servicios públicos a la comunidad. Por tanto, es necesario buscar un mejor bienestar social laboral para el trabajador oficial lo que trae como consecuencia lógica el beneficio general (Trabajador Público - Municipio - Comunidad).

¹ Ver "El Salto Social" Plan Nacional de Desarrollo, Presidencia de la República y D.N.P

Resumiendo, el municipio, bajo la política de desarrollo actual, debe ser orientador del desarrollo y proveedor de bienes meritorios. Para tal propósito, debe conocer las condiciones sociales y económicas de sus empleados (su principal factor de producción) y de las familias de éstos; lo que le permitirá elaborar planes y programas encaminados a elevar el nivel de bienestar de sus empleados y así cumplir de manera más eficiente con su tarea pública, lo que debe redundar en un mayor bienestar general (toda la población del Municipio).

1. MARCO DE REFERENCIA

El sistema de gobierno más perfecto es el que comporta mayor cantidad de bienestar, de seguridad social y de estabilidad política.

Simón Bolívar, Congreso de Angostura, 1819.

1.1. MARCO TEORICO

En la ciencia económica el problema planteado tiene sustento teórico en la Economía del Bienestar. La Teoría del Bienestar se trata de una corriente del pensamiento que analiza el buen funcionamiento de la economía, la satisfacción que debe producir el sistema social de distribución, las posibles mejoras del bienestar colectivo y el grado en que la sociedad debe pasar a un mejor control y evitar las consecuencias del "dejar hacer - dejar pasar" (Laissez faire).

También se debe propugnar por la buena estabilidad de precios, crecimiento nacional, la asignación de los recursos a través de la competencia, las preferencias del consumidor, la productividad (fundamento ético de las retribuciones). El incremento de la productividad debe ser deseable siempre.

La idea fundamental de la economía del bienestar es que todo cambio que mejore a alguien sin empeorar a nadie es conveniente para la sociedad (óptimo paretiano).

La economía del bienestar también se ve implicada en cuantificar en términos monetarios el costo de la pobreza, de la salud, la contaminación ambiental, educación, vivienda y la recreación.

La economía del bienestar estudia las condiciones en las cuales la solución de un modelo general de equilibrio se puede llamar óptimo. Esto quiere decir, entre otras cosas una asignación óptima de factores entre los bienes y un asignación óptima de bienes. Se dice que una asignación de factores es el óptimo de Pareto si la producción no se puede reorganizar para aumentar la cantidad producida de uno o más bienes sin disminuir la producción de algún otro artículo.

Las necesidades de los trabajadores deben tener unos satisfactores que abarquen los diferentes campos de la actividad humana con el único objeto

de lograr la armonía tanto en la actividad laboral como en la privada o familiar. Estos satisfactores deben ser dosificados por el empleador o por el Estado con miras a obtener mas rendimientos en las actividades de las personas.

El bienestar social enfocado a la luz de algunas corrientes del pensamiento económico ha estado imbuido en la discusión de la problemática desarrollo y equidad, situación que para la ciencia económica, se ha debatido entre dos extremos opuestos y una alternativa intermedia que nace a partir del ser es decir el desarrollo a escala humana. El neoliberal, que considera que el libre mercado es la mejor manera de asignar los recursos y, por lo tanto, alcanzar el mayor nivel de eficiencia y bienestar; y el neoestructuralista (intervencionismo estatal), que considera, por el contrario, que el mercado no asigna eficientemente los recursos y, en consecuencia, para alcanzar el máximo nivel de eficiencia y bienestar es a través de la intervención del estado, regulando e imprimiendo unas directrices en el mercado. De otro lado, encontramos el desarrollo a escala humana y el desarrollo sostenible, preocupadas mas por el ser y por el medio ambiente, apartándose del produccionismo y el consumismo, pero sin negar que la subsistencia es una necesidad fundamental que debe ser satisfecha por medio de un ingreso adecuado, nutrición, vivienda y trabajo para todos, también se debe insistir en que la protección, el afecto, el entendimiento, la participación, en ocio, la

recreación, la identidad y la libertad son necesidades humanas sumamente fundamentales ; como cita Max-Neef ² “Nuestros empobrecidos modelos de desarrollo se han preocupado principalmente de la subsistencia, pero, dominados como están dichos modelos por la religión de la eficiencia económica y la magia del mercado, han sobresaturado la satisfacción de algunos a costa de la miseria de la mayoría de la humanidad”. Lo anterior se ajusta a las premisas Paretianas de las cuales cabe destacar “El mejoramiento de las condiciones de bienestar de una persona o comunidad, casi que necesariamente actúa en detrimento del bienestar de los demás”.

El Gobierno actual ha tomado una posición intermedia y ha adoptado como modelo de desarrollo el esquema teórico planteado por la teoría del crecimiento endògeno³, expresado en el concepto de capital social. Se espera, así, que concentrando los esfuerzos sobre el capital humano y la infraestructura se solventen los problemas del crecimiento y se siga por la senda del desarrollo.

Bajo el esquema anterior, para alcanzar mayores niveles de desarrollo (mayor crecimiento, mejor distribución del ingreso y mayor bienestar), es necesario que las instituciones públicas tanto a nivel Nacional, Departamental y

² Manfred A Max-Neff, Discurso pronunciado en Suecia en el año de 1984, entrega Premio Nobel Alternativo de Economía.

³ Esta teoría hace énfasis sobre los efectos que tienen ciertas formas de inversión en la productividad general de la economía, debido a las externalidades positivas que generan sobre otros agentes económicos. Entre este tipo de inversiones se destacan las realizadas en capital humano, infraestructura física, en ciencia y tecnología y en maquinaria y equipo.

Municipal alcancen mayores niveles de eficiencia a través del desarrollo de su capital humano y su infraestructura.

1.2. MARCO JURIDICO

En primera instancia se hará una clasificación de los servidores públicos de la rama ejecutiva, luego se procederá a realizar algunas consideraciones respecto de lo más relevante de lo expresado por la ley al respecto.

- **Noción de servidor público**
- **Empleados públicos y trabajadores oficiales**
- **Clasificación por catalogación legal**
- **Clasificación por los estatutos de las entidades**
- **Clasificación de los empleados de las sociedades de economía mixta.**
- **Clasificación a nivel departamental y municipal**
- **Funcionarios de la seguridad Social**
- **Otros funcionarios que no pertenecen al servicio civil.**

La noción de servidor público corresponde a los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (C.N. ART.123).

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

Como empleados oficiales se definen las personas naturales que trabajan para los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos públicos, Unidades Administrativas especiales, Empresas Industriales o Comerciales de tipo oficial y Sociedades de economía mixta, definidos en los artículos 5º, 6º y 8º del Decreto 1050 de 1968(D.R. 1848/69).

Los empleados oficiales pueden estar vinculados a la Administración Pública Nacional por una relación legal y reglamentaria, o por un contrato de trabajo.

En todos los casos en que el empleado oficial se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral.

De acuerdo a la clasificación por catalogación legal las personas que prestan sus servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos: sin embargo, los trabajadores oficiales de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. En los establecimientos públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo(D.L. 3135/68).

Lo que debe entenderse por obras públicas:

No todas las obras de construcción adelantadas por entidades oficiales son obras públicas, ya que se entiende por obras públicas, la construcción, montaje, instalación, mejoras, adiciones, conservación, mantenimiento y restauración de bienes inmuebles destinados a un servicio público.

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Comerciales e Industriales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo los estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.

Las sociedades de economía mixta en donde el Estado posea el 90% o más de su capital social, se someten a régimen previsto para las Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

En los Municipios los servidores municipales son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. En los estatutos de los establecimientos públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo (D.L. 1333/86).

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales y en las sociedades de economía mixta municipales con participación estatal mayoritaria son trabajadores oficiales. Sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección o

confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos

Corresponde a los concejos, a iniciativa del alcalde respectivo, adoptar la nomenclatura y clasificación de los empleos de las alcaldías, secretarías y de sus oficinas o dependencias y fijar las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleos(D.L. 1333/86)

Esta mismas funciones serán cumplidas por los concejos respecto de los empleados de las contralorías, auditorías, revisorías, personerías.

La determinación de las plantas de personal de las Alcaldías, secretarías y de sus oficinas o dependencias, corresponde a los concejos a iniciativa de los respectivos alcaldes(D.L. 1333/86).

La función, supresión y fusión de empleos de las contralorías, auditorías, revisorías, personerías, también corresponde a los concejos.

La función a que se refiere este artículo se cumplirá con sujeción estricta a las normas que expidan los concejos sobre nomenclatura, clasificación y

remuneración de empleos, y sin que se puedan crear a cargo del tesoro municipal obligaciones que superen el monto fijado en el presupuesto inicialmente aprobado para el pago de servicios personales, es decir, que para estos efectos no se pueden hacer traslados ni adiciones presupuestales.

El código Municipal acogió el criterio orgánico para definir el vínculo laboral que une a estas entidades oficiales con sus funcionarios. Según el criterio en mención, es la naturaleza jurídica de la entidad la que determina el carácter contractual y convencional o legal y reglamentario de la relación de trabajo y la clasificación del funcionario en trabajador oficial o empleados público. Excepcionalmente se aplica el criterio funcional para calificar como trabajadores oficiales a quienes se desempeñen en la construcción y sostenimiento de obras públicas, independientemente de la naturaleza jurídica de la entidad para la cual estén prestando sus servicios.

La distinción entre empleados públicos y trabajadores oficiales conlleva diversas modalidades de vinculación laboral: mientras los empleados públicos se vinculan a la administración a través de un acto legal o reglamentario, como lo es la designación por el alcalde o por la autoridad nominadora, los trabajadores oficiales se vinculan por medio de la celebración de un contrato de trabajo.

Esta clasificación tiene grandes implicaciones en el campo de la aplicación de la ley, en cuanto la extensión y efectividad de sus mandatos relativos al régimen estatutario del empleado público y al de contratación individual o colectiva, en las administraciones seccionales, algunos de cuyos aspectos son el sistema de salarios, el de prestaciones sociales, el de permanencia en el servicio y el de negociación colectiva. En efecto, la categoría de los empleados públicos cubija indiscriminadamente tanto a los funcionarios que ejercen autoridad o mando como a los demás empleados que ejercen en forma subordinada una función administrativa, quedando unos y otros privados de los derechos laborales de contratación y negociación colectiva de las condiciones de trabajo.

Los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales no se rigen por el Código sustantivo del trabajo sino por las normas especiales citadas, las cláusulas del respectivo contrato y la convención colectiva de trabajo si la hubiere.

Los funcionarios de seguridad social trabajan en el Instituto de Seguros Sociales.

Son de libre remoción y nombramiento, el director general, secretario general, los subdirectores y los gerentes seccionales de la Entidad. Tales empleados se rigen por las normas generales para los funcionarios de la rama ejecutiva del poder público.

Las demás personas naturales se les denomina funcionarios de seguridad social a excepción de las que ejecutan labores de aseo, jardinería, electricidad, mecánica, cocina, celaduría, lavandería , costura, planchado de ropa y transporte que son trabajadores oficiales.

Quienes prestan al Estado servicios ocasionales, como los peritos obligatorios, como los jurados de conciencia o de votación; temporales, como los técnicos y obreros contratados por el tiempo de ejecución de un trabajo o una obra, son meros auxiliares de la administración pública y no se consideran comprendidos en el servicio civil, por no pertenecer a sus cuadros permanentes(D.R. 1950/73).

Las personas a quienes el Gobierno o las Corporaciones Públicas confieren su representación en las juntas directivas de los establecimientos públicos , las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Sociedades de economía mixta, o los miembros de las juntas, consejos o comisiones no tienen por ese solo hecho el carácter de funcionarios públicos.

Los diputados no tendrán la calidad de funcionarios públicos (C.N. ART, 299).

Los Concejales no tendrán la calidad de empleados públicos (C.N. ART. 312).

La expedición de actos relacionados con el nombramiento, remoción y creación de situaciones administrativas del personal que presta sus servicios en la Administración Central de los Municipios corresponde a los alcaldes. Estas atribuciones las podrán delegar conforme a las autorizaciones que para el efecto reciban de los concejos municipales.

La administración del personal subalterno de los funcionarios que elijan los cabildos, corresponde a dichos funcionarios (D.L. 1333/86).

Para los trabajadores oficiales a nivel territorial las prestaciones que se nombran mas adelante solo constituyen un mínimo legal, el cual puede ser modificado, superado y adicionado mediante la firma de convenciones colectivas de trabajo, pactos colectivos o laudos arbitrales, gracias al derecho de negociación colectiva que la ley les ha otorgado:

- Prestaciones asistenciales

- Auxilio por enfermedad no profesional
- Auxilio por enfermedad profesional
- Accidente de trabajo
- Auxilio por maternidad
- Auxilio de cesantía
- Vacaciones remuneradas
- Prima de Navidad
- Pensión vitalicia de jubilación
- Pensión de invalidez
- Auxilio funerario
- Seguro por Muerte
- Calzado y overol de trabajo
- Subsidio familiar

Los trabajadores Oficiales del Municipio de Santiago de Cali a través del sindicato tiene firmado una convención colectiva con la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali y dentro de esta se tuvo en cuenta los componentes de bienestar social como son:

- Estabilidad laboral.
- Salud : Seguridad social y beneficios asistenciales.
- Programas deportivos y recreativos.

- Educación.
- Vivienda.
- Régimen salarial.

2. DISEÑO METODOLOGICO

Se constituyó un equipo de trabajo compuesto por tres (3) estudiantes de economía nocturna de undécimo (XI) semestre.

Se consideró necesario esta cantidad de estudiantes debido a factores circunstanciales exigidos por la Administración Municipal, que para sus planes de desarrollo requirió de un estudio rápido y con el suficiente soporte tecnológico que le permitiera al administrador incluir los hallazgos en los programas organizacionales inmediatos.

El grupo de tres estudiantes estuvo cohesionado permanentemente a través de un mecanismo administrativo que permitiría el buen funcionamiento de la investigación.

Se dispuso de la asesoría y apoyo de un director de tesis nombrado por la Universidad, además se contó con la asesoría y colaboración por parte de la

Administración Central del Municipio de Santiago de Cali de un equipo de trabajo compuesto por funcionarios de la oficina de Desarrollo de Personal de la Secretaria de Servicios Administrativos, más las recomendaciones y consejos del profesor de Seminario de Tesis I y II, respectivamente.

La realización del análisis socioeconómico se hizo con base en algunos indicadores tanto económicos como sociales, ya tradicionales en la ciencia económica. La parte social se trató bajo el concepto amplio de “bienestar social laboral” y en la parte económica los indicadores que se establecieron se aproximan al problema del ingreso de los empleados del municipio.

Se trabajó con la información que se encuentra en el Municipio y se elaboró una encuesta que permitió conocer datos que fueron relevantes para el estudio y que no se tenía otra forma de conseguir.

Una vez establecido el método para elaborar el estudio y la información necesaria, se emplearon los paquetes estadísticos y econométricos adecuados para este tipo de trabajo, tales como el SPSS y EpiInfo.

2.1 CÓMO INVESTIGAR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO⁴

Existen varias alternativas para investigar la calidad de vida laboral. La metodología empleada en este trabajo consiste⁵ en la definición de variables y categorías de calidad de vida. Con esta definición se diseñan encuestas u otros instrumentos de recolección y registro de información y se procede a obtener datos de las personas y grupos de estudio. Luego se analizan y se sacan las conclusiones pertinentes. Este procedimiento ha permitido obtener buenos resultados, principalmente por la posibilidad de hacer un control riguroso del diseño de instrumentos y de muestreo.

Se realizó una muestra de 110 encuestas para los trabajadores oficiales activos. Las cuales fueron obtenidas a través de una muestra representativa aleatoria estratificada según categorías.

Para la realización de las encuestas se utilizaron los recursos de la oficina de desarrollo de personal de la Administración Central del Municipio de Santiago

⁴ “Ver Departamento Administrativo de la Función Pública, Memorias del Simposio sobre Bienestar Social Laboral, 1994. pág. 85.

⁵ Otra aproximación de interés ha sido la conformación de grupos de personas de la colectividad en que se estudia la calidad de vida. Con estas personas se elaboran listas amplias y detalladas de todos los aspectos de la situación que son relevantes para los implicados. Una vez inventariada esta realidad se elaboran categorías analíticas con base en las cuales se crea una encuesta o instrumento de medida que es presentado a toda la comunidad estudiada, la cual participa en el proceso directamente a través de la concentración y el diálogo.

de Cali, sumados a los recursos humanos que representan los investigadores. Así, se obtuvo la información necesaria para inferir sobre la problemática del entorno socioeconómico y laboral de los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali.

Se diseñaron los formularios correspondientes con sus respectivos manuales para el manejo de los mismos, y así se recolectaron datos que no se podían obtener de los sistemas de información de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali.

La recolección de los datos se hizo mediante el diligenciamiento de los cuestionarios por parte de los encuestados, previa instrucción y supervisión de los investigadores y el apoyo de la oficina de personal, buscando la mejor objetividad de la encuesta.

2.2 TIPO DE ESTUDIO

El estudio fue de carácter descriptivo utilizando los métodos de investigación económicos analítico y objetivo.

2.3 UNIVERSO O POBLACIÓN

El Municipio de Santiago de Cali consta de unos organismos administrativos entre los que se cuenta la Administración Central Municipal constituida por:

Alcaldía.

División Jurídica.

División Comunicaciones.

Secretarías:

General.

Gobierno.

Hacienda.

Servicios Administrativos.

Coordinación y Control.

Salud.

Obras Públicas.

Educación.

Tránsito y Transporte.

Desarrollo Comunitario.

Tesorería.

Programas Especiales.

Departamentos Administrativos:

Valorización.

Planeación.

Control Físico.

DAGMA (Departamento. Administrativo de Gestión del Medio Ambiente).

Estas entidades poseen una planta de personal de 7207 funcionarios activos, distribuidos entre trabajadores oficiales y empleados públicos. Para efectos de éste trabajo se tuvo en cuenta los trabajadores oficiales que ascendían a 1552.

La muestra se obtuvo de los organismos administrados por el Municipio de Santiago de Cali que hacen parte de la Administración Central Municipal, enunciados anteriormente.

2.4 MUESTRA

En la medida de ser necesaria la recolección de datos mediante sistemas de muestreo los cálculos del tamaño de muestra se realizan de conformidad con los procedimientos estadísticos matemáticos propios para estos casos.

La forma corriente de estimar las muestras para una población es a través de la siguiente fórmula:

$$n = (Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N) / (Z^2 \cdot P \cdot Q + N \cdot e^2)$$

donde, n es el tamaño de la muestra, N es el tamaño de la población, e es el error muestral, Z es el nivel de confianza y P y Q son probabilidades de que la persona encuestada sea de sexo masculino o femenino.

Para el caso de los trabajadores oficiales activos cuya población total es de 1552 trabajadores, para un nivel de confianza del 90%, un error muestral de 6% y para unas probabilidades del 50% se estimó una muestra de 110 empleados activos.

Para el muestreo aleatorio, el cálculo del inicio y del salto que se debía tomar de la base de datos para determinar cuáles eran los individuos a encuestar, se utilizó el primer número aleatorio positivo (número que arroja la calculadora al presionar la tecla RAN #) el cual dio 6. El salto entre un encuestado y otro dentro de la base de datos, se calculó tomando el total de la población y dividiéndola por el total de la muestra, lo que dio como resultado 14.

Una vez seleccionado el número de personas a encuestar, se procedió a personalizar cada encuesta con el propósito de lograr una mayor efectividad al momento de recopilar los resultados. Esta encuesta llevaba el nombre del funcionario, nombre de la unidad de trabajo y la categoría, tal como se presenta en los anexos..

2.5 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se planteó utilizar todos los recursos de la oficina de Desarrollo de Personal de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, sumados a los recursos humanos que representaron los investigadores y obtener los datos necesarios que permitirían inferir sobre la problemática municipal.

Se diseñaron los formularios correspondientes con sus respectivos manuales para el manejo de los mismos, y se recolectaron los datos que no podían proveer los sistemas de información de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali.

La metodología para la recolección de los datos se hizo por medio de entrevista personal a cada una de las personas seleccionadas a través de la muestra, labor realizada por los estudiantes investigadores previa divulgación de la actividad entre los funcionarios municipales.

2.6 TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos se procesaron en forma automatizada, con la herramienta del computador.

Se utilizaron los paquetes estadísticos y econométricos que se encuentren en el mercado de los sistemas (ya que estos vienen con los estándares exigidos por la metodología de investigación), tales como el SPSS y EpilInfo; los métodos o procedimientos fueron los suministrados por dichos paquetes para la obtención de los indicadores, escalas y categorías para análisis de datos.

Además del análisis escrito de los hallazgos, los datos se presentaron como información globalizada a través de tablas resumen y figuras que permitirán una mejor comprensión de los resultados para futuros investigadores o para interés general.

Los datos se procesaron en forma automatizada, para lo cual se dispuso de un programa previamente elaborado en FOXBASE, con interfaces al Paquete estadístico SPSS para Windows 95 con recursos suministrados por la Universidad y la Administración Municipal; así mismo, se accesoron datos de Nómina del Municipio de Santiago de Cali y de la encuesta aplicada en la herramienta de bases de datos Dbase III Plus, con interface al Paquete Estadístico EpilInfo.

3. ANALISIS SOCIECONOMICO DE LOS TRABAJADORES OFICIALES ACTIVOS

3.1. PIRAMIDE POBLACIONAL DE LOS TRABAJADORES OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE SANTIAGO DE CALI.

Los hombres y mujeres ubicados en la categoría de trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali se caracterizaron por tener una participación desequilibrada de acuerdo a los rangos de edad establecidos con tendencia a una mayor concentración en los rangos ubicados por encima de la edad plena de productividad (< 35 años); de igual manera, la participación por sexo presentó un 68.3% hombres y tan solo un 31.7% del sexo femenino. De la participación masculina se destacó la elevada concentración de trabajadores con edades entre 40 y 50 años y, la escasa participación de trabajadores en rangos de edad relativamente jóvenes (20 a 30 años). Tal como se ilustra en la FIGURA No. 1 (pirámide poblacional trabajadores oficiales). Teniendo en

cuenta los rangos de tiempo de servicio ilustrados en la FIGURA 2 (pirámide de años de servicio de trabajadores oficiales) los trabajadores con un año de vinculación, presentaron una equidistribución por sexo. A partir del segundo año de servicio, se observó claramente como los trabajadores de sexo masculino primaron sobre el sexo antagónico con porcentajes de participación 2,6% contra 0.8%, respectivamente ; el mayor desequilibrio en este aspecto se acentuó entre los cinco y los veinticuatro años de servicios con porcentajes de 61.6% y 24%, respectivamente. Tal como se destacó que la mayor concentración del personal contratado se ubica en los rangos de tiempo de servicio entre 5 y 24 años con un porcentaje del total de la población objeto de estudio de 85.6%, indicando que la rotación de personal es mínima.

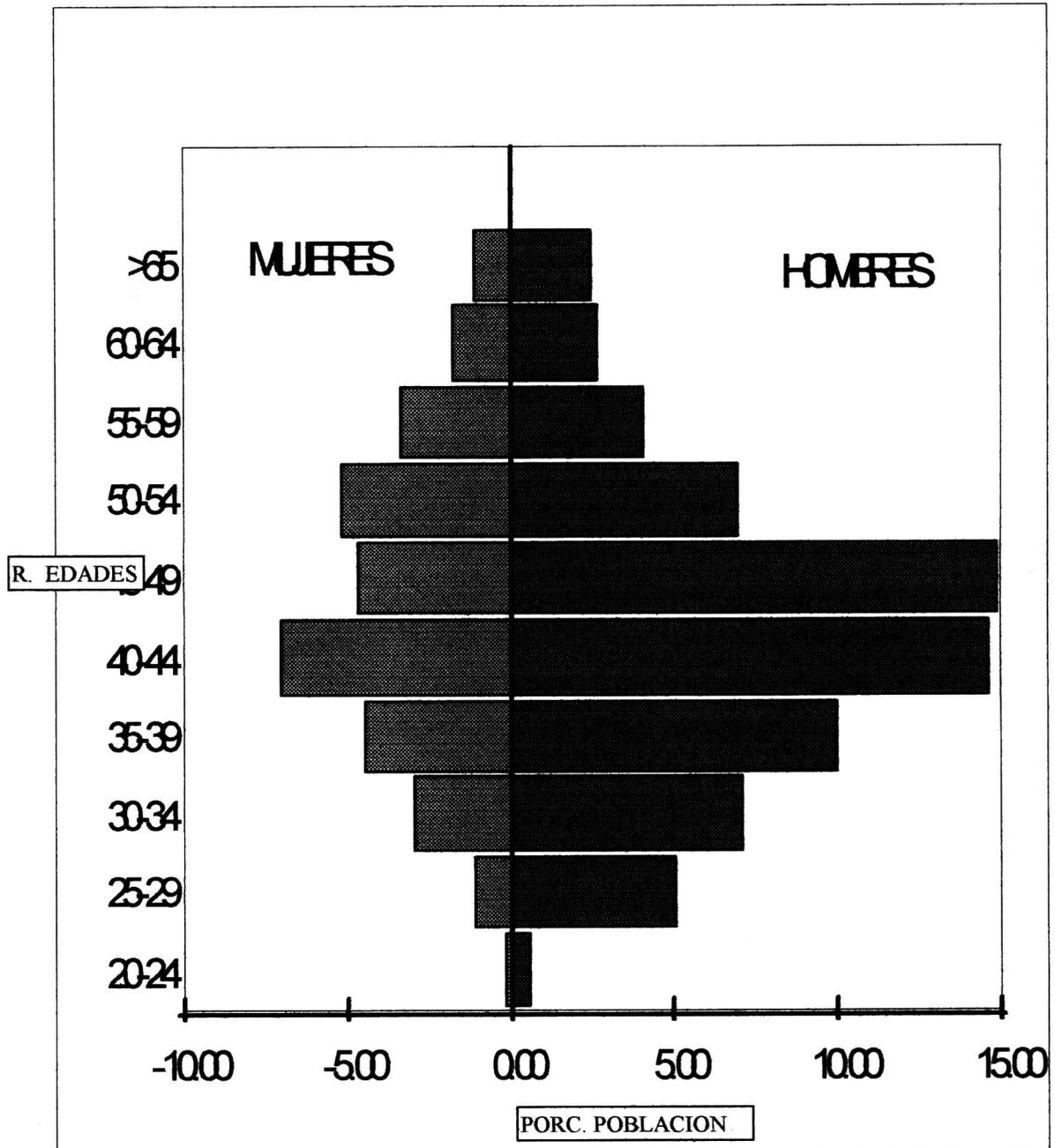


FIGURA 1, Pirámide poblacional trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali.

FUENTE :Tabla 1, Base de datos de nómina Empleados del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

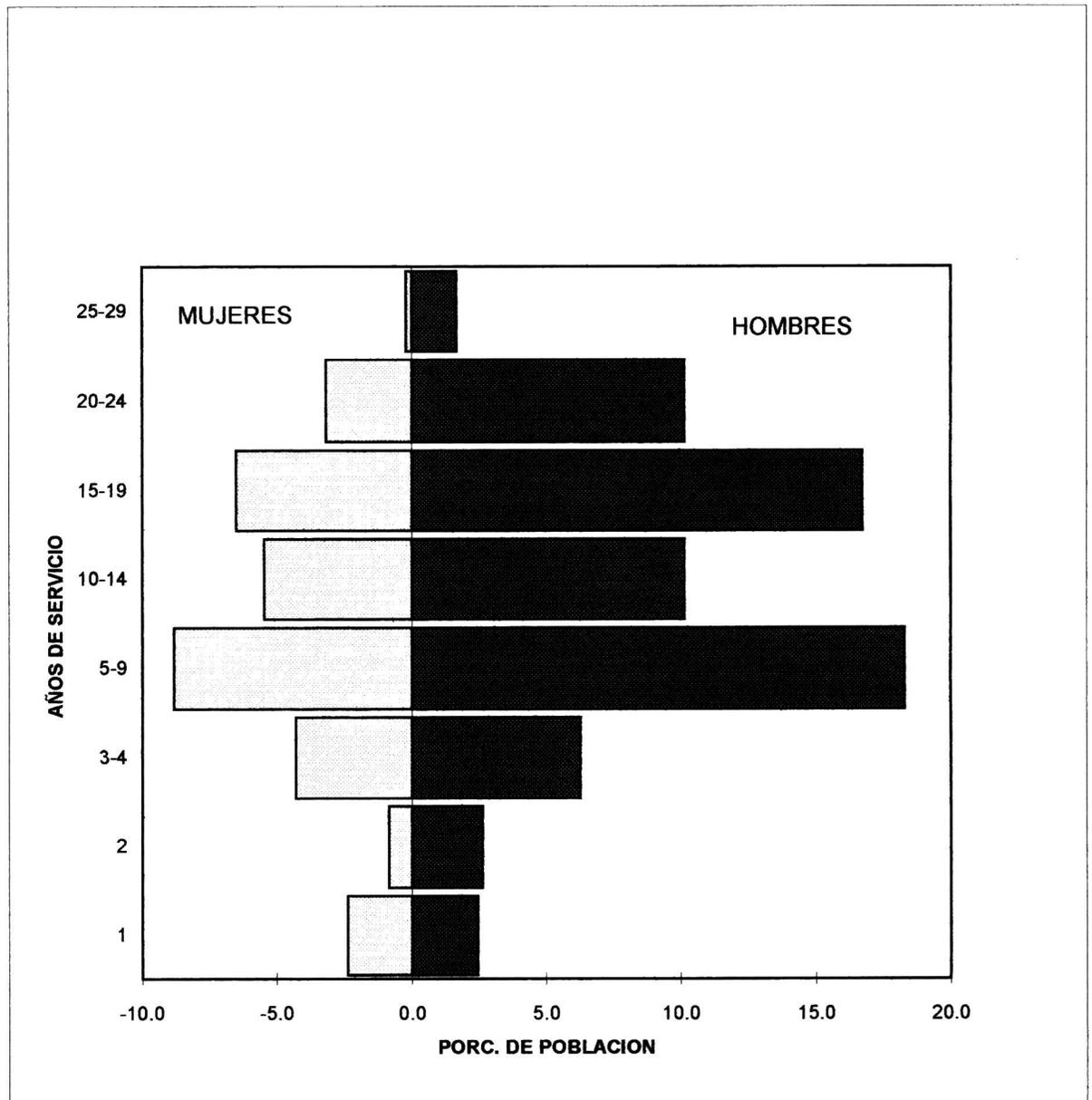


FIGURA 2. Pirámide de años de servicio trabajadores oficiales de I Municipio de Santiago de Cali.

FUENTE :Tabla 2, Base de datos de nómina Empleados del Municipio de Santiago de Cali.

Atendiendo a la información desprendida del análisis de los cuadros piramidales tanto poblacional como de tiempo de servicio se determinó que el mayor peso participativo correspondió a los hombres, es así como el cuadro piramidal atendido por rangos edad bajo la modalidad de trabajador oficial reflejó que los hombres tienen la mayor participación por sexo, ya que del total representaron el 68.3% contra un 31,7% de las mujeres (FIGURA 3) ; sobresalieron los rangos de edad de 40 a 49 años, puesto que tenían una mayor participación del total, ya que las mujeres representaron un 11.66% y los hombres un 29.51% ; así mismo, estos rangos de edad tuvieron la mayor participación del total de la población con un 41.17%. Dentro los diferentes rangos de edad se observó que los hombres siempre presentaron la mayor participación.

El hecho de que los hombres ocuparan una participación mayor bajo la vinculación de trabajador oficial se refleja en el tipo de trabajos que se realizan puesto que en la mayoría de casos, las labores relacionadas con dichos cargos han sido de trascendencia masculina (Ejemplo Mantenimiento de carreteras, Choferes, Etc.).

Para el caso de los trabajadores oficiales las estadísticas mostraron que los hombres tuvieron un peso mucho mayor en la contratación de sus servicios con el Municipio. Es así como durante el primer año de servicio bajo este tipo de vinculación los hombres y las mujeres tuvieron una participación del 2.4%, no obstante la brecha empezó a notarse transcurridos los primeros

cinco años, donde las mujeres tuvieron una participación de solo el 8.8% frente a un 18.3% de hombres contratados. Esta relación se mantuvo durante los años de contratación siguiente, reduciéndose aún más después de 20 años de servicios y finalmente la participación de la mujer se hizo cero una vez transcurridos los 25 años de servicio o más.

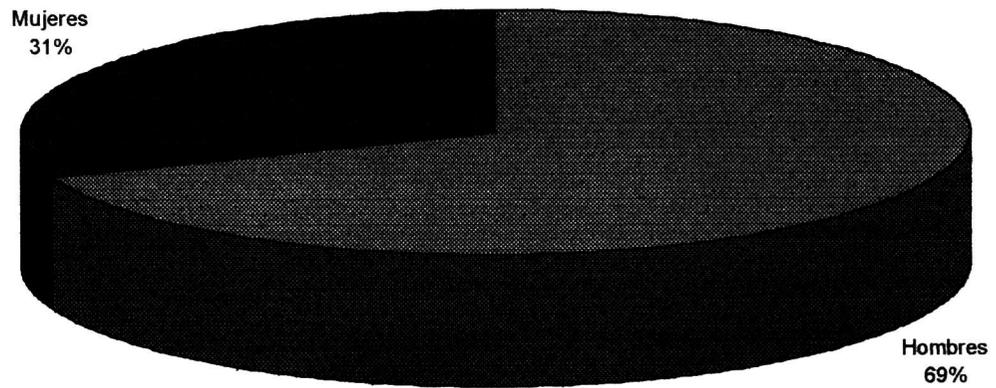


FIGURA 3. Trabajadores Oficiales por Sexo.

FUENTE :Tabla 15, Base de datos de nomina Empleados del Municipio de Santiago de Cali

En la pirámide atendida por grupos de edad se observó que los hombres presentan una relación de 5 a 1 frente a las mujeres. Por ejemplo entre los hombres y mujeres con edades entre los 25 y los 29 años las mujeres tuvieron un peso del 1%, entretanto que los hombres presentaron un peso del 5%. Igual situación se presentó en los otros rangos de edad (ver Tabla 2). Esta desproporción es debida al tipo de cargos que desempeñan los trabajadores oficiales, donde en la mayor cantidad de casos se requiere de gran esfuerzo físico y no por el hecho de que exista discriminación.

3.2 UNA MIRADA A LA PROBLEMÁTICA DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido el Bienestar Social Laboral en las entidades del Estado como “el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales” (Departamento Administrativo de la Función Pública: Política del Bienestar Social Laboral para las Entidades del Estado Colombiano, 1993).

Debe comprenderse que además de su sola presencia en el lugar de trabajo y de su disposición a trabajar, la gran mayoría de los trabajadores aportan a su empleo algunas cualificaciones. Las cualificaciones se adquieren mediante la educación o la experiencia, acompañadas de alguna educación formal o informal que hayan recibido en el trabajo. Es así como la educación y la capacitación o formación en el trabajo son formas de inversión en CAPITAL HUMANO⁶.

Para analizar el grado de desarrollo alcanzado por los trabajadores en el mercado de trabajo, la teoría económica establece como necesario equiparar la educación y la adquisición de cualificaciones. Esto indica la importancia que tiene el análisis de la inversión en capital humano para determinar los recursos que debe dedicar la sociedad a la educación y formación en relación con la inversión en otras áreas como investigación y desarrollo o capital físico (infraestructuras y máquinas).

Pero entender el desarrollo personal de los trabajadores implica no sólo mirar su educación y formación, o su capital físico. Es necesario profundizar en

⁶/ El capital humano se puede definir como todas las características adquiridas por los trabajadores que les hacen ser más productivos. Otras formas de inversión en capital humano son los gastos realizados para mejorar la salud del trabajador, el tiempo de dedicación para adquirir información sobre los empleos y los costos de migración a un mercado de trabajo donde las oportunidades de empleo son mejores. (Hamermesh and Rees, Economía del trabajo y los Salarios).

las condiciones laborales que les rigen y en la manera en que son afectados (positiva o negativamente) para que alcancen un BIENESTAR.⁷

Es así como en este constante desarrollo personal, social y laboral el lugar de trabajo se constituye en un espacio que le proporciona al funcionario posibilidades para su realización personal, además de contribuir al desarrollo de su grupo familiar, constituyéndose esto en un **feedback** o proceso de retroalimentación.

De esta forma el medio laboral se constituye en el espacio en el cual se mezclan la tecnología, las condiciones económicas, sociales y culturales, físicas, biológicas y de organización del trabajo. Pero para que esta receta funcione, estas condiciones deben ser vistas y sentidas por dos perspectivas que constantemente están en controversia, lo que nos vuelve al casi agotado modelo marxista del antagonismo de clases laborales. Le corresponde entonces al Municipio brindar las bases para que este antagonismo se suavice buscando la eficiencia y una mayor productividad en sus funcionarios y al mismo tiempo estimular la satisfacción individual y colectiva de estos en su Calidad de vida y bienestar.

^{7/} El bienestar se define como el conjunto de programas y beneficios que se establecen para asegurar y satisfacer todas aquellas necesidades básicas para el bienestar humano y el mejoramiento social (Planeación y evaluación del bienestar social laboral, pág. 6).

3.3. LINEAMIENTOS DE LA POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Las políticas del BIENESTAR SOCIAL⁸, para las entidades del Estado en Colombia, se encuentran definidas en dos áreas específicas: LA PROTECCION Y LOS SERVICIOS SOCIALES y LA CALIDAD DE LA VIDA LABORAL. La primera enmarca los programas dirigidos al funcionario y a su grupo familiar. La segunda constituye las acciones tendientes a generar condiciones laborales favorables para incrementar la participación del funcionario con el entorno optimizando así, la prestación de sus servicios. El funcionario público se encuentra inmerso en este entorno y en la medida que el municipio trace políticas para consolidar un óptimo ambiente laboral en este entorno se hablará de un funcionario satisfecho.

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, El objetivo general de la política para el sector oficial es reorientar la gestión del bienestar social laboral hacia el desarrollo de procesos participativos que propendan por el crecimiento integral del servidor público, dentro y fuera de la entidad, y que a su vez propicien actitudes favorables frente a su actividad

⁸/ Las Naciones Unidas definen el Bienestar Social laboral como la gama de programas, operaciones y actividades realizadas en cualquier nivel y en cualquier rupo, que preserve y garantice el bienestar integral del trabajador y lo proteja a él y a su familia de las consecuencias sociales negativas del proceso laboral. op, cit, ídem.

laboral y una mayor identidad y compromiso con los fines de las entidades del Estado.

La política busca así mismo, la utilización adecuada de los recursos estatales destinados a ésta área en las entidades públicas y de los que son transferidos a organismos especializados.

En suma el crecimiento integral del servidor público se logrará sólo con el fortalecimiento de las actividades relacionadas en ambas áreas, máxime cuando se habla de CALIDAD DE VIDA, factor que involucra no solo el aspecto meramente económico, sino una serie de sicofactores introducidos por vez primera en su conjunto por el científico social Maxneef. Tales satisfactores moldean al individuo en el entorno laboral, o clima organizacional, y tienen que ver con :

La **subsistencia** en alimentación, vivienda, salud física y mental; con la **protección** en sistemas de seguridad social, equilibrio social y formas solidarias de cooperación, afecto en programas de autoestima, respeto y tolerancia; en **el entendimiento** para la creación de una conciencia crítica a través de programas de educación, investigación y capacitación empresarial y fortalecimiento de medios de comunicación: con el grado de compromiso o **participación** a través del proponer, discrepar, dialogar, acordar y acatar; en la **creación**, en la medida que el individuo se sienta con ánimo para la investigación, el aporte de nuevas habilidades y destrezas; en **la identidad**,

en la medida que exista una pertenencia institucional; en **la libertad** que sienta para discrepar, optar, lograr enmarcado dentro de la misión de la empresa y en **el ocio**, es decir el tiempo para dedicar a sus actividades lúdicas o de esparcimiento que le permitan fortalecer su **modus vivendi**.

Es así como el concepto de calidad de vida, es una función envolvente de estos factores, donde se involucran los escenarios del lugar de trabajo, el ambiente laboral, la tecnología o infraestructura física (dotación) y la satisfacción personal.

Los lineamientos que debe trazar la política de bienestar social, deben fortalecer y destacar la importancia de incrementar estos niveles de Calidad de vida de los funcionarios en su trabajo con el propósito de mejorar los servicios que estos individuos ofrecen a la sociedad.

Como se menciona en el documento Planeación y Evaluación del Bienestar Social Laboral "La intervención en el contexto organizacional a través de los programas de bienestar social laboral se orienta hacia la búsqueda de una Calidad de vida laboral digna. Esto significa organizar programas que partan de detectar las condiciones que afectan al servidor público en el medio laboral; condiciones que están determinadas por variables relacionadas directamente con la organización, tales como: la tecnología, la estructura

orgánica, la retribución, las interacciones personales, la cultura corporativa y las características personales, además de las influencias del medio social externo al ámbito laboral que demandan cambios e innovaciones a la organización y afectan la vida en el trabajo.

La búsqueda por enriquecer la calidad de vida laboral en las entidades del estado se orienta por un doble propósito: lograr tanto la identificación como la satisfacción del trabajador en la actividad laboral. Fundamentalmente se trata de fortalecer el trabajo creativo y afianzar el sentido de solidaridad y pertenencia desarrollado por los servidores públicos al participar en la concepción, planeación, elaboración y modificación del proceso laboral en el cual están implicados y propiciar la satisfacción de otras necesidades particulares a la instancia laboral que contribuyan al desarrollo integral del funcionario”.

3.4. FORTALEZAS Y DEBILIDADES QUE ENFRENTA EL BIENESTAR SOCIAL LABORAL DEL FUNCIONARIO PUBLICO

En la medida en que el funcionario se sienta respaldado por un excelente clima organizacional rendirá y será multiplicador del bienestar que reciba. Este respaldo será sentido por el funcionario a través del excelente servicio que le brinde el municipio en los campos de la seguridad social, la salud, la

vivienda, la educación y la recreación entre otros. Estos sectores pueden convertirse en fortalezas o debilidades para el desarrollo de un buen clima laboral.

Fortalecer estos sectores implica realizar cambios. El cambio genera siempre luchas y conflictos, reacciones en contra de tipo individual y grupal.

Por esto el Municipio deberá trazar nuevos lineamientos en estos campos para ampliar las coberturas, haciendo una revisión de las políticas existentes.

3.5. LA EDUCACION

Los trabajadores oficiales del municipio de Santiago de Cali, presentaron un nivel educativo medio, el 54% tan solo presentó un nivel de educación básica primaria, de esta participación los hombres representaron un 66% (FIGURA 4). El 46% se caracterizó por un nivel educativo medio o superior, de este porcentaje tan solo el 41.2% alcanzaron nivel universitario o técnico, que comparado con el total de la muestra representó únicamente el 19% (FIGURA 5), ratificando nuestra afirmación inicial y justificando que las funciones desempeñadas por los trabajadores oficiales no exigen niveles educativos altos. El 84.5% de los trabajadores oficiales no adelantaba ninguna clase de estudio en ese momento (FIGURA 6), y al preguntárseles si

les gustaría volver a estudiar el 72.7% manifestó que si (FIGURA 7), no obstante el 55.5% de los encuestados dijo que cuando completó los estudios técnicos o universitarios no se les tuvo en cuenta para nivelarlo laboralmente (FIGURA 8). De otra parte el 65.5 % manifestó que el municipio no le ha brindado ningún tipo de capacitación para el trabajo (FIGURA 9). Sin embargo del 26.4% que afirmó haber recibido alguna capacitación (FIGURA 9), tan solo el 26,4% dijo que esta capacitación le sirvió para sus actividades laborales (FIGURA 10). Lo anterior hace reflexionar acerca de la necesidad del Municipio para fortalecer los programas de capacitación laboral y estimular el estudio entre sus trabajadores oficiales dado que existen algunas ayudas esporádicas que no afectan el entorno global del funcionario. Un alto porcentaje de los individuos que han recibido algún tipo de capacitación no han sido nivelados por que en la mayoría de las ocasiones la formación recibida no es acorde con el perfil de los cargos de la Dependencia a la cual se encuentran adscritos. De otro lado nos encontramos ante la situación de que un cambio de cargo afectaría negativamente el ingreso del trabajador y contrarrestaría el efecto positivo del bienestar buscado.

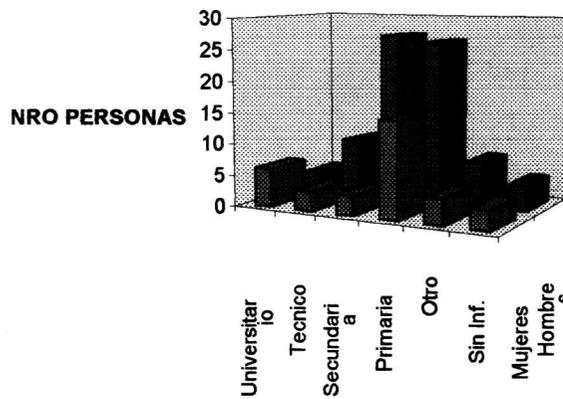


FIGURA 4. Nivel de escolaridad de los trabajadores oficiales.

FUENTE :Tabla 9, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

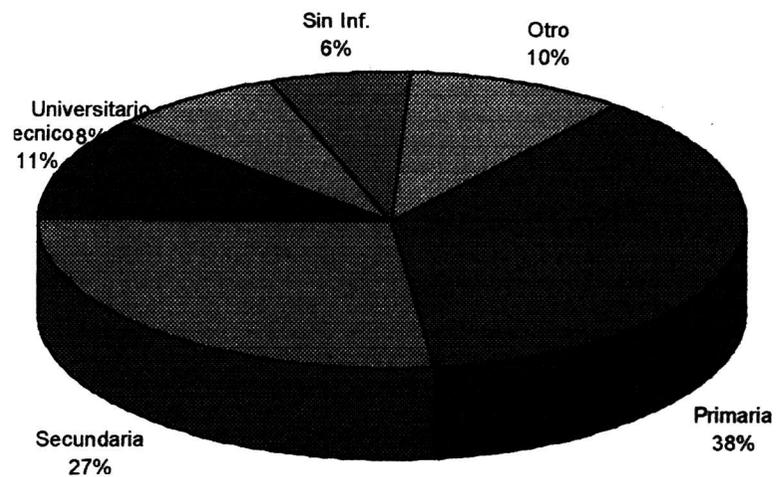


FIGURA 5. Nivel de escolaridad alcanzado trabajadores oficiales.

FUENTE :Tabla 9, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

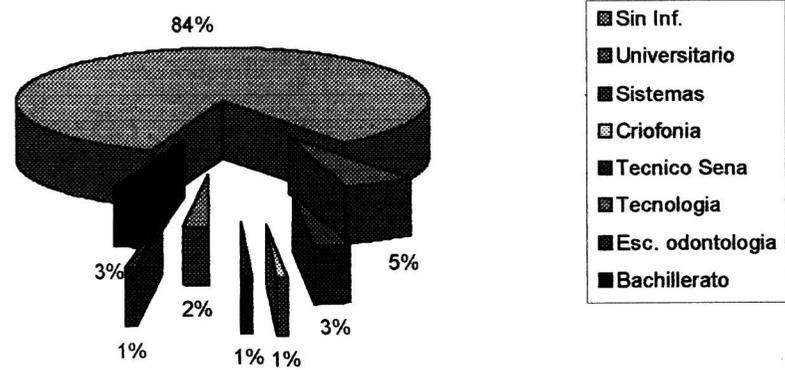


FIGURA 6. Estudios cursados actualmente.

FUENTE :Tabla 10, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

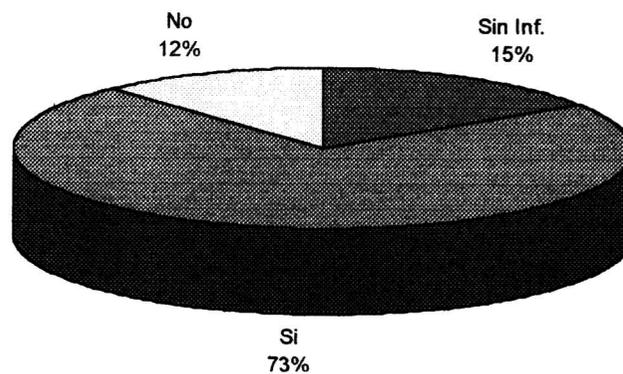


FIGURA 7. Trabajadores oficiales que desean volver a estudiar.

FUENTE :Tabla 49, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

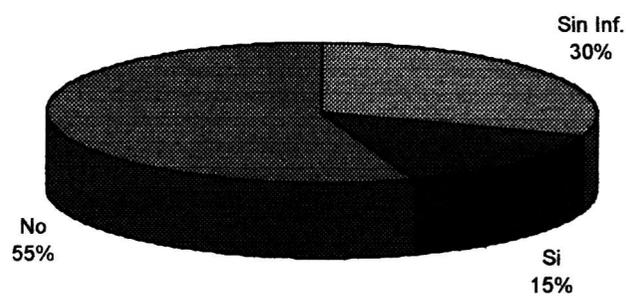


FIGURA 8. Trabajadores oficiales nivelados por estudios realizados.

FUENTE :Tabla 50, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

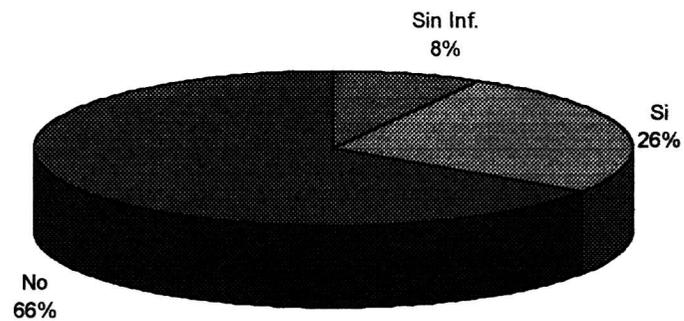


FIGURA 9. Capacitación del Municipio de Santiago de Cali en algún área.

FUENTE :Tabla 11, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

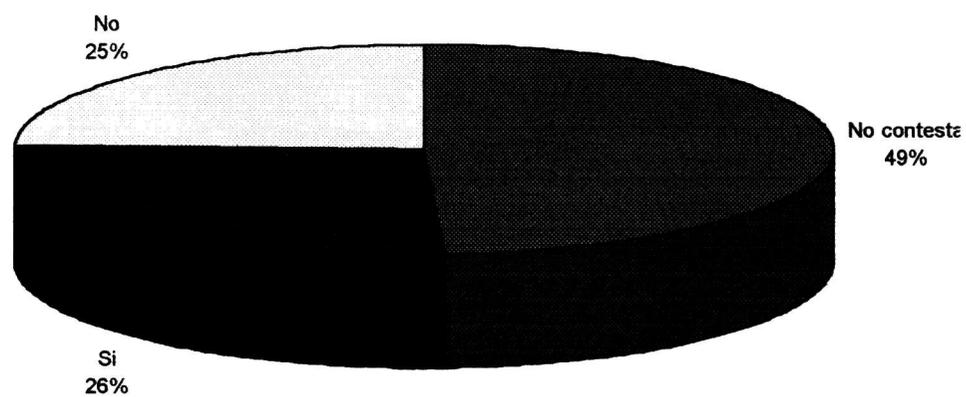


FIGURA 10. Utilización de la capacitación en las labores.

FUENTE :Tabla 51, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

3.6 LA SALUD DEL TRABAJADOR OFICIAL DEL MUNICIPIO

La salud es el resultado de un proceso sutil y continuo de adaptación del ser humano a un ambiente en constante transformación⁹.

De acuerdo a esta definición, la salud es un proceso dialéctico, producto de la interacción del hombre con su medio y por consiguiente, al tratar de recuperarla las intervenciones deben ser integrales, considerando siempre al hombre como una unidad biopsicosocial. Se enmarca dentro de este planteamiento a la salud no solamente como condición esencial para el logro del desarrollo económico, sino que es en si una de las metas anheladas por toda la colectividad. No se concibe un desarrollo económico acelerado con una población que presente un elevado porcentaje de incapacidades derivadas de enfermedades, cuyo origen no siempre es patógeno, sino que con mucha frecuencia se generan por carencia de las condiciones ambientales adecuadas causada por la situación económico social del entorno.

Se puede afirmar entonces que el concepto de salud se refiere a un proceso dinámico de una comunidad para reducir el desequilibrio presentado en relación con su entorno físico, síquico y cultural.

⁹ Gilberto Arango Londoño, Estructura Económica Colombiana, 1993, P. 452

En este caso el objeto de estudio fue el trabajador oficial el cual debe contar no solo con seguridad social, sino que debe tener salud¹⁰ en su trabajo. La salud en el trabajo es un derecho ante todo al que debe tener acceso el trabajador. El Estado deberá proporcionar más que medicinas, prevención ; y a través de la misma brindar campañas que culturicen en materia de salud a la población laboral, en alimentación, utilización adecuada de los servicios, etc. La salud hace parte de un proceso, que como ya se mencionó, es dinámico en la medida que llega a la población.

“A veces el trabajo se desarrolla en condiciones que pueden causar daños a nuestra integridad física por accidentes o enfermedades. Pero, además, cuando el trabajo subutiliza las aptitudes de las personas se presenta el riesgo de no permitir el desarrollo y realización como miembros de la sociedad, fenómeno que se suele denominar deshumanización del trabajo. No podemos limitarnos a considerar como riesgos ocupacionales solamente aquellas situaciones que han causado accidentes y enfermedades, sino que habrá que buscar el origen de todos los desequilibrios de la sociedad”¹¹.

¹⁰ La salud puede concretarse como un estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia de daño o enfermedad..

¹¹ Memorias del Simposio de Bienestar social labora, Pag 46.

Ahora bien, si el objetivo social de un modelo de desarrollo es el bienestar, habrían sociedades más eficientes en transformar recursos a bienestar que otras, de ahí que se hable sobre la eficiencia en función de variables.

Cuando se habla de bienestar y la medición del mismo, lo primero sería definir dos dimensiones: La cantidad de vida sana y la calidad de la vida (como lo indica la Tabla 52).

De los años vividos por un individuo, los que realmente pueden indicar el grado de bienestar, son aquellos en los cuales se puede desempeñar como ser humano en uso de sus capacidades.

La calidad de vida esta dada por el grado de satisfacción de las necesidades básicas, y esto depende en gran medida del ingreso, derechos de acceso a servicios gubernamentales (agua potable, drenaje, atención médica, educación), posesión de activos que proporcionan servicios de consumo básico (vivienda, equipamiento del hogar, etc.), niveles educativos medios y superiores, tiempo disponible para la educación, la cultura, la recreación y el deporte.

Para el 79.1% de los trabajadores oficiales activos encuestados el Municipio no desarrolla un programa efectivo de prevención en salud, frente a un 20.9% que respondió afirmativamente (FIGURA 11). De este grupo el 60.86%

enumeró los tipos de programa que el municipio desarrolla, destacándose los programas de vacunación con un 6.4% del total encuestado (FIGURA 12), lo que indica que no existen campañas periódicas de información y vacunación.

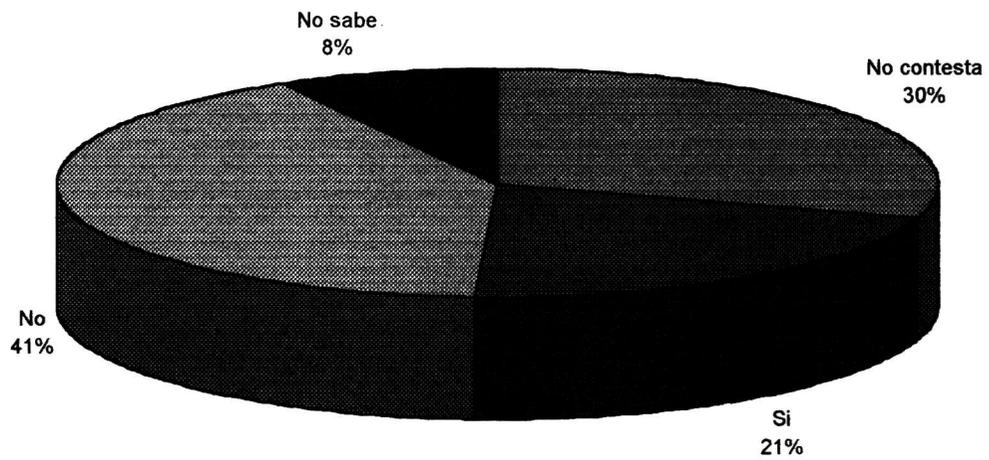


FIGURA 11. Desarrollo de programas de prevención en salud.

FUENTE :Tabla 53, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

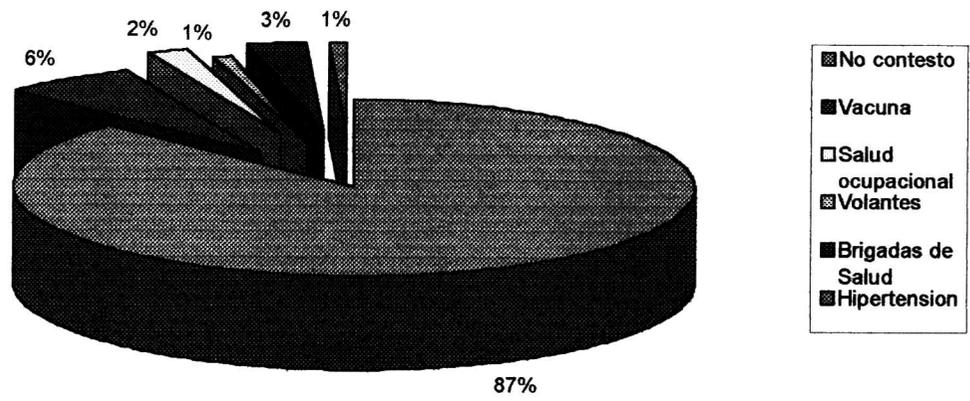


FIGURA 12. Programas de prevención en salud.

FUENTE :Tabla 54, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

Esta carencia de campañas agresivas de prevención en salud fue más sentida por los hombres, 51.8% (FIGURA 13). Esto dió una clara idea de hacia donde debe dirigir el Municipio sus esfuerzos para fortalecer el servicio de prevención en salud. De otra parte, el servicio médico que presta el municipio a sus empleados fue calificada como bueno por el 76.4% de la muestra, frente a un 13.6% que calificó el servicio como regular. Sólo un 10% calificó el servicio como malo o no contestó la pregunta (FIGURA 14). La calificación de buen servicio médico demostró que los hombres con un 56.4% se encuentran mas satisfechos con el servicio prestado, frente a un 20% de las mujeres, caso contrario a las calificaciones de regular y mal servicio donde la opinión de las mujeres se comportó de forma similar a la de los hombres (6.36% y 7.2%, respectivamente), situación que se ilustró en la FIGURA 15. Lo anterior permitió dilucidar que el servicio médico es bueno de acuerdo a los resultados enunciados anteriormente, sin embargo existe un margen considerable que calificó el servicio como regular o malo, es allí donde el Municipio debe dirigir las acciones para mejorar el servicio médico. De los trabajadores oficiales encuestados el 76.36% manifestó estar afectado o haber sido afectado por una o mas enfermedades durante el tiempo que lleva laborando. Entre las enfermedades que han afectado en mayor grado a los trabajadores oficiales del municipio durante su permanencia laboral se encontraron las que tienen que ver con la visión, 26.19%, las alergias en un 19.1% y las enfermedades respiratorias 10%. No obstante el 23.64% de los encuestados manifestó no padecer o estar afectado por alguna

enfermedad (FIGURA 16). Esto es fácil de comprobar una vez se observó el porcentaje de personas que están de acuerdo con la atención que les brinda el Servicio Medico Municipal, 76.4% (FIGURA 14).

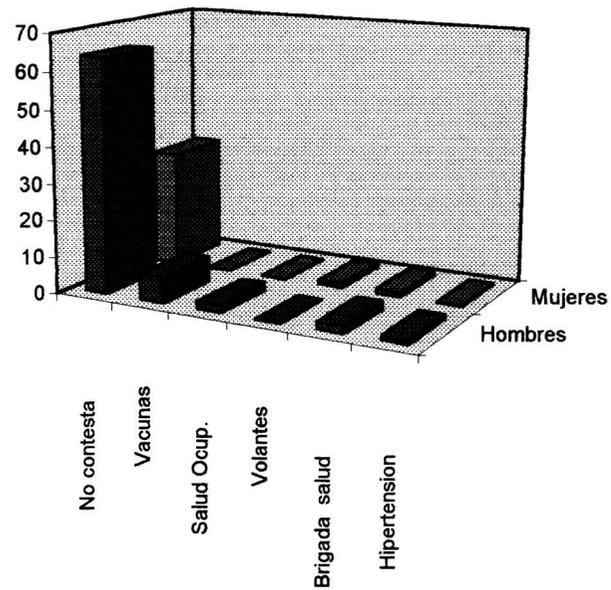


FIGURA 13. Programas de capacitación y prevención en salud desarrollados por el Municipio de Santiago de Cali, por genero.

FUENTE :Tabla 17, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

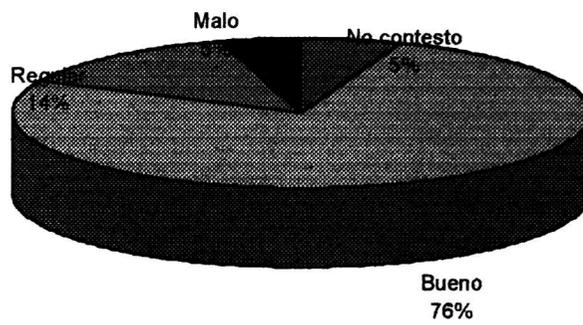


FIGURA 14. Calificación servicio medico por los trabajadores oficiales.

FUENTE :Tabla 55, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

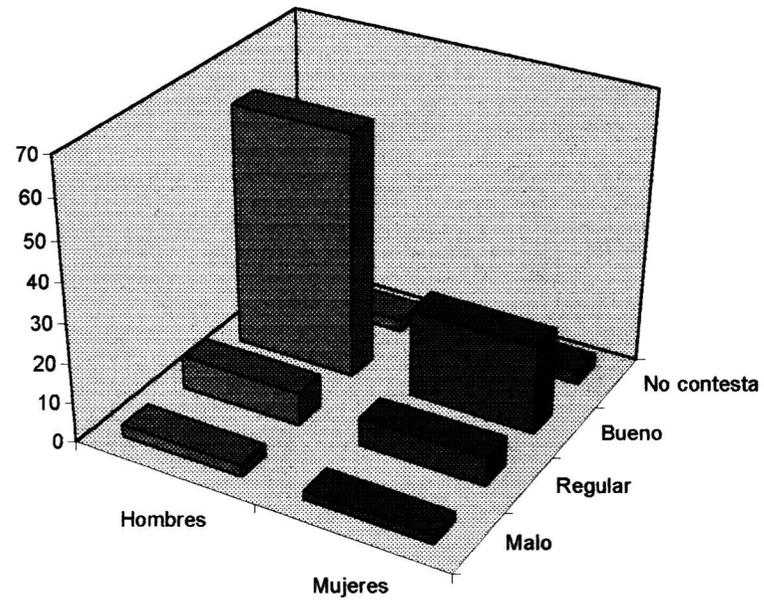


FIGURA 15. Calificación servicio medico prestado por genero.

FUENTE :Tabla 18, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

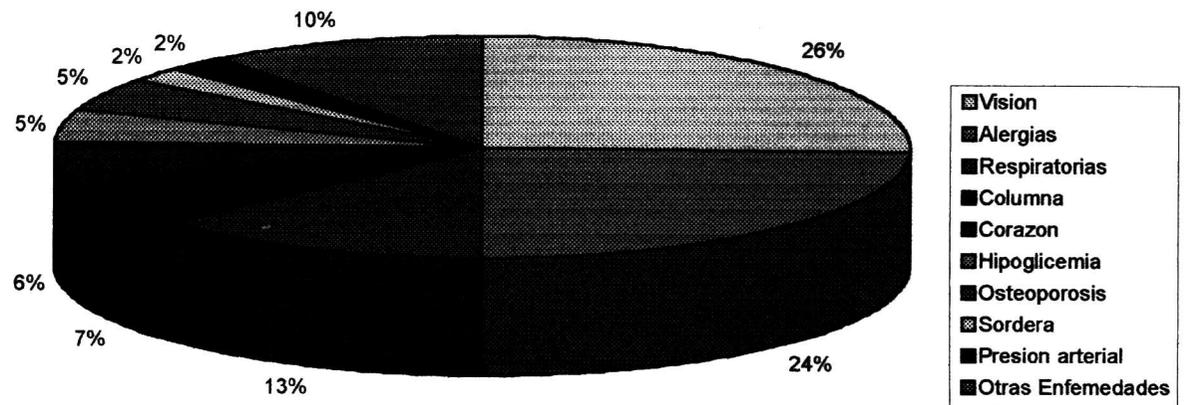


FIGURA 16. Principales enfermedades que han afectado al trabajador en el periodo laboral.

FUENTE :Tabla 56, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

Solo un 11.8% de los encuestados indicó que paga otro tipo de programa de salud (FIGURA 17) diferente al servicio médico municipal. Los trabajadores oficiales gastan en su gran mayoría menos de \$20,000 (39.1%) para atender sus necesidades de salud con el Servicio Médico Municipal, seguido por el rango de \$20,000 a \$50,000 con un porcentaje del 30.9%, como se observa en la FIGURA 18. En estos rangos los hombres participaron con un 46.36% y las mujeres con el 23.63%. Los hombres son quienes en mayor número no pagan otra EPS diferente al Servicio Médico Municipal (56.36%), situación ilustrada en la FIGURA 19. Basados en estas estadísticas se recomienda implementar programas de salud ocupacional para los trabajadores oficiales, puesto que el mejoramiento de las condiciones de trabajo conlleva a una mayor eficiencia y productividad. Con los programas de prevención en salud se reducirán seguramente en alto grado los costos empresariales y personales.

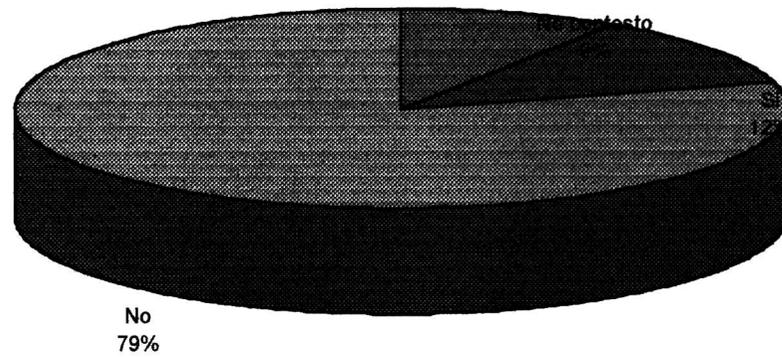


FIGURA 17. Trabajadores oficiales que pagan programa de sa lud diferente a EPS.

FUENTE :Tabla 57, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

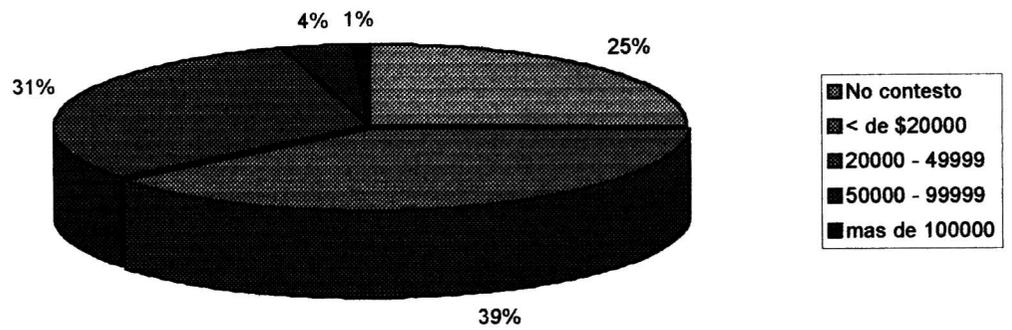


FIGURA 18. Rango de ingreso mensual dedicado a gasto en salud familiar.

FUENTE :Tabla 58, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

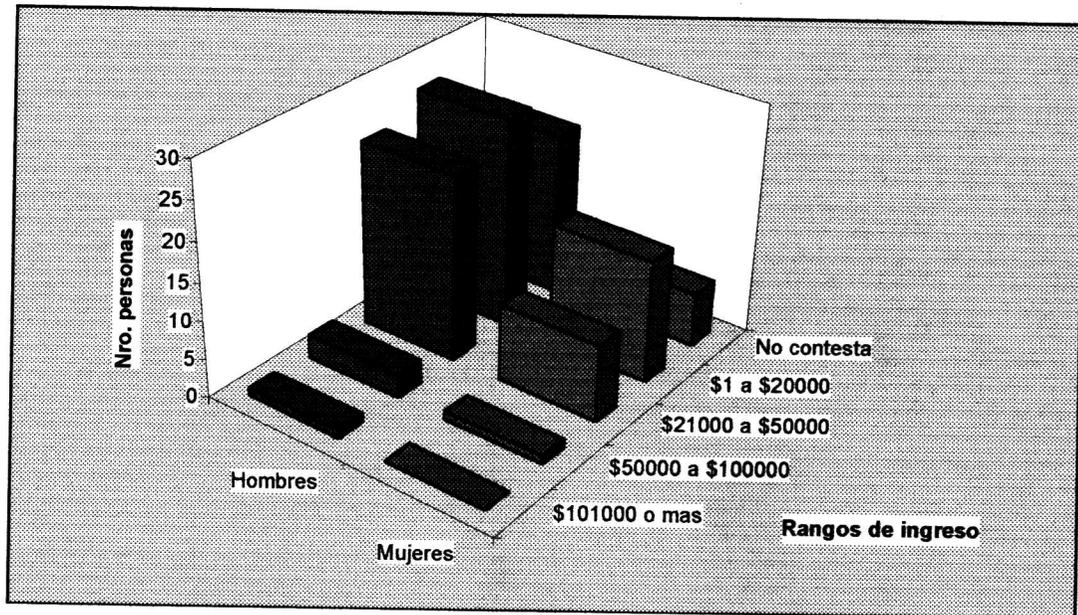


FIGURA 19. Rangos de ingreso gastados en salud familiar, por genero.

FUENTE :Tabla 20, Encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

3.7. LA VIVIENDA

Pero si el sector salud es necesario de fortalecer para mejorar las condiciones laborales del trabajador oficial, no es menos importante el de la vivienda que juega un papel preponderante en el bienestar de los funcionarios. Sin vivienda el ser humano se encuentra en la más baja escala de desarrollo personal, máxime cuando esta no es propia. La vivienda es pieza fundamental en el sistema de seguridad social, es así como el Municipio debe brindar un mayor acceso a la adquisición de vivienda para sus funcionarios, bien a través de políticas crediticias o de mejoras en los subsidios.

La mayoría de los trabajadores oficiales encuestados manifestaron que el Municipio no tiene un programa específico que les permita tener acceso fácil para la adquisición de vivienda. Por otra parte el 63.63% de los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali dijeron no estar tramitando a la fecha adquisición de vivienda (FIGURA 20), de este porcentaje los hombres tuvieron mayor participación en esta necesidad (71.43%) , contra un 28.57% por parte de las mujeres (FIGURA 21).

Ahora bien, las personas que manifestaron estar tramitando vivienda que corresponde a un 20.9% (FIGURA 20), no mencionaron programa o fondo del

Municipio destinado a la consecución de la misma. De esta participación los hombres se encontraron en mayor proporción tramitando vivienda (73.91%), como se ilustra en la FIGURA 21. El 26.1% tramita vivienda con Comfandi, el 17.39% con algún tipo de Corporación, con Invicali tramita el 13.04% y un 8.69% con Inurbe y Corvivalle, es de resaltar el alto porcentaje de esta muestra que tramita vivienda con personas particulares (17.39%), tan solo el 4.3% tramita vivienda con una entidad del Municipio como es el Sindicato del Municipio (FIGURA 22); el resto de participación se pierde en trámites directos con constructoras. Es necesario que el Municipio revise la falta de políticas en materia de vivienda para sus empleados. Se debería establecer mayor comunicación con sus empleados para los planes que adelanta actualmente el municipio con sus entidades descentralizadas.

EL 50% de los encuestados pagan arriendo o algún tipo de obligación (hipoteca), como se ilustra en la FIGURA 23, y el 63.63% de estos pagan menos de 100.000 pesos mensuales (FIGURA 24). Un 11.8% tiene la vivienda hipotecada pagando una obligación similar, sólo el 5.5% manifestó vivir con los padres o algún familiar sin incurrir en pago de arrendamiento (FIGURA 23).

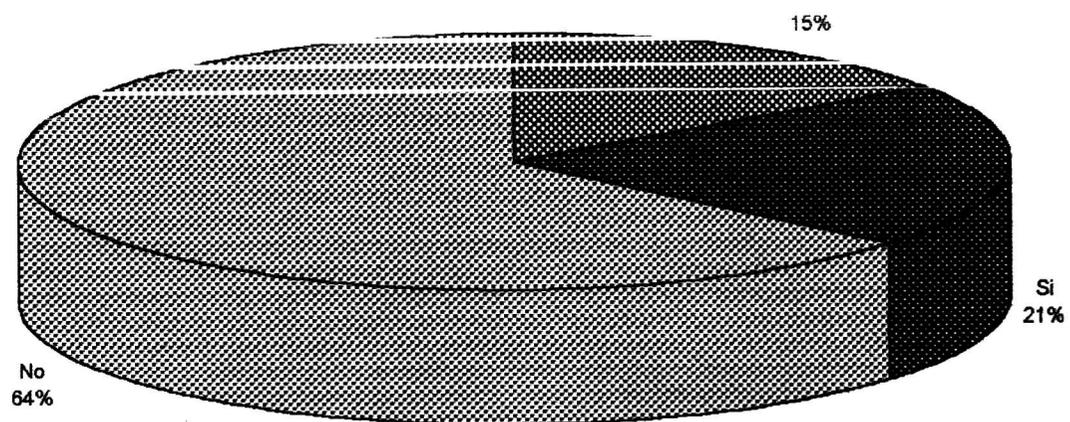


FIGURA 20: Tramitan adquisicion de vivienda.

FUENTE: Tabla 21, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

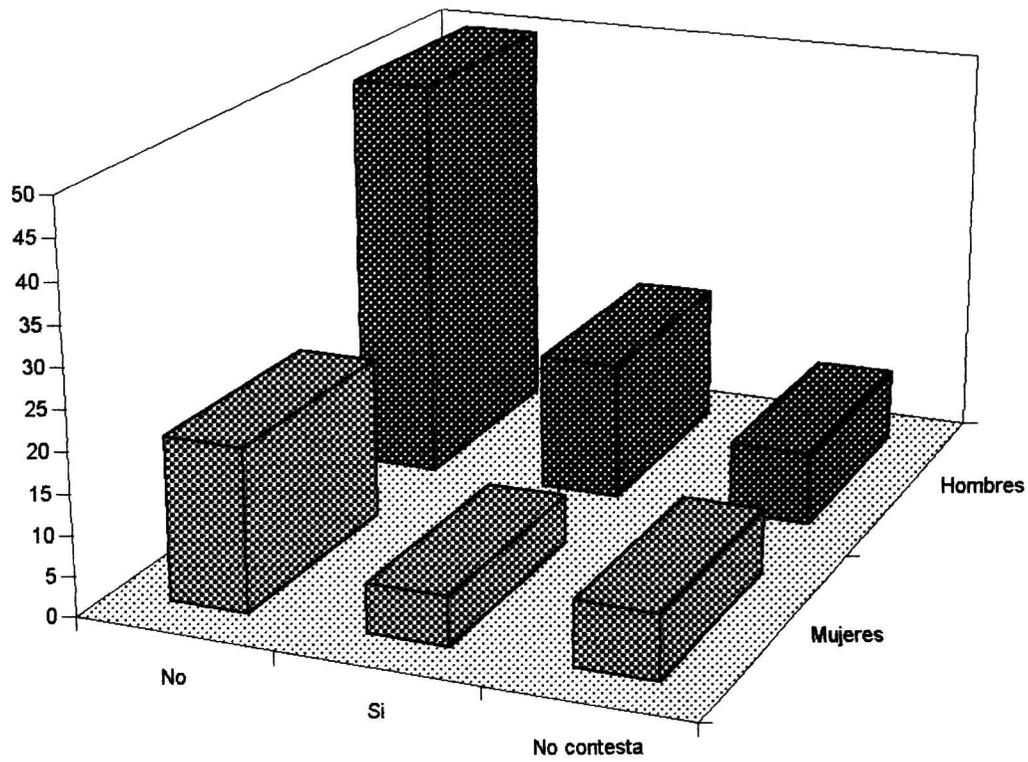


FIGURA 21. Tramitan adquisicion de vivienda, por genero.

FUENTE: Tabla 21, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

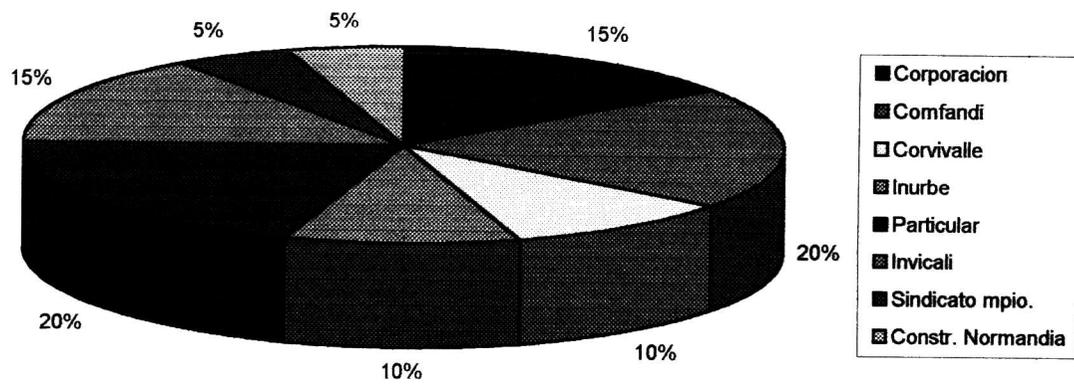


FIGURA 22. Entidades con que tramitan adquisicion de vivienda los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali.

FUENTE: TABLA 59, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

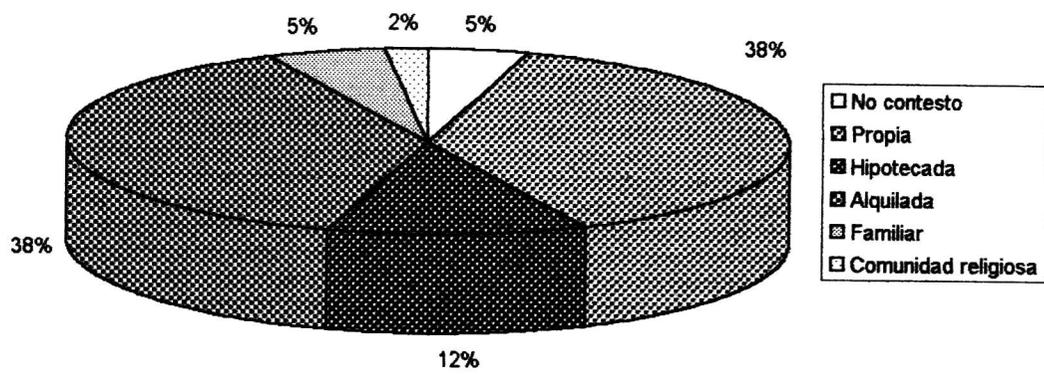


FIGURA 23. Tipo de tenencia de vivienda de los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali.
FUENTE: TABLA 60, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

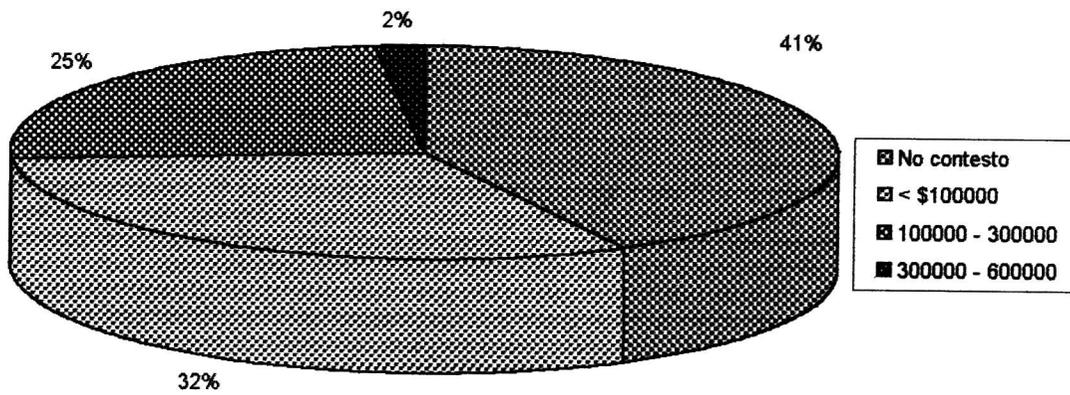


FIGURA 24. Pago mensual de arriendo o hipoteca.

FUENTE: TABLA 61, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

Los hombres manifestaron en mayor medida (37.27%) tener que responder por esta obligación, de igual forma son ellos los que poseen el mayor porcentaje de vivienda propia con un 29.1% contra un 9.1% de las mujeres (FIGURA 25). Del total de la encuesta el 24.5% paga mensualmente entre 100000 y 300000 pesos por concepto de arrendamiento, hipoteca o cuota de adquisición de vivienda (FIGURA 24).

De las personas que pagan alquiler de vivienda, 38.2% (FIGURA 23), los hombres y mujeres deben además destinar el 13.4%¹² de su ingreso a salud, lo que va en detrimento de su ingreso familiar, sabiendo que la canasta de vida para el año de 1996 estaba alrededor de los tres salarios mínimos.

3.8. LA RECREACION Y EL DEPORTE, ELEMENTOS VITALES DE DESARROLLO PERSONAL Y GRUPAL

Otro sector que lidera el bienestar social integral del trabajador oficial y que es primordial para el desarrollo personal del individuo es la recreación. La recreación debe ser manejada como un conjunto de eventos en los cuales concurra el funcionario del municipio para liberar emociones. Este conjunto de eventos esta conformado por el deporte, los ratos de esparcimiento, los

¹² Porcentaje obtenido a partir del promedio del ingreso gastado en salud familiar de los trabajadores oficiales, y calculada la participación del mismo en el ingreso promedio de los trabajadores.

cursos de artes y oficios y otros elementos individuales que maneja la persona.

El 60.9% de los trabajadores oficiales manifestó que el Municipio no ofrece programas claros de recreación, del 39.1% que dijo que el municipio si ofrece programas se refiere a las actividades que se realizan en el Club del Municipio (17.3%), un 10.9% mencionó deportes y eventos internos y un 8.2% las actividades que se realizan esporádicamente en Comfandi (FIGURA 26).

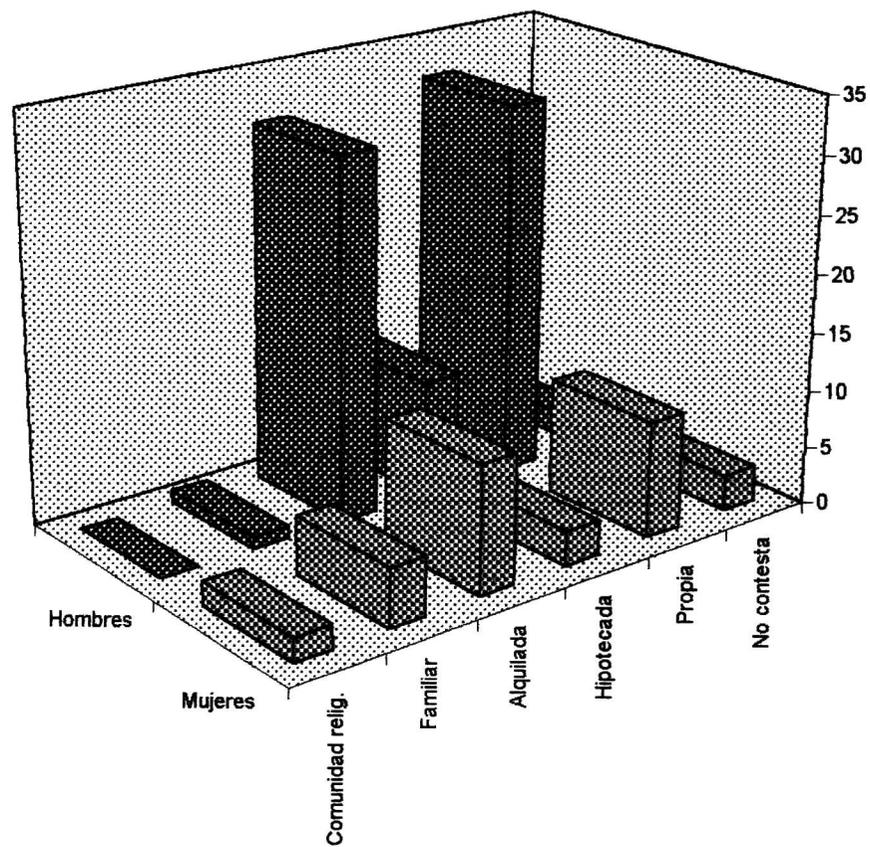


FIGURA 25. Tipo de tenencia de vivienda, por genero.

FUENTE: Tabla 23, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

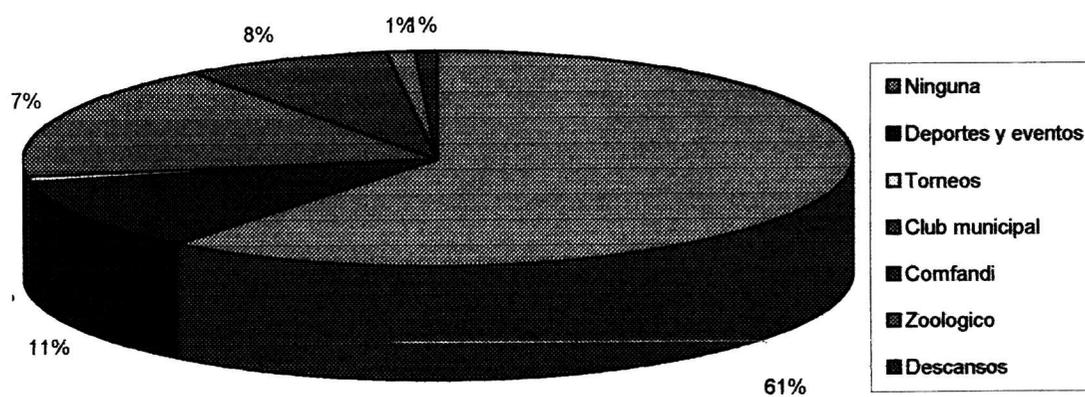


FIGURA 26. Recreacion ofrecida por el Municipio de Santiago de Cali.

FUENTE: TABLA 62, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

De los programas ofrecidos para torneos deportivos, los hombres destacaron su participación en las visitas al Club del Municipio (20%) y un 11.84% en actividad deportiva general; por otra parte, las mujeres participaron en igual nivel con visitas a Comfandi y el Club del Municipio con un 11.7% (FIGURA 27).

Esta recreación se realiza en el mayor de los casos con la Familia (87.27%), como se ilustra en el FIGURA 28, y en un (13.63%) con los amigos del barrio (FIGURA 29). Es de anotar que solo el 13,63% comparte la recreación con los compañeros de trabajo (FIGURA 30). Esta participación esta casi que equilibrada por hombres y mujeres. Al interrogar a los trabajadores oficiales sobre si participaban en los eventos que realiza el municipio para recreación el 53.6% (FIGURA 31) manifestó que no en mayor medida por falta de comunicación 16.4%, por falta de motivación el 13.6%, por falta de tiempo 12.7% y por las diferentes combinaciones que se presentaron en esta respuesta como puede observarse en la FIGURA 32. Se observó que la falta de dinero es para los encuestados una respuesta mínima para participar (4.50%) lo que refleja que de existir por parte de la Administración Central un programa tendiente a recuperar la participación laboral en estos eventos, puede mejorarse la convivencia al interior de los compañeros de trabajo.

“Las actividades deportivas pueden generar mejoramiento de la comunicación y de la productividad. Sin embargo, eso que es lo ideal no es

lo que siempre ocurre. Se identifican debilidades y fortalezas. Fortalezas en el sentido de que la práctica deportiva puede ser un factor integrador, que aglutina a un grupo de personas alrededor de unos intereses comunes y puede generar entonces comunicación, integración en actividades extralaborales que se pueden reflejar al interior de lo laboral. Debilidades en el sentido de que si no responde la programación a unos objetivos, lineamientos claros, a una reglas de juego claras puede convertirse en un aspecto negativo para el trabajo”¹³.

En la medida en que en el deporte se van a expresar actitudes negativas como la agresividad, que a su vez, se traducen en actitudes negativas en el trabajo. Entonces lo que hay que hacer es fortalecer ese aspecto positivo, que es la esencia de las prácticas deportivas complementarias a la actividad laboral.

¹³ Bienestar Social Laboral, op, cit.

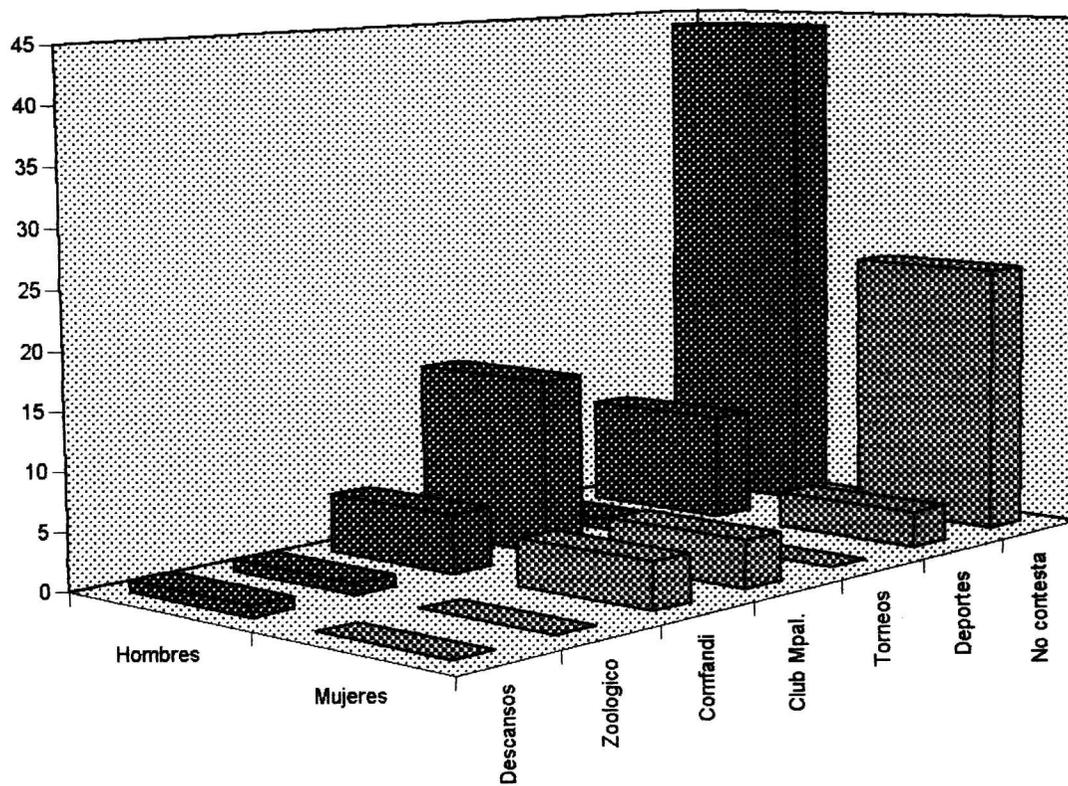


FIGURA 27. Tipo de recreacion ofrecida por el Municipio de Santiago de Cali, por genero.
 FUENTE: Tabla 25, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

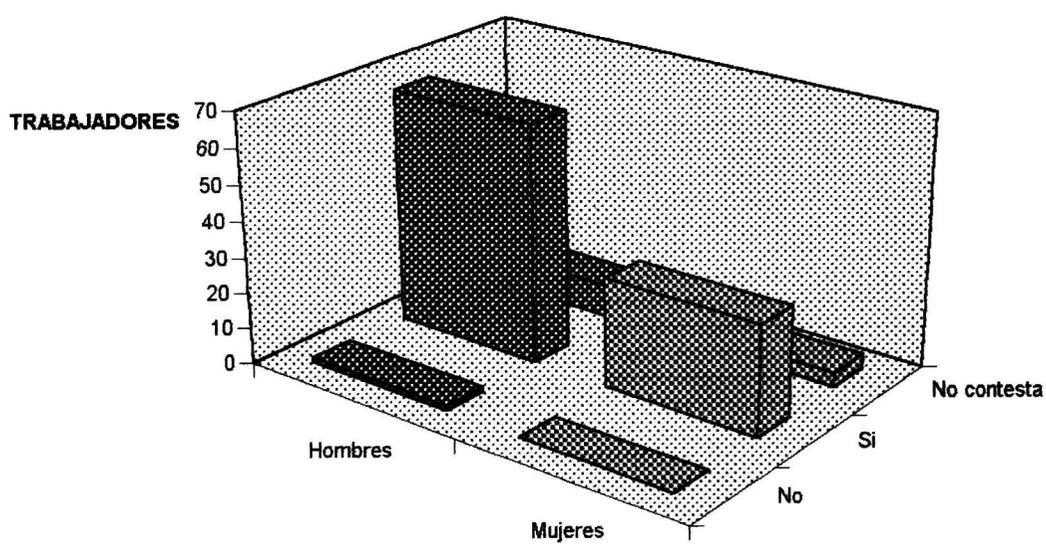


FIGURA 28. Trabajadores oficiales que comparten el tiempo libre con la familia.

FUENTE: Tabla 27, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

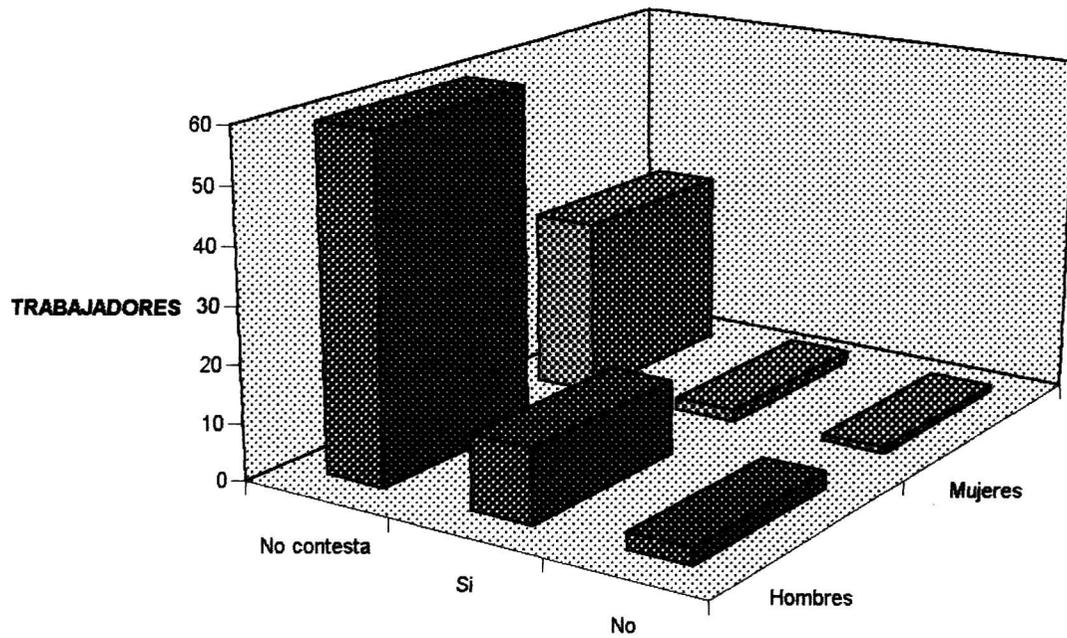


FIGURA 30. Trabajadores oficiales que comparten tiempo libre con compañeros de trabajo.
FUENTE: Tabla 28, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

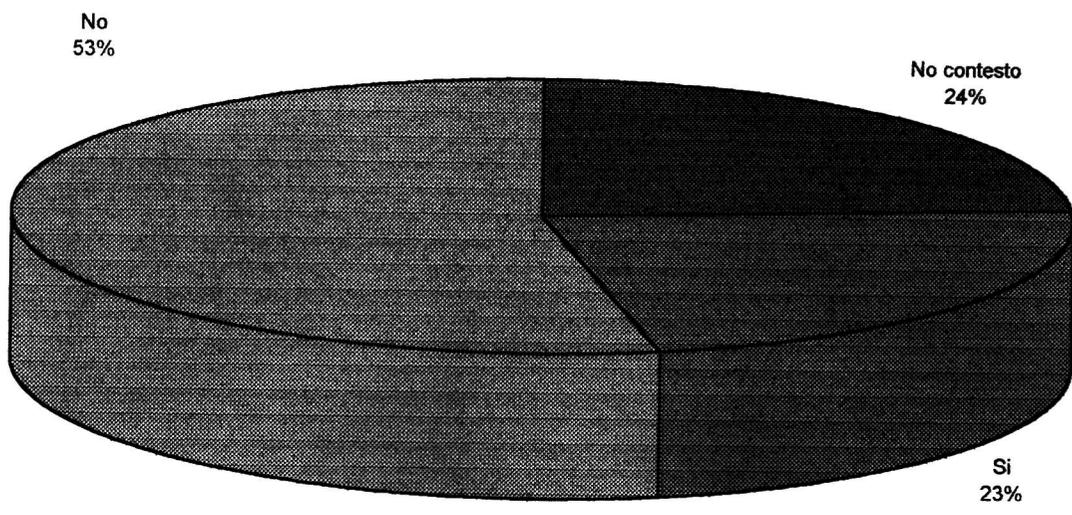


FIGURA 31. Participacion en las actividades programadas por el Municipio de Santiago de Cali.
FUENTE: TABLA 63, encuesta aplicada a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

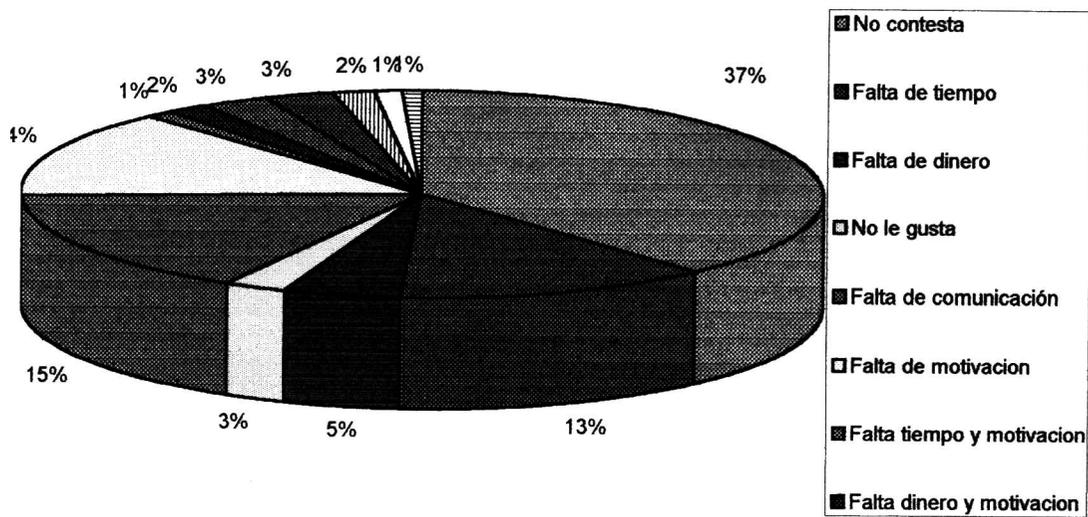


FIGURA 32. Razones por las que los trabajadores oficiales no participan en las actividades programadas en el Municipio de Santiago de Cali.

FUENTE: Tabla 79, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

Según los datos arrojados por la muestra levantada en el Municipio, el deporte, el descanso y los paseos son las actividades que congregaron la mayor cantidad de trabajadores al preguntárseles en que actividad dedican su tiempo libre con porcentajes de 24%, 19% y 21.82%, respectivamente (FIGURA 33), incluyendo las diferentes combinaciones de una o varias actividades seleccionadas. La tendencia anterior se mantuvo al responder lo que les gustaría que el municipio ofreciera para recrearse, correspondiendo a deportes y paseos los porcentajes de 39% y 29%, respectivamente (FIGURA 34), incluyendo las diferentes combinaciones de una o varias actividades deseadas. La participación de los hombres en estas decisiones (deportes y paseos) fue mayor con una participación del 75.45% frente a un 18.18% de las mujeres (concatenando datos de FIGURAS 35 y 36).

Siguiendo en orden de importancia, las exposiciones y el teatro representaron un 11.82% (FIGURA 37 y 38, respectivamente), 10% el cine y las fiestas (FIGURAS 39 y 40, respectivamente), siguen en menor importancia la pesca y caza y programas de la tercera edad.

Para que el personal del municipio participe activamente en los programas de recreación y esparcimiento es necesario que se creen o fortalezcan los canales de comunicación.

El 96.36% de los encuestados dijo que el Municipio actualmente no fomenta ninguna de las habilidades artísticas sugeridas en la encuesta. De otra

parte, del 3.64% que respondió afirmativamente, el 75% dijo que el Municipio fomenta estas actividades a través de la Casa de la Cultura, el 25% a través del Grupo de Danzas (FIGURA 41). Estas personas dijeron que el medio como se les informa de estas actividades es a través de carteleras (7.3%) y de circulares (5.5%), cabe destacar que quienes no contestaron corresponden al mayor porcentaje (84.5), como se ilustra en la FIGURA 42, de ahí el cuestionamiento acerca de que pasa con la comunicación del municipio para transmitir a la mayoría de sus funcionarios sobre el fomento de estas actividades y sobre la utilización de medios más activos para transmitirla.

Lo anterior revierte en la apatía que sienten los funcionarios para participar en los eventos que se realizan en el Municipio. Lo interesante de este ejercicio es que la falta de comunicación es más importante para que el municipio realice una excelente campaña de motivación.

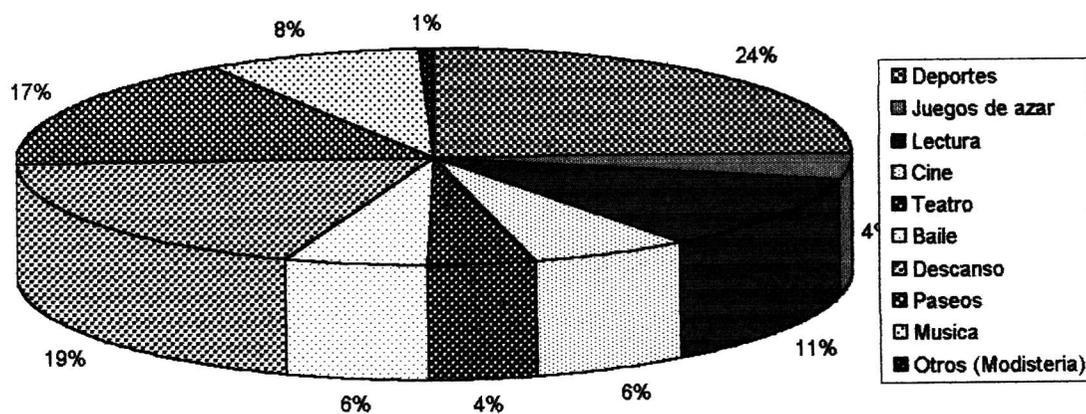


FIGURA 33. Actividades en que se recrean en tiempo libre los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali.

FUENTE: TABLA 64, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

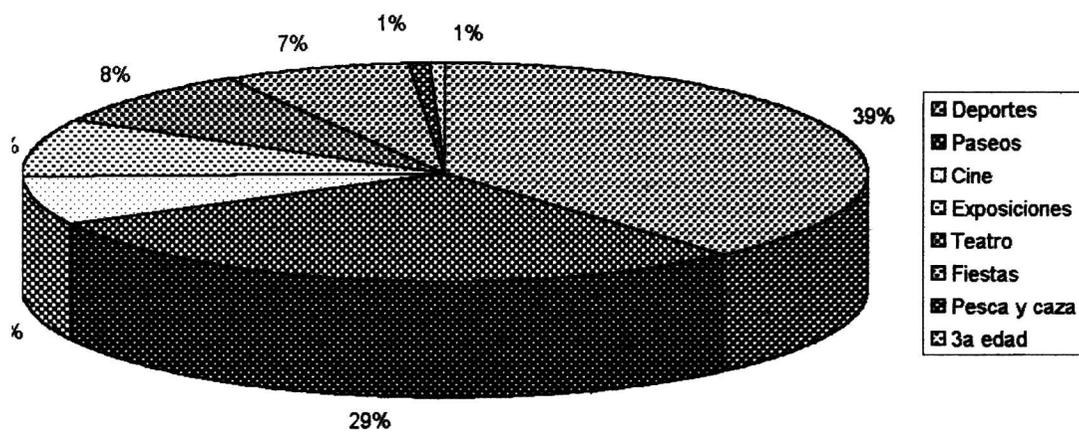


FIGURA 34. Actividad de recreacion deseada por los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali.
FUENTE: TABLA 65, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

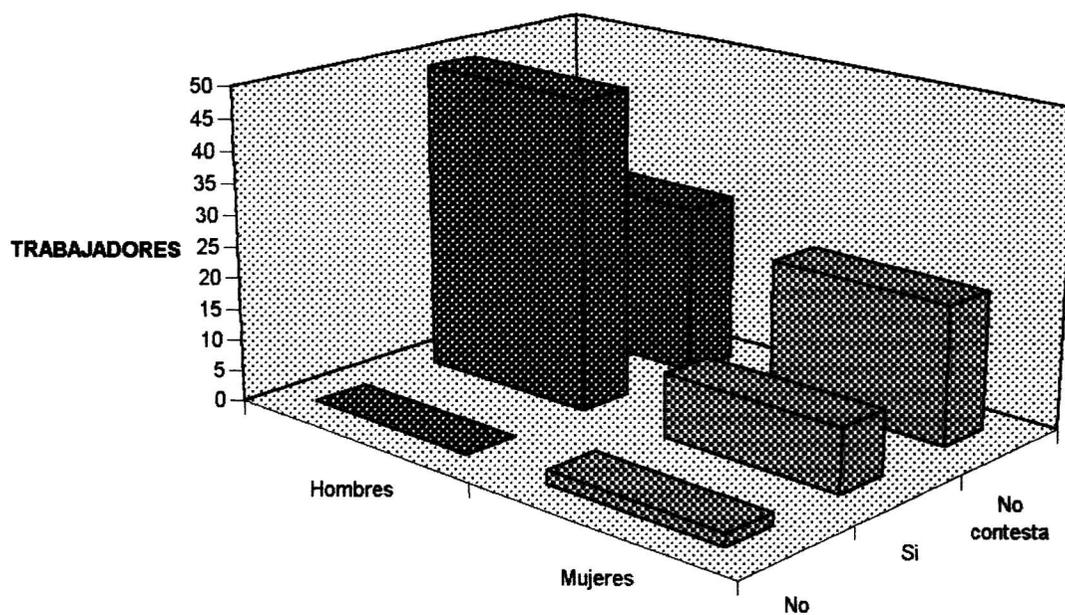


FIGURA 35. Trabajadores oficiales que desean que el Municipio de Santiago de Cali ofrezca Deportes.
 FUENTE: Tabla 42, encuesta aplicada trabajadores oficiales Municipio de Santiago de Cali, 1996.

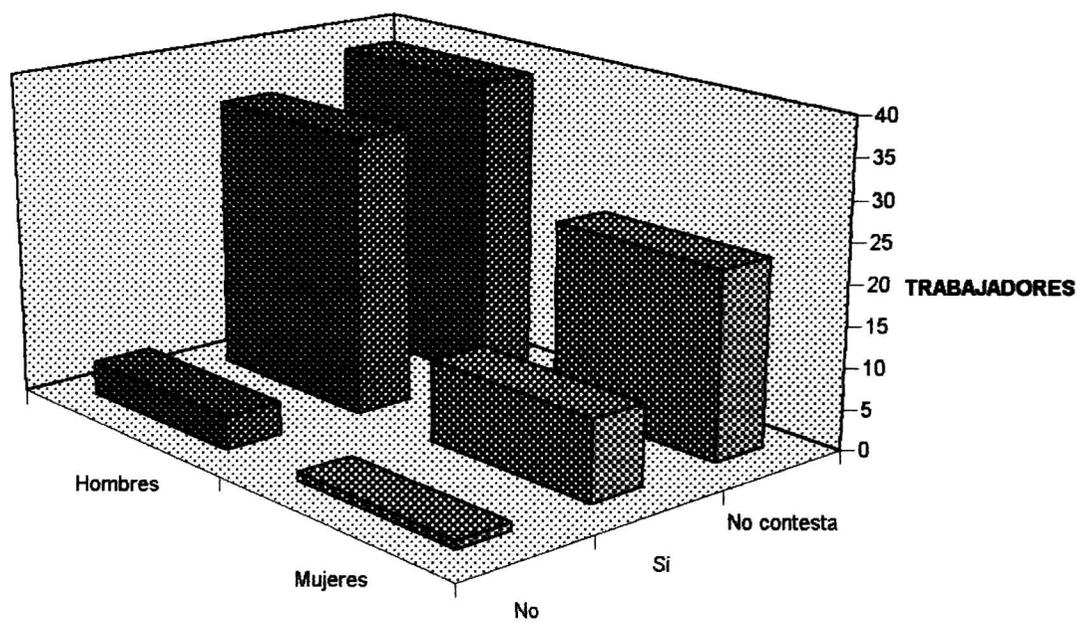


FIGURA 36. Trabajadores oficiales que desean que el Municipio de Santiago de Cali ofrezca Paseos.
FUENTE: Tabla 43, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

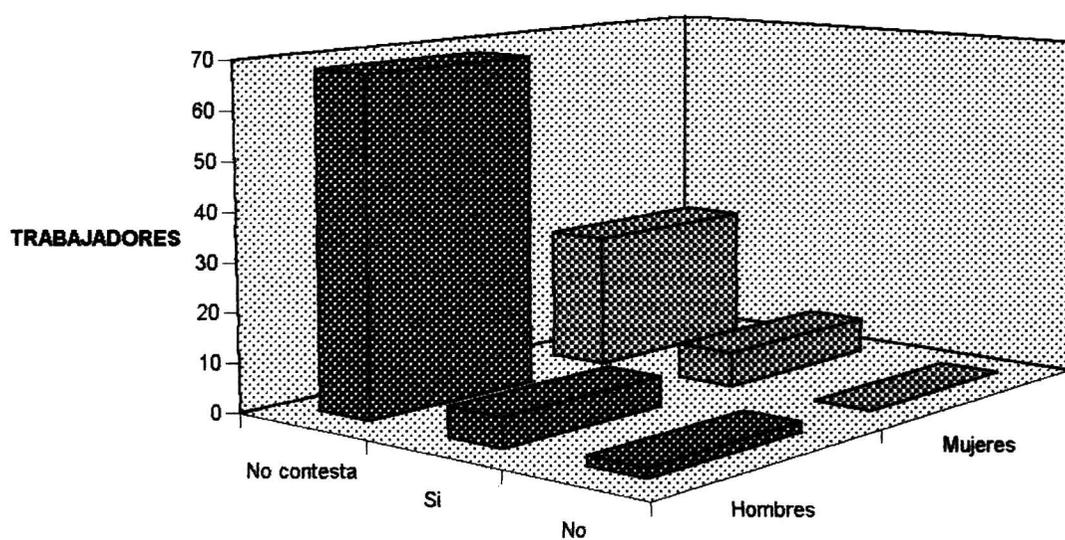


FIGURA 37. Trabajadores oficiales que desean que el Municipio de Santiago de Cali ofrezca exposiciones.
FUENTE: Tabla 45, encuesta aplicada trabajadores Municipio de Santiago de Cali, 1996.

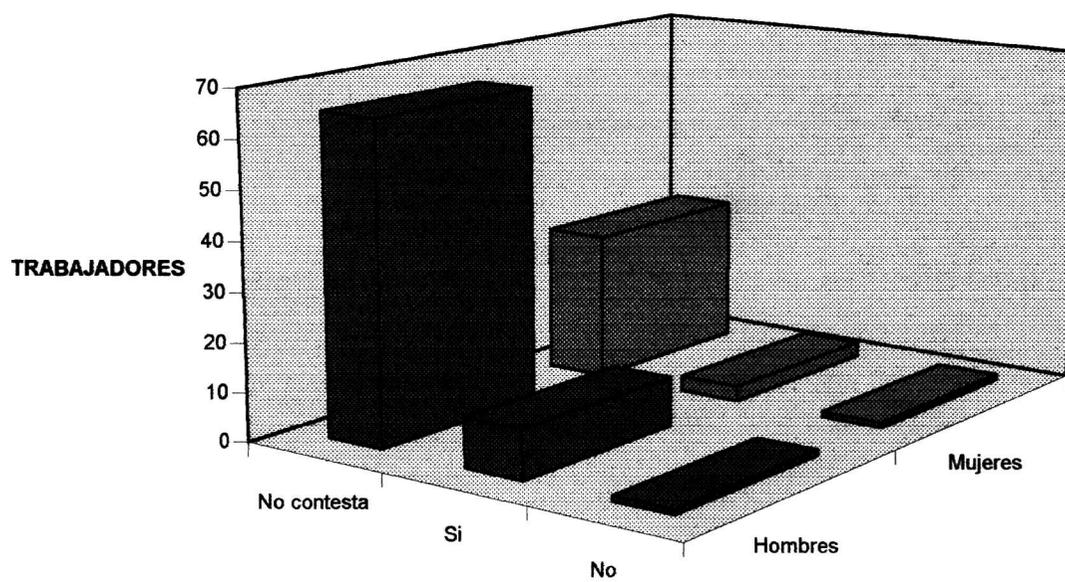


FIGURA 38. Trabajadores oficiales que desean que el Municipio de Santiago de Cali ofrezca teatro.
 FUENTE: Tabla 46, encuesta aplicada trabajadores oficiales Municipio de Santiago de Cali, 1996.

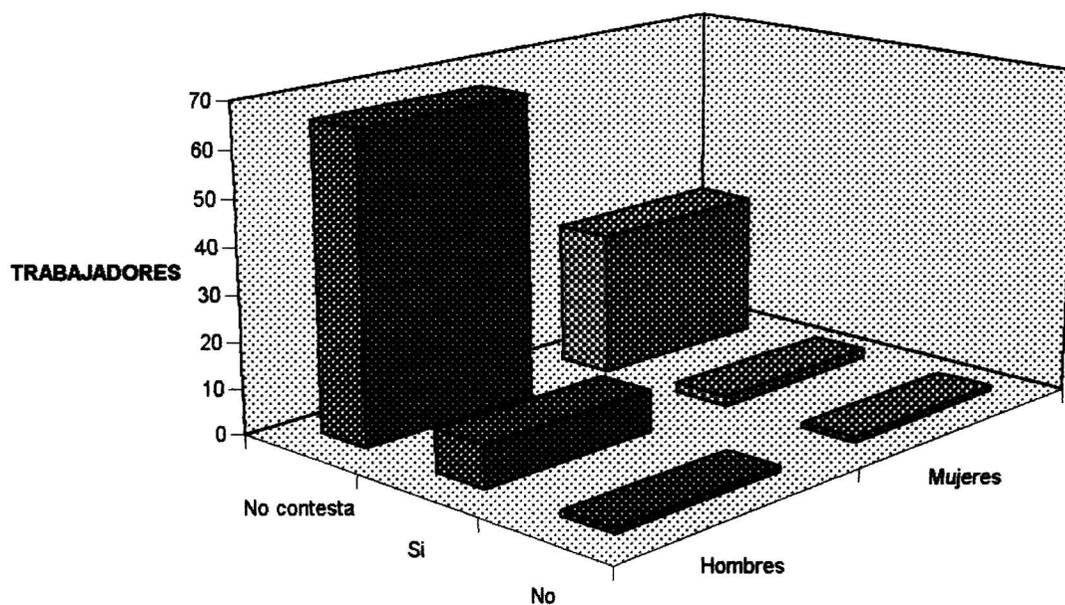


FIGURA 39. Trabajadores oficiales que desean que el Municipio de Santiago de Cali ofrezca Cine.
FUENTE: Tabla 44, encuesta aplicada trabajadores oficiales Municipio de Santiago de Cali, 1996.

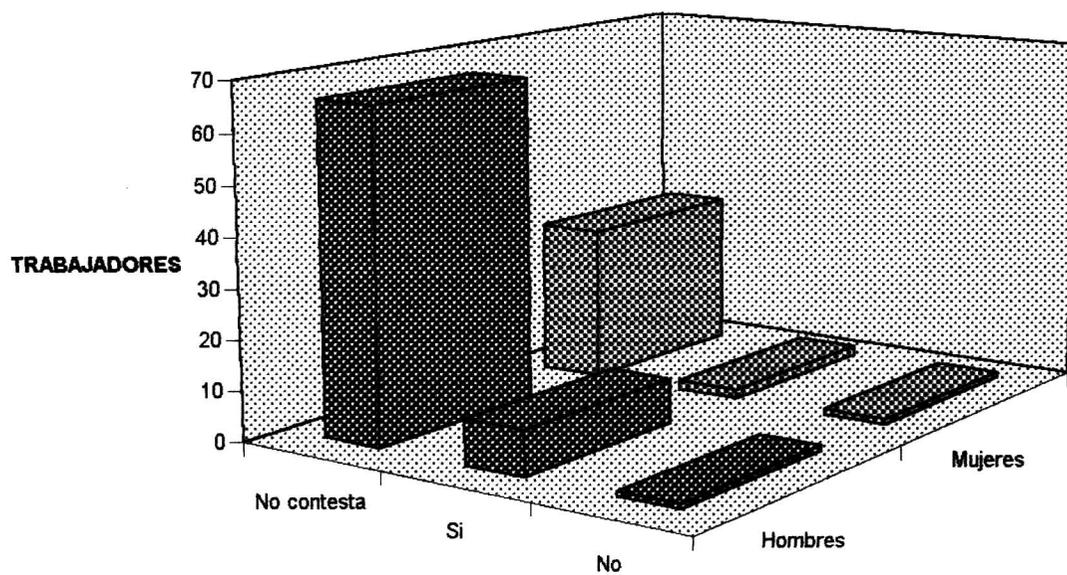


FIGURA 40. Trabajadores oficiales que desean que el Municipio de Santiago de Cali ofrezca fiestas.
 FUENTE: Tabla 47, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

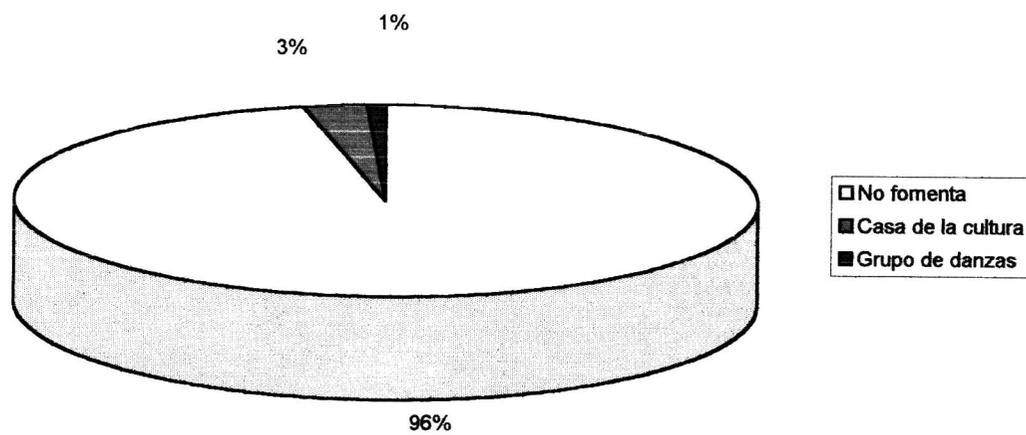


FIGURA 41. Fomenta el Municipio de Santiago de Cali las habilidades artísticas.

FUENTE: TABLA 66, encuesta aplicada trabajadores oficiales Municipio de Santiago de Cali, 1996.

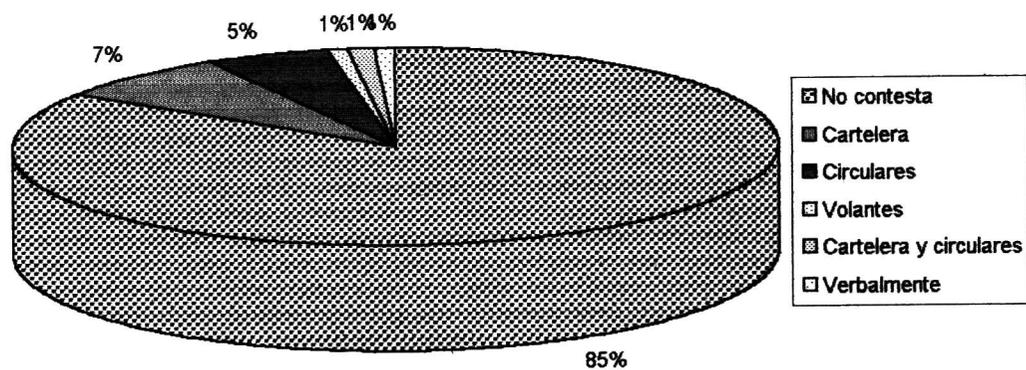


FIGURA 42. Medio de fomento de las actividades artísticas por parte del Municipio.
FUENTE: TABLA 67, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

Sin comunicación no puede interesarce al funcionario para que participe activamente en estos programas. El Municipio deberá establecer canales de información adecuados o fortalecer los existentes, puesto que el personal no tiene acceso a una buena comunicación para conocer los eventos que el Municipio realiza.

3.9. LA IDENTIFICACION CON EL LUGAR DE TRABAJO Y CON EL AMBIENTE LABORAL

Por hostil que sea el ambiente en que trabajamos, nunca debemos de dejar de insistir en que el desarrollo se refiere a personas y no a objetos. En que el fin del desarrollo no debe ser ni “Produccionismo, ni consumismo”, si no la satisfacción de las necesidades fundamentales que no son solo necesidades del “poseer” si no también necesidades del “ser”¹⁴

Los trabajadores oficiales del Municipio se identificaron con la labor que desempeñan actualmente. Sólo un 13.6% dijo no identificarse con la labor que ha venido desarrollando en su tiempo de servicio (FIGURA 43). Pero es necesario profundizar porqué razón los funcionarios se identificaron con la labor que han venido realizando. Para el 27.3% se debe a que el tipo de actividad que desarrolla es de su agrado, un 19.1% dijo que esto es gracias a

¹⁴ Desarrollo a Escala Humana : Una Opción para el futuro, Manfred Max Neef

las aptitudes y capacidades que tienen para llevar a buen término su labor, es decir que el trabajo no es difícil para ellos, otro 14.5% manifestó que es gracias a su experiencia y sólo un 2.7% dijo que le gustaba servir a la comunidad. El 3.6% manifestó que se identificaba por las expectativas que pudiera traerle de acuerdo a sus estudios realizados (FIGURA 44).

El Municipio deberá realizar campañas periódicas de capacitación e información para sus funcionarios bajo la óptica de trabajador oficial, dadas las características sociales que desenvuelven al trabajador quien no se siente parte de la comunidad y que según estas estadísticas es más por falta de mecanismos claros de comunicación al interior de la administración que por carencia de un adecuado clima laboral. Al preguntársele a los trabajadores su calificación para el clima laboral el 38.2% lo calificó de bueno, el 30% de muy bueno y regular el 24.5% (FIGURA 45). Sólo un 4.5% de los funcionarios calificó el clima laboral malo.

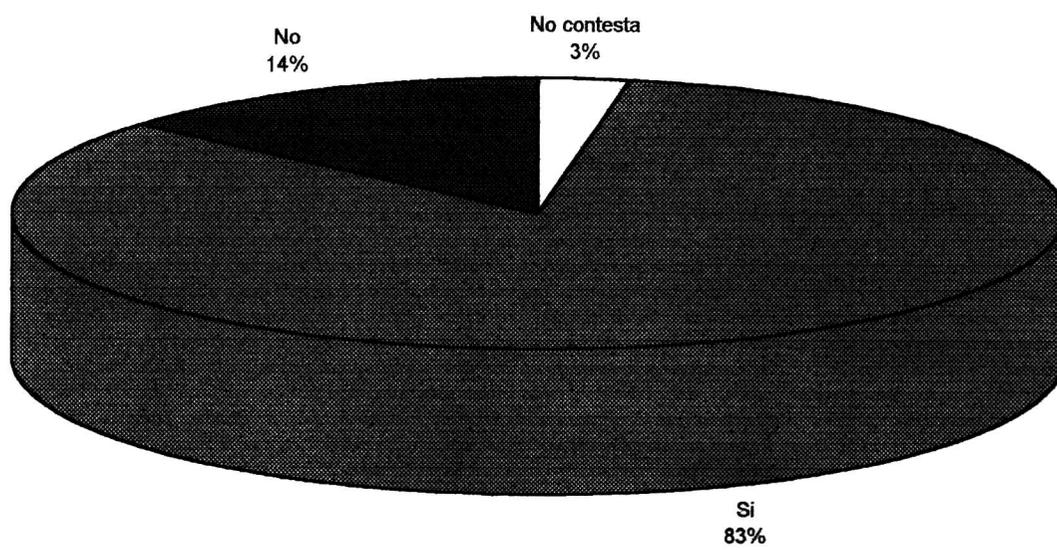


FIGURA 43. Identificación del trabajador oficial con la labor desempeñada.

FUENTE: TABLA 68, encuesta aplicada trabajadores oficiales Municipio de Santiago de Cali, 1996.

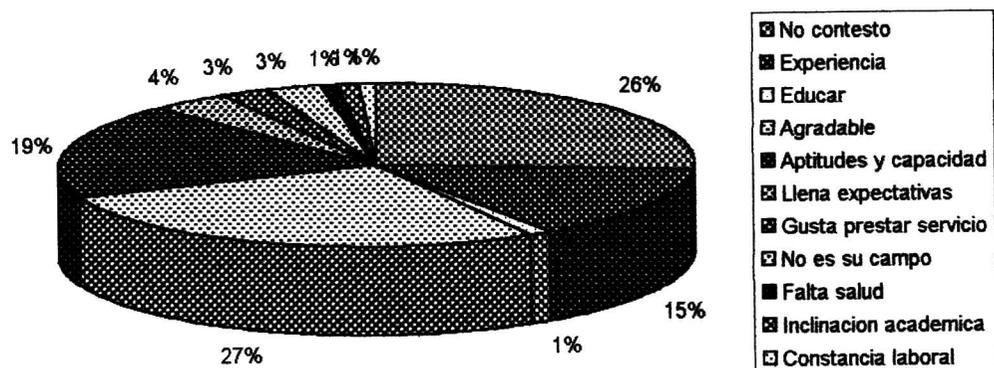


FIGURA 44. Razones por las que gustan o no los trabajadores oficiales de la labor desempleada.
 FUENTE: TABLA 69, encuesta aplicada trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, 1996.

3.10. ANALISIS SOCIOECONOMICO DEL TOTAL DE LA POBLACION OBJETO DE ESTUDIO

3.10.1. Distribución de los trabajadores oficiales por grupos de edad y sexo

La mayoría de los trabajadores oficiales (53.28%), se encontraron agrupados en edades entre 40 y 45 años(FIGURA 1), lo que indicó que esta categoría de funcionario público es de poca rotación laboral, característica esta, común en las otras categorías de funcionarios públicos ; esta afirmación quedo sustentada al analizar la información de la nómina del Municipio de Santiago de Cali suministrada, con referencia al tiempo de servicio, observándose que el 53.99% del los trabajadores oficiales tienen por lo menos una antigüedad de diez(10) años de servicio, conformando dentro este rango la mayor participación, los trabajadores con tiempo de servicio entre 15 y 19 años(23.3%), resultados estos, que refuerzan la afirmación inicial (FIGURA 2).

De otro lado, cabe destacar que las mujeres obtuvieron su mayor participación por edad en el rango entre 40 a 44 años, con un porcentaje de 7.02% del total, mientras que los hombres presentaron su mayor participación en el rango de edad de 45 a 49 años con un 14.88% del total de la población ; lo anterior hizo notoria la

gran diferencia en contratación por sexo, primando los hombres en una relación mayor de 2 :1.

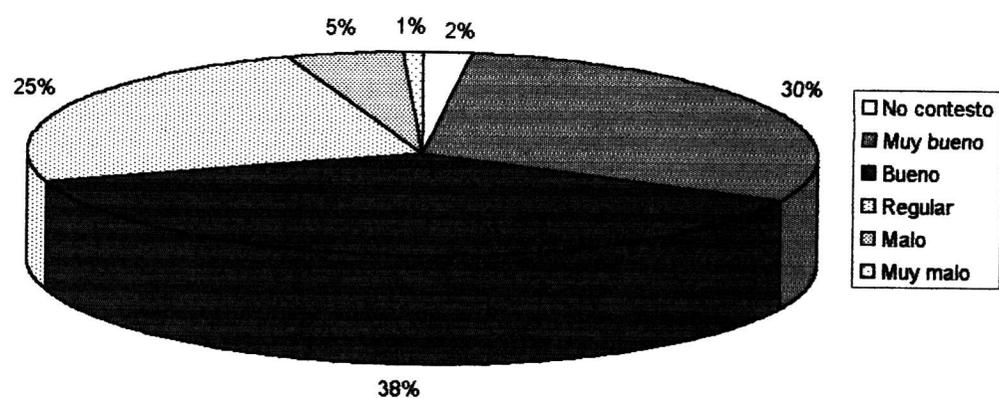


FIGURA 45. Calificación ambiente laboral por el trabajador oficial.

FUENTE: TABLA 70, encuesta aplicada trabajadores oficiales Municipio de Santiago de Cali, 1996.

3.10.2. Distribución del ingreso de los trabajadores oficiales

Realizado un análisis **a priori** de la nómina de los trabajadores oficiales de Municipio de Santiago de Cali, se encontró una diferencia en escala salarial relativamente pequeña y una concentración bastante acentuada alrededor del salario promedio (\$278,366.13 a precios corrientes del año 1996) del trabajador oficial, indicando que un 90% de los salarios de los trabajadores, estuvieron con una diferencia respecto a este no mayor al 10.5% (Tabla 71) ; cabe destacar que al comparar éste con el ingreso promedio de los empleados en general del municipio de Santiago de Cali ubicado en \$452.802,11, apenas representó el 61.5%, lo que indicó que el ingreso de los trabajadores oficiales esta nivelado por lo bajo, situación que responde al nivel educativo y el grado de especialización que se observó de acuerdo a la investigación.

Por otro lado, el salario promedio en términos reales de los trabajadores oficiales para el año 1996, se ubicaba en \$228,919.51¹⁵ .

El presupuesto asignado para el pago de nómina de los trabajador oficiales, a la luz del análisis económico de la distribución del ingreso, a través del **Indice de Gini(IG)**, indicador éste, que determina la distorsión en la distribución del

ingreso para un País, Región, Municipio, etc., así mismo para los análisis de situación económica y social es tomado como indicador de bienestar; para este caso la población se refiere a los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali; permitiendo aseverar que la distribución de la nómina entre los trabajadores oficiales no presentó distorsión, al obtener un $IG=0.061804495 \sim 0.1$ (Tabla 72 ilustra la manera como se obtuvo el IG), reafirmando así, la hipótesis a priori inicial, también observando la tendencia de la curva de Lorenz en la FIGURA 46 se tiene clara idea de dicha distribución. El IG nos sugiere el grado de distorsión en cuanto a distribución del ingreso, y aunque este tiende a cero(0), no quiere decir, que el ingreso devengado sea de buen nivel, situación que luego se evaluara al obtener el Ingreso per cápita para algunos estadios Nacionales.

Al comparar el IG obtenido para los trabajadores oficiales de Municipio de Santiago de Cali, con el IG urbano Nacional para 1996 proyectado con índices de los años 1994 y 1995 (Tabla 73), obteniendo un IG urbano Nal.=0.4984 (proyectado), reflejó una situación totalmente contraria, es decir; la distribución del ingreso de los trabajadores oficiales tiene una ínfima distorsión, mientras que la distribución del ingreso urbano Nacional tiene una distorsión relativamente acentuada, con tendencias en los últimos periodos a mejorar dicha distribución, esto, como consecuencia de las políticas

¹⁵ El ingreso promedio en términos reales se calculo dividiendo el ingreso en términos nominales en el IPC del mismo periodo($Pr=Prn/IPC$).

implementadas en el actual gobierno, que buscan un equilibrio social y una mejor distribución de la riqueza a través de inversión social (Salto Social, Modelo de Desarrollo periodo 1994-1995).

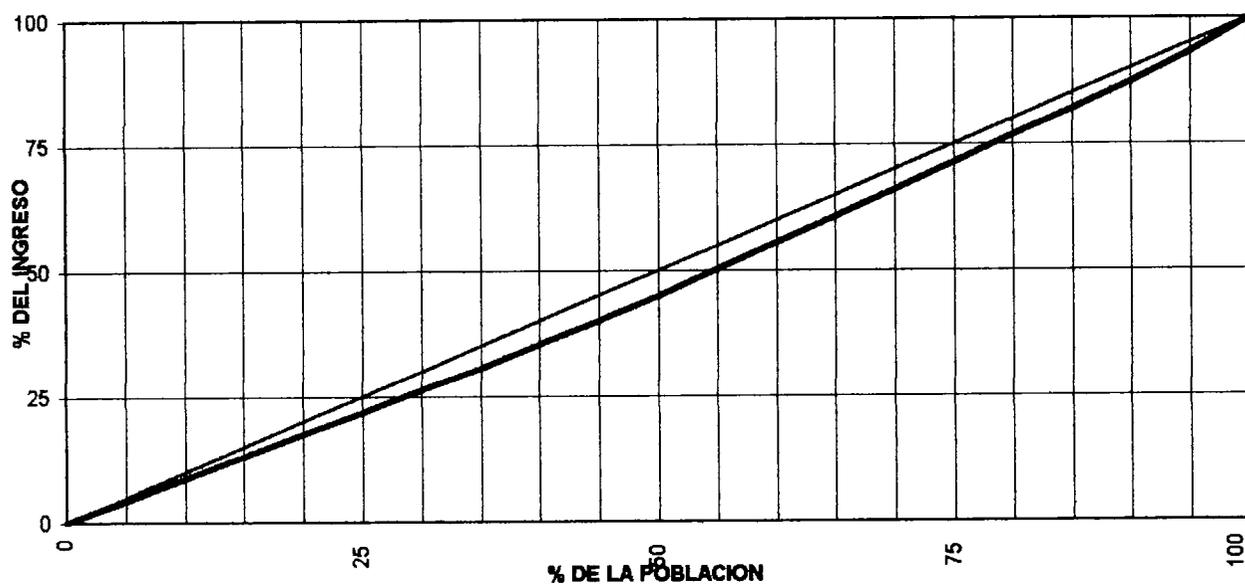


FIGURA 46. Distribucion del ingreso de los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali.
FUENTE: TABLA 76. Base de datos nomina de empleados del Municipio de Santiago de Cali.

3.10.3. INGRESO PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES OFICIALES

El presente análisis se realizó a precios constantes de 1975, obteniendo un ingreso promedio de los trabajadores oficiales de \$31.078,61¹⁶.

Supuesto 1: Los trabajadores oficiales no se ocupan en otra actividad económica para obtener ingresos adicionales, por lo tanto se asume el ingreso devengado como su única fuente de ingresos.

Supuesto 2: El ingreso per cápita Nacional y Departamental son proxies de un ingreso promedio calculado a partir de un ingreso Nacional o Departamental dividido entre el número de habitantes de cada colectividad, por ello, es un valor que permite análisis comparativo contra el ingreso promedio calculado para los trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali.

A la luz de lo pactado en la convención Colectiva, el Trabajador Oficial vio afectado para el año de 1996 su ingreso, ya que el incremento del mismo para el periodo 95-97 correspondió a un 18% de aumento mas dos puntos

¹⁶ El valor se obtuvo con el valor promedio en términos nominales de 1996, y deflactándolo en cada periodo por su respectiva inflación, hasta 1975.

(2%) de incentivo a la productividad en 1996 y 1997¹⁷; este aumento del ingreso fue inferior al porcentaje de inflación calculado por el DANE del 19.5% y 21.6% para los periodos 1995 y 1996, respectivamente.¹⁸

Ante la situación anterior los Trabajadores Oficiales si bien han tuvieron un aumento salarial en términos nominales, no ocurre lo mismo si el análisis se realiza en términos reales, que muestra perdida del poder adquisitivo consecutivo para el periodo que contempla la Convención Colectiva de 1995-1997; aunado a lo anterior, el ingreso en términos reales se torna mas bajo, siendo consientes de la tendencia inercial o reptante¹⁹ de la inflación en Colombia. lo anterior conllevó al Trabajador Oficial a niveles inferiores de Bienestar, toda vez que el acceso a los satisfactores de necesidades básicas se ve afectado negativamente por el regulador de los mercados (Los precios).

Ahora bien, si se compara el ingreso promedio de los Trabajadores Oficiales con el Ingreso Percápita Departamental y Nacional, se tuvieron dos situaciones bien diferentes, pero que enmarcaron al Trabajador Oficial del Municipio de Cali en términos de ingreso en una posición intermedia, esto es, mientras el ingreso percápita del Valle del Cauca para 1996, correspondió a \$44.780.00 a precios constantes de 1975 (Tabla 74), como el nivel mas alto y

¹⁷ Convención colectiva de trabajo 1995-1997, Sindicato de trabajadores oficiales del Municipio de Santiago de Cali, Artículo 55, Pag. 23.

¹⁸ Indicadores de Coyuntura Económica, datos preliminares 1996, pag. 62. Departamento Nacional de Planeación.

el ingreso per cápita Nacional para el mismo periodo con un valor de \$25.274.00 a precios constantes de 1975 (Tabla 75), en el mismo periodo, como el nivel mas bajo de las tres estancias, como ya se indicó anteriormente, el ingreso promedio de los trabajadores Oficiales con un valor de \$31.078,00, se ubicó entre los dos límites, de esta situación se desprenden que a pesar de que los Trabajadores Oficiales perdieron poder adquisitivo aún permanecieron por encima del indicador Nacional, pero con tendencia a la baja de su ingreso real; fenómeno que de continuar presentándose afectaría directamente el entorno socioeconómico del trabajadores y por ende los niveles de productividad colocando en evidencia la competitividad de la Entidad objeto de estudio, así mismo, el bienestar de los mismos. No fue posible obtener información de nómina del Municipio de Cali para el periodo 1990-1996, que impidió realizar un análisis de la tendencia del ingreso del trabajador oficial en dicho periodo, comparado con el PIB percapita Departamental y Nacional.

Cabe aclarar que es necesario tener presente el momento coyuntural del País y del Departamento, si bien los niveles de crecimiento del País no han alcanzado las metas económicas presupuestadas por el Gobierno.²⁰; la situación para el Departamento del Valle del Cauca no es muy diferente,

¹⁹ Mas comúnmente conocida como la espiral salarios-costos-precios.

²⁰ Como resultado de la crisis política y económica que ha vivido el País durante el último Gobierno (periodo 1994-1998 Dr. ERNESTO SAMPER PIZANO) .

aunque ha mantenido a través de la historia niveles de crecimiento muy por encima de los promedios nacionales. Lo anterior explica porque el promedio de ingreso del trabajador oficial comparado con el Nacional fue mas alto, ya que la región del Valle del Cauca debe su Producción al área Metropolitana de Cali-Yumbo, Area geográfica donde esta ubicada la población objeto de estudio.

4. CONCLUSIONES

- La administración central deberá elaborar con uno de sus departamentos un plan estratégico de comunicación hablada y escrita para fortalecer los vínculos de los funcionarios al interior y al exterior del entorno laboral.
- La falta de conocimiento de la convención colectiva que rige a los trabajadores oficiales permite demostrar, la poca utilización de los logros que se han obtenido a través de esta, ejemplo es, los resultados en la encuesta con referencia a los programas de vivienda, en donde los trabajadores manifestaron que el Municipio de Santiago de Cali, no ofrece programas sobre este ítem. Sin embargo, la convención colectiva es clara según los artículos 98 y 99, donde se presenta un Plan de vivienda para los trabajadores que no la poseen. La constante de nuevo, la presenta la falta de canales de comunicación claros que permitan a trabajadores y empleador(Municipio) conocer y ejecutar las obligaciones y derechos que los cobija.

- La recreación según la encuesta se realiza en la mayoría de los casos con el grupo familiar.
- Los trabajadores oficiales encuestados se identifican con la labor que desempeñan, sin embargo, se percibe un bajo nivel de compromiso con la Entidad en que laboran (Municipio de Santiago de Cali), pues, si bien su función es la de servicio a la comunidad, tan solo el 2.7% del total encuestado manifestó su identidad con el lugar de trabajo y la función que desempeña.
- De la encuesta aplicada se encuentra que la mayoría de los trabajadores oficiales, en la actualidad no están tramitando adquisición de vivienda por diferentes razones ; destacándose la carencia que el Municipio (entidad contratante) tiene de un programa específico que permita o facilite al trabajador el acceso a programas de adquisición de vivienda.
- Un alto porcentaje de los individuos que han recibido algún tipo de capacitación, no han sido nivelados por que en la mayoría de los ocasiones la formación recibida no es acorde con el perfil de los cargos de la dependencia a la cual se encuentran adscritos ; de otro lado se presenta la situación de que un cambio de cargo afectaría negativamente el ingreso del trabajador y contrarrestaría el efecto positivo del bienestar buscado.

- De acuerdo con la convención colectiva la Administración Central del Municipio de Cali se compromete a partir de la misma a estructurar un Programa de Salud ocupacional y preventivo el cual tendrá en cuenta la prevención de los factores de riesgos de los trabajadores oficiales ; pero basados en los resultados de la encuesta el trabajador oficial en un alto porcentaje manifestó que el Municipio no desarrolla un programa efectivo de prevención en salud, lo que lleva a dos presunciones, en primera instancia : No se esta dando cabal cumplimiento a lo pactado en la convención colectiva (Art. 19,20) y, lo segundo : Reiteradamente se enuncia la deficiencia en los canales de comunicación lo que no contribuye a la aplicación efectiva de los posibles programas de salud ocupacional y preventiva que se estén llevando a cabo.
- El ingreso del trabajador oficial en términos reales en los dos últimos periodos (años 1995-1996) regidos por la Convención Colectiva ha presentado disminución, debido a que los incrementos pactados han estado por debajo de la inflación calculada por el DANE para dichos periodos, esto permite en primera instancia indicar, que el poder adquisitivo del trabajador se ha visto disminuido para la satisfacción de sus necesidades básicas, y, en segunda instancia, el bienestar del mismo se ha deteriorado como

consecuencia de la anterior disminución. Lo anterior se sustenta, en el hecho de que el ingreso del trabajador oficial se constituye en la mayoría de los casos en el único canal para la satisfacción de sus necesidades básicas y el acceso a mejores niveles de bienestar.

5. RECOMENDACIONES

- Para que el personal del municipio participe activamente en los programas de recreación y esparcimiento es necesario que se creen o fortalezcan los canales de comunicación. Esto se demuestra en la apatía que sienten los funcionarios para participar en los eventos que se realizan en el Municipio, ya que de acuerdo a lo expresado en la encuesta se orienta en términos generales a detectar deficiencias en los canales de comunicación.
- La Administración Central deberá elaborar con uno de sus departamentos un plan estratégico de comunicación hablada y escrita para fortalecer los vínculos de los funcionarios al interior y al exterior del entorno laboral.
- Implementar un programa que informe a los trabajadores sobre los planes consagrados en la Convención, y de esta manera garantizar que conozcan los derechos y obligaciones que los rige ; así mismo, el Municipio debe propender y liderar la ejecución de los planes consagrados en ella.

- La Administración Central de Municipio de Santiago de Cali deberá establecer un programa claro y efectivo de recreación y deporte a la luz del artículo 47 de la Convención Colectiva, que propenda por el desarrollo personal del trabajador oficial y lo integre al grupo general de funcionarios permitiendo la interacción de todos sin ningún tipo de discriminación.
- Conformación de escuelas deportivas y talleres de incentivación cultural para las familias de los trabajadores, de tal forma que se logre una integración plena y real tanto del trabajador como del núcleo familiar, pero cabe volver a mencionarlo, se deben en primera instancia fortalecer los canales de comunicación.
- Es necesario que la administración central del Municipio de Santiago de Cali, específicamente la oficina de desarrollo de talento humano genere un plan institucional que involucre al trabajador promoviendo un alto grado de compromiso con su función principal, la cual es el servicio a la comunidad, esto como punto de partida hacia el logro de un estado de bienestar general de mayor nivel.
- El Municipio debe establecer mecanismos que den cumplimiento a los artículos 98, 99 y 101 de la convención colectiva; que consagran el Plan facilitador para la consecución de vivienda por parte del trabajador oficial.

- Fortalecer los programas de capacitación laboral y estímulo del estudio entre los trabajadores oficiales ampliando la cobertura de los auxilios pactados según la convención colectiva (Art. 85). Auxilios que en la actualidad son esporádicos y no afectan de manera significativa el entorno global del funcionario.
- La jefatura de Recurso Humano debe delegar a quien corresponda la elaboración de un programa que evalúe las condiciones de formación alcanzada por el trabajador oficial y establezca un mejoramiento integral, coherente y acorde con la política de bienestar laboral.
- El proceso de selección de personal debe obedecer a unos patrones estándar para tal fin y a un perfil determinado para el desempeño de cada cargo, y no ceñirse al perfil político que lo ha caracterizado a través de la historia en la contratación de trabajadores para entidades del Estado.
- Dada la ventaja que se tiene con la estabilidad laboral y la escasa rotación de personal, se pueden establecer programas de mejoramiento continuo con proyecciones de largo plazo ; lo que indica que cualquier esfuerzo orientado a fortalecer el talento humano, redundara en un efecto **boomerang** hacia la misma Entidad.

- Al pactar los incrementos salariales para cada periodo se debe tener como base la realidad económica del País y las proyecciones económicas del Gobierno y los diferentes Gremios que conforman la economía. Para ello, el indicador mas versátil para ser tenido como base es el índice de inflación, que en ultimas determinara la posición en términos reales de los nuevos salarios.
- Todo tipo de pacto en lo concerniente a remuneraciones deberá realizarse en términos porcentuales o teniendo como base el salario mínimo vigente, las expectativas y proyecciones de la Economía.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION DEL VALLE DEL CAUCA, Santiago de Cali. Plan de Desarrollo 1995 - 1997 Internacional y Pacifico: DAPVC, 1995. 89p.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA, Bogotá. Bienestar Social Laboral, Bogotá :DAFP. 1995.

HAMMERSMEH AND REES. Economics and Theory the Waves and Salary, 2ed. Bogotá : Mc Graw Hill, 1990.

FERGUSON C. E. Y GOULD J. P. Teoría Microeconómica. 3ed. México :FCE. 1990.

GUJARATI, Damodar. Econometria. 2ed. Bogotá : Mc Graw Hill, 1990, 300p.

KOUTZOYIANNIS A. Macroeconomía I y II. 1ed. México : UAM, 1983.

LORA Eduardo. Técnicas de Medición Económica. 3ed. Bogotá: Fedesarrollo, 1993.

MENDENHALL . Estadísticas para Administración y Economía. 3ed. Bogotá: Mc Graw Hill, 1993.

VARIAN M. .Macroeconomía Avanzada. 1ed. México: Mc Graw Hill, 1984.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, El Salto Social, Plan de Desarrollo 1994-1998. Bogotá : DNP, 1994.

CONSEJO DEPARTAMENTAL DE ESTADISTICA, Cali. Anuario de Estadística del Valle del Cauca 1990. Santiago de Cali : CDE, 1990.

----- Anuario de Estadística del Valle del Cauca 1991. Santiago de Cali : CDE, 1991.

----- Anuario de Estadística del Valle del Cauca 1992. Santiago de Cali : CDE, 1992.

----- Anuario de Estadística del Valle del Cauca 1993. Santiago de Cali : CDE, 1993.

----- Anuario de Estadística del Valle del Cauca 1994. Santiago de Cali : CDE, 1994.

----- Anuario de Estadística del Valle del Cauca 1995. Santiago de Cali : CDE, 1995.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION. Unidad de Análisis Macroeconómico, Indicadores de Coyuntura Económica. Bogotá : DNP, Resultados Preliminares de 1996, Volumen 2, Numero 1, 1997.

LONDOÑO DE LA CUESTA, Juan Luis. Distribución del Ingreso y Desarrollo Económico Colombia en el Siglo XX. 1ed. Bogotá : TM Editores, 1995. 261p

LORA E., OCAMPO J. A. Y STEINER R.. Introducción a la Macroeconomía Colombiana 3ed. Bogotá : TM Editores, 1994,

CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DE OCCIDENTE División Ciencias Económicas, Cali. Guía Básica para la Presentación y Evaluación de Anteproyectos y Trabajos de Grado. Santiago de Cali : CUAO, 1995.

ANEXO A. TABLAS DE CRUCE DE VARIABLES

TABLA 1. Distribucion de los trabajadores oficiales por grupos de edad y sexo.

GRUPEDAD	Mujeres		Hombres		Total	
	Freq	Porc.	Freq	Porc.	Freq	Porc.
20-24	3	0.19	9	0.58	12	0.77
25-29	17	1.10	78	5.03	95	6.12
30-34	46	2.96	110	7.09	156	10.05
35-39	69	4.45	155	9.99	224	14.43
40-44	109	7.02	227	14.63	336	21.65
45-49	72	4.64	231	14.88	303	19.52
50-54	80	5.15	108	6.96	188	12.11
55-59	52	3.35	63	4.06	115	7.41
60-64	27	1.74	41	2.64	68	4.38
>65	17	1.10	38	2.45	55	3.54
Total	492	31.70	1060	68.30	1552	100.00

FUENTE: Base de datos Nomina Empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 2. Distribucion de los trabajadores oficiales por sexo y años de servicio

servicio	Mujeres		Hombres		total		Acum.
	Freq	Porcent	Freq	Porcent	Freq	Porcent	
1	37	2.4	38	2.4	75	4.8	4.83
2	13	0.8	41	2.6	54	3.5	3.48
3-4	67	4.3	97	6.3	164	10.6	10.57
5-9	137	8.8	284	18.3	421	27.1	27.13
10-14	85	5.5	157	10.1	242	15.6	15.59
15-19	101	6.5	260	16.8	361	23.3	23.26
20-24	49	3.2	157	10.1	206	13.3	13.27
25-29	3	0.2	26	1.7	29	1.9	1.87
Total	492	31.7	1060	68.3	1552	100.0	

FUENTE: Base de datos Nomina Empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 3. Distribucion de los trabajadores oficiales por sexo y estado civil

	Mujeres	Hombres	Total
Casado	139	456	595
Soltero	243	268	511
Union libre	70	297	367
Viudo	25	3	28
Sin Inf.	15	36	51
Total	492	1060	1552

FUENTE: Base de datos Nomina Empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 4. Estado civil de los trabajadores oficiales por grupos de edad

GRUPEDAD	Casado(a)	Soltero(a)	Union libre	Viudo(a)	Sin Inf.	Total
20-24	0	10	2	0	0	12
25-29	17	58	18	2	0	95
30-34	30	79	46	1	0	156
35-39	70	88	64	2	2	224
40-44	137	87	69	1	42	336
45-49	147	72	76	3	5	303
50-54	75	53	53	6	1	188
55-59	57	30	22	5	1	115
60-64	34	20	11	3	0	68
>65	28	16	6	5	0	55
Total	595	511	367	28	51	1552

FUENTE: Base de datos Nomina Empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 5. Estado civil de los trabajadores oficiales hombres por grupos de edad

GRUPEDAD	Casado	Soltero	Union libre	Viudo	Sin Inf.	Total
20-24	0	7	2	0	0	9
25-29	15	47	16	0	0	78
30-34	21	54	35	0	0	110
35-39	61	44	50	0	0	155
40-44	102	40	52	0	33	227
45-49	124	34	70	0	3	231
50-54	51	19	38	0	0	108
55-59	33	12	18	0	0	63
60-64	27	4	10	0	0	41
>65	22	7	6	3	0	38
Total	456	268	297	3	36	1060

FUENTE: Base de datos Nomina Empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 6. Estado civil de los trabajadores oficiales mujeres por grupos de edad

GRUPEDAD	Casado	Soltero	Union libre	Viudo	Sin Inf.	Total
20-24	0	3	0	0	0	3
25-29	2	11	2	2	0	17
30-34	9	25	11	1	0	46
35-39	9	42	14	2	2	69
40-44	35	47	17	1	9	109
45-49	23	38	6	3	2	72
50-54	24	34	15	6	1	80
55-59	24	18	4	5	1	52
60-64	7	16	1	3	0	27
>65	6	9	0	2	0	17
Total	139	243	70	25	15	492

FUENTE: Base de datos Nomina Empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 7. Distribucion de los trabajadores oficiales del Municipio por dependencia

	F	M	Total
DEPTO ADTIVO DE HDA CATASTRO Y TESORERIA	8	46	54
DEPTO ADTIVO DE PLANEACION MUNICIPAL	2	10	12
DEPTO ADTIVO GESTION MEDIO AMBIENTE	0	1	1
DIRECCION ADTIVA Y REGIST ESTD. BIENES MU	6	73	79
DIRECCION CONTROL INTERNO	1	1	2
DIRECCION DE CULTURA	12	25	37
DIRECCION INFORMATICA Y TELEMATICA	1	1	2
DIRECCION DEL RECURSO HUMANO	11	25	36
DIRECCION JURIDICA	1	0	1
SEC. BIENESTAR SOCIAL Y GESTION COMUNIT	3	13	16
SEC. DEL DEPORTE RECREACION Y PARQUES	3	13	16
SEC. DE MTTO VIAL Y VIAS RURALES	14	202	216
SEC. INFRAEST. VIAL Y VALORIZACION	5	46	51
SECRETARIA CONVIVENCIA Y SEGURIDAD	22	42	64
SECRETARIA DE EDUCACION	265	187	452
SECRETARIA DE SALUD PUBLICA	126	281	407
SECRETARIA TRANSITO	5	56	61
SECRETARIA DE VIVIENDA SOCIAL	0	4	4
SECRETARIA DE FOMENTO ECONOMICO	1	2	3
SECRETARIA GENERAL	4	15	19
SECRETARIA DE ORDENAMIENTO URBANISTICO	2	17	19
Total	492	1060	1552

FUENTE: Base de datos Nomina Empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 8. Estado civil por sexo de los trabajadores oficiales encuestados

	Hombres	Mujeres	Total
Sin inf	1	0	1
Soltero	10	8	18
Casado	40	10	50
U. libre	20	5	25
Separado	5	7	12
Viudo	0	4	4
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 9. Nivel de escolaridad alcanzado

	Hombres	Mujeres	Total
Sin Inf.	4	3	7
Otro	7	4	11
Primaria	26	15	41
Secundaria	27	3	30
Tecnico	9	3	12
Universitario	3	6	9
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 10. Estudios que cursan actualmente

	Hombres	Mujeres	Total
Sin Inf.	68	25	93
Universitario	3	3	6
Sistemas	1	2	3
Criofonia	0	1	1
Tecnico Sena	1	0	1
Tecnologia	2	0	2
Esc. odontologia	0	1	1
Bachillerato	1	2	3
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 11. Capacitacion del Municipio en alguna area

	Hombres	Mujeres	Total
Sin Inf.	6	3	9
Si	24	5	29
No	46	26	72
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

**TABLA 12. Cantidad personas a cargo de los
trabajadores oficiales**

No. pers dep.	Hombr		Mujere:	Total
0	4	3		7
1	4	5		9
2	10	11		21
3	14	4		18
4	21	8		29
5	14	1		15
6	4	2		6
7	2	0		2
8	2	0		2
10	1	0		1
Total	76	34		110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 13. Nivel de escolaridad de la cantidad de dependientes

	Preescolar	Primaria	Secundaria	Tecnico	Universitario	Otro.
Ninguno	93	62	62	100	103	108
1	14		37	31	9	7
2	2		10	16	1	
3	1			1		
4			1			
Suma dep.	21		61	66	11	7

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 14. Estado civil trabajadores oficiales

	Freq	Porcent	Acum.
No contesta	1	0.90%	0.90%
Solteros	18	16.40%	17.30%
Casados	50	45.50%	62.70%
Union libre	25	22.70%	85.50%
Separados	12	10.90%	96.40%
Viudos	4	3.60%	100.00%
Total	110	100.00%	

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 15. Trabajadores oficiales por sexo

	Freq	Porcent	Acum.
Hombres	76	69.10%	69.10%
Mujeres	34	30.90%	100.00%
Total	110	100.00%	

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 16. Desarrolla el propio programas de capacitacion y prevencion en salud

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	19	14	33
Si	19	4	23
No	32	13	45
Ninguno	6	3	9
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 17. Programas de capacitacion y prevencion en salud desarrollados por el mpio.

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	64	32	96
Vacunas	7	0	7
Salud Ocup.	2	0	2
Volantes	0	1	1
Brigada salud	2	1	3
Hipertension	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 18. Calificación serv. médico prestado

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	3	3	6
Bueno	62	22	84
Regular	8	7	15
Malo	3	2	5
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

**TABLA 19. Contratan programas de salud diferente al
iss o eps**

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	8	2	10
Si	6	7	13
No	62	25	87
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 20. Rangos de ingreso gastados en salud familiar

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	21	7	28
\$1 a \$20000	27	16	43
\$21000 a \$50000	24	10	34
\$51000 a \$100000	3	1	4
\$101000 o mas	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 21. Tramitan adquisicion de vivienda

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	9	8	17
Si	17	6	23
No	50	20	70
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 22. Institucion tramita adquisicion de vivienda

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	59	28	87
Corporaciones	3	1	4
Comfandi	4	2	6
Corvivalle	1	1	2
Inurbe	2	0	2
Particulares	3	1	4
Invicali	2	1	3
Sindicato Mpio.	1	0	1
Const. Normandia	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 23. Tipo de tenencia de vivienda

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	2	3	5
Propia	32	10	42
Hipotecada	10	3	13
Alquilada	31	11	42
Familiar	1	5	6
Comunidad relig.	0	2	2
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 24. Pago arriendo o hipoteca mensual

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	29	17	46
Menos de \$100000	26	9	35
\$100000 a \$300000	20	7	27
\$300000 a \$600000	1	1	2
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 25. Tipo recreacion ofrece mpio

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	44	23	67
Deportes	9	3	12
Torneos	1	0	1
Club Mpal.	15	4	19
Comfandi	5	4	9
Zoologico	1	0	1
Descansos	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 26. Ofrece el Municipio recreacion

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	17	8	25
Si	32	9	41
No	27	17	44
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 27. Trabajadores oficiales que comparten con la familia el tiempo libre

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	9	4	13
Si	66	30	96
No	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

**TABLA 28. Trabajadores oficiales que comparten con
compañeros de trabajo el tiempo libre**

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	60	31	91
Si	13	2	15
No	3	1	4
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 29. Trabajadores oficiales que comparten con amigos el tiempo libre

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	59	34	93
Si	15	0	15
No	2	0	2
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 30. Trabajadores oficiales que comparten con vecinos el tiempo libre

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	68	34	102
Si	7	0	7
No	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 31. Trabajadores oficiales que comparten con otras personas el tiempo libre

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	74	34	108
Si	1	0	1
No	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 32. Trabajadores oficiales que se recrean en tiempo libre en deportes

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	41	31	72
Si	34	2	36
No	1	1	2
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 33. Trabajadores oficiales que se recrean en tiempo libre en juegos de azar

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	68	34	102
Si	6	0	6
No	2	0	2
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 34. Trabajadores oficiales que se recrean en tiempo libre en la lectura

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	62	31	93
Si	13	3	16
No	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 35. Trabajadores oficiales que se recrean en tiempo libre en el cine

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	68	32	100
Si	7	2	9
No	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 36. Trabajadores oficiales que se recrean en tiempo libre en el teatro

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	70	33	103
Si	5	1	6
No	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 37. Trabajadores oficiales que se recrean en tiempo libre en el baile

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	68	33	101
Si	7	1	8
No	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 38. Trabajadores oficiales que se recrean en tiempo libre en descanso

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	59	23	82
Si	16	11	27
No	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 39. Trabajadores oficiales que se recrean en tiempo libre en paseos

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	60	25	85
Si	15	9	24
No	1	0	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 40. Trabajadores oficiales que se recrean en tiempo libre con musica

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	67	28	95
Si	7	5	12
No	2	1	3
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 41. Trabajadores oficiales que se recrean en tiempo libre en otras actividades

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	74	33	107
Decoracion	2	0	2
Modisteria	0	1	1
Total	76	34	110

Tabla 41

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 42. Trabajadores oficiales que les gustaría que el mpio ofreciera deportes

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	27	22	49
Si	49	10	59
No	0	2	2
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio Santiago de Cali

TABLA 43. Trabajadores oficiales que les gustaría que el mpio ofreciera paseos

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	38	23	61
Si	34	10	44
No	4	1	5
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 44. Trabajadores oficiales que les gustaria que el mpio ofreciera cine

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	66	31	97
Si	9	2	11
No	1	1	2
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 45. Trabajadores oficiales que les gustaría que el mpio ofreciera exposiciones

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	68	27	95
Si	6	7	13
No	2	0	2
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 46. Trabajadores oficiales que les gustaria que el mpio ofreciera teatro

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	65	30	95
Si	10	3	13
No	1	1	2
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 47. Trabajadores oficiales que les gustaria que el mpio ofreciera fiestas

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	66	31	97
Si	9	2	11
No	1	1	2
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 48. Trabajadores oficiales que les gustaria que el mpio ofreciera otras actividades

	Hombres	Mujeres	Total
No contesta	75	33	108
Pezca y caza	1	0	1
Tercera Edad	0	1	1
Total	76	34	110

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 49. Desean volver a estudiar

	Freq	Porcent
Sin Inf.	17	15.50%
Si	80	72.70%
No	13	11.80%
Total	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago

TABLA 50. Nivelacion por estudios realizados

	Freq	Percent
Sin Inf.	33	30.00%
Si	16	14.50%
No	61	55.50%
Total	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 51. Utilizacion capacitacion en las labores

	Freq	Porcent	Acum.
No contesta	54	49.10%	49.10%
Si	29	26.40%	75.50%
No	27	24.50%	100.00%
Total	110	100.00%	

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 82. construcción del índice de progreso escolar como medida del objetivo de desarrollo

DIMENSIONES DEL BIENESTAR	CONCEPTO	INDICADORES BASICOS DESCRIPCION	ACLARACIONES NOTACION INDICADOR COMPUESTO	DEFINICIONES DE NOTACIONES ADICIONALES		
CALIDAD DE VIDA	GRADO DE SATISFACCION DE NECESIDADES BASICAS, BIENESTAR O PRIVACION EN UN PERIODO DE OBSERVACION	SITUACION DEL CONSUMO PRIVADO CORRIENTE (C) RESPECTO A LA LINEA DE POBREZA (C')	$C > C'$	$C = C(1 - P_j)$	<p>C, MINIMO DE SATISFACCION DE NECESIDADES BASICAS</p> <p>C, CONSUMO PRIVADO CORRIENTE</p> <p>B, BIENESTAR;</p> <p>P, PRIVACION</p> <p>P_i = VALOR ASIGNADO A LA SITUACION-INSATISFAC. NECESIDAD I PARA EL INDIVIDUO I</p> <p>H = PONDERADOR DE LA NECESIDAD I</p> <p>P_i = GRADO DE SATISFACCION DE NECESIDADES ESPECIFICAS</p> <p>C', GRADO DE SATISFACCION DE NECESIDADES BASICAS</p>	
		GRADO DE SATISFACCION-INSATISFAC. P _i = CION DE NECESIDADES BASICAS ESPECIFICAS QUE NO DEPENDEN DEL CONSUMO PRIVADO CORRIENTE	$C < C'$	$C' = C(1 - P_j) P_j = 0$		
		BIENESTAR NEGATIVO DEBAJO DE LA LINEA DE POBREZA Y BIENESTAR MAR-GINAL DECRECIENTE	$1/1 - P_i$	1		$P = (C' - C) C < C'$
		POR TRAMOS ARRIBA DE ESTA	$B = H(C' - C)$	$B = 2(C' - C) C < 2C'$		$+3(C' - C) C < 3C'$
				$+ \dots$		
CALIDAD Y CANTIDAD DE LA VIDA	BIENESTAR VITAL MENOS PRIVACION VITAL	COMBINACION DE LOS INDICADORES DE CANTIDAD Y CALIDAD DE LA VIDA	R _j	$PV = PR_j - (C' - C)R_j$ $COV = BV - PV = BR_j - PR_j$ $BV = BR_j = R_j [2(c' - c) + c' < 2c']$ $+ R_j [3(c' - c) + c' < 3c']$ $+ \dots$		

TABLA 53. El Municipio desarrolla programas de prevencion en salud

	Freq	Porcent	Acum.
No contesta			
Si	33	30.00%	30.00%
No	23	20.90%	50.90%
No sabe	45	40.90%	91.80%
	9	8.20%	100.00%
Total			
	110	100.00%	

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 54. Programas de prevencion en salud

	Freq	Porcent
No contesto		
Vacuna	96	87.30%
Salud ocupacional	7	6.40%
Volantes	2	1.80%
Brigadas de Salud	1	0.90%
Hipertension	3	2.70%
	1	0.90%
Total		
	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 55. Calificación servicio médico prestado por el mpio.

	Freq	Porcent
No contesto		
Bueno	6	5.50%
Regular	84	76.40%
Malo	15	13.60%
	5	4.50%
Total		
	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 56. Enfermedades que lo han afectado

durante el tiempo que lleva laborando

Osteoporosis	4	Diabetes	1	Vision	22
Respiratorias	11	Arterioesclerosis	1	Alergias	21
Vision	22	Presion arterial	2	Respiratorias	11
Sordera	2	Convulsiones	1	Columna	6
Corazon	5	Hepatitis	1	Corazon	5
Alergias	21	Laringitis	1	Hipoglicemia	4
Hipoglicemia	4	Espolones	1	Osteoporosis	4
Gastritis	1	Anemias	1	Sordera	2
Columna	6	Artritis	1	Presion arterial	2
				Otras Enfermedades	9

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 57. Paga algún tipo de programa de salud diferente a eps o lss

	Freq	Porcent
No contestó		
Si	10	9.10%
No	13	11.80%
	87	79.10%
Total		
	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 58. Ingreso dedicado a gastos de salud familiar/mes

	Freq	Porcent
No contesto		
< de \$20000	28	25.50%
20000 - 49999	43	39.10%
50000 - 99999	34	30.90%
mas de 100000	4	3.60%
Total	1	0.90%
	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 59 Entidad con que tramitan adquisicion de vivienda

Corporacion	Freq
Comfandi	3
Corvivalle	4
Inurbe	2
Particular	2
Invicali	4
Sindicato mpio.	3
Constr. Normandia	1
	1
Total	
	20

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 60. Tipo de vivienda del trabajador oficial

	Freq	Porcent	Acum.
No contesto			
Propia	5	4.50%	4.50%
Hipotecada	42	38.20%	42.70%
Alquilada	13	11.80%	54.50%
Familiar	42	38.20%	92.70%
Comunidad religiosa	6	5.50%	98.20%
	2	1.80%	100.00%
Total		110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 61. Pago mensual de arriendo o hipoteca

	Freq	Porcent
No contesto		
< \$100000	46	41.80%
100000 - 300000	35	31.80%
300000 - 600000	27	24.50%
	2	1.80%
Total		
	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 62. Recreacion ofrecida por Municipio de Cali

	Freq	Porcent
Ninguna	67	60.90%
Deportes y eventos	12	10.90%
Torneos	1	0.90%
Club municipal	19	17.30%
Comfandi	9	8.20%
Zoologico	1	0.90%
Descansos	1	0.90%
Total	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 63. Participa en las actividades que programa el mpio

	Freq	Porcent
No contesto	26	23.60%
Si	25	22.70%
No	59	53.60%
Total	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 64.Recreacion en el tiempo libre

Tipo Recreac.	Freq
Deportes	36
Juegos de azar	6
Lectura	16
Cine	9
Teatro	6
Baile	8
Descanso	27
Paseos	24
Musica	12
Otros (Modisteria)	1

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 65. Recreación que desearían los trabajadores

Deportes	
Paseos	59
Cine	44
Exposiciones	11
Teatro	13
Fiestas	13
Pesca y caza	11
3a edad	1
	1

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 66. Como fomenta el municipio habilidades artisticas

No fomenta	108
Casa de la cultura	3
Grupo de danzas	1

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 67. Medios de fomento de las actividades

	Freq	Porcent
No contesta	93	84.50%
Cartelera	8	7.30%
Circulares	6	5.50%
Volantes	1	0.90%
Cartelera y circulares	1	0.90%
Verbalmente	1	0.90%
Total	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 68. Se identifica con la labor que desempeña

	Freq	Porcent
No contesta		
Si	3	2.70%
No	92	83.60%
Total	15	13.60%
	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 69. Por que gusta o no gusta de su labor

	No contesto	Freq	Porcent
Experiencia		29	26.40%
Educar		16	14.50%
Agradable		1	0.90%
Aptitudes y capacidad		30	27.30%
Llena expectativas		21	19.10%
Gusta prestar servicio		4	3.60%
No es su campo		3	2.70%
Falta salud		3	2.70%
Inclinacion academica		1	0.90%
Constancia laboral		1	0.90%
Total		110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 70. Calificación ambiente laboral

	Freq	Porcent
No contesto		
Muy bueno	2	1.80%
Bueno	33	30.00%
Regular	42	38.20%
Malo	27	24.50%
Muy malo	5	4.50%
	1	0.90%
Total	110	100.00%

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

TABLA 71. Frecuencias de salarios de los trabajadores oficiales

Devengo	Freq	Porcent	Acum.
236184	1	0.10%	0.10%
243324	532	34.30%	34.30%
243329	22	1.40%	35.80%
266004	204	13.10%	48.90%
266006	9	0.60%	49.50%
266066	1	0.10%	49.50%
274212	1	0.10%	49.60%
293432	1	0.10%	49.70%
294089	2	0.10%	49.80%
294600	1	0.10%	49.90%
294660	641	41.30%	91.20%
298660	1	0.10%	91.20%
300456	3	0.20%	91.40%
308868	5	0.30%	91.80%
346872	73	4.70%	96.50%
380220	46	3.00%	99.40%
425181	2	0.10%	99.50%
439656	2	0.10%	99.70%
465022	2	0.10%	99.80%
478956	1	0.10%	99.90%
490794	1	0.10%	99.90%
548419	1	0.10%	100.00%
Total	1552	100.00%	
Suma	=	432024239	
Media	=	278.366.13	
Desviac.	est ndar	36225.74	

FUENTE: Base de datos Nomina Empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 72. Porcentaje de ingreso y población acumulados para el cálculo del índice de GINI.

Fract.	PI	QI	(PI - QI)
1	0.05	0.0434	0.007
2	0.10	0.0873	0.013
3	0.15	0.1307	0.019
4	0.20	0.1746	0.025
5	0.25	0.2185	0.031
6	0.30	0.2619	0.038
7	0.35	0.3058	0.044
8	0.40	0.3526	0.047
9	0.45	0.4006	0.049
10	0.50	0.4491	0.051
11	0.55	0.5016	0.048
12	0.60	0.5548	0.045
13	0.65	0.6073	0.043
14	0.70	0.6605	0.040
15	0.75	0.7137	0.038
16	0.80	0.7662	0.034
17	0.85	0.8194	0.031
18	0.90	0.8719	0.028
19	0.95	0.9314	0.019
20	1.00	1.0000	-
TOTALES	10.50	0.64895	
	IG =	0.0618045	

FUENTE: Base de Datos, nómina empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 73. Distribucion de ingreso urbano

Año	Gini
1984	0.4877
1985	0.5002
1986	0.5073
1987	0.4821
1988	0.4911
1989	0.4942
1990	0.4845
1991	0.5006
1992	0.5305
1993	0.532
1994	0.5334
1995	0.5159
1996	*0.4984

*calculo obtenido de la tasa de cambio de los años 1994-1995.

FUENTE: DANE. Calculos DNP - Umacro

Indicadores de coyuntura economia vol 1, No. 2, 1997. Pag. 85.

TABLA 74. PIB y PIB percapita Departamento del Valle del Cauca			
Año	PIB	Poblacion	PIB Percapita
1990	109743	3218436	34098
1991	115335	3256674	35414
1992	121628	3294912	36913
1993	130591	3333150	39179
1994	139750	3373991	44432
1995	149947	3414831	43910
1996	*154745	3455672	44780

*calculo obtenido segun tasa de crecimiento de los años 1995-1996.

FUENTE: Anuarios estadístico del Valle del Cauca, 1990-1995.

TABLA 75. PIB y PIB percapita de Colombia

Año	PIB	Poblacion	PIB Percapita
1990	735259	32978785py	22294.90868
1991	749976	33588892py	22328.09585
1992	780312	34210287py	22809.27956
1993	820724	34843177py	23554.79812
1994	867737	35929618py	24151.69434
1995	913556	36593297py	24965.11861
1996	*940220	37215383py1	25264.28386

*calculo obtenido segun tasa de crecimiento de los años 1995-1996.

FUENTE: Revista Banco de la Republica, Marzo de 1996, pag 7.

py Tasa de crecimiento proyectada periodo 1990-1995

py1 Tasa de crecimiento proyectada periodo 1995-2000

TABLA 76. Distribucion del Ingreso de los trabajadores oficiales

Fract.	dm	DM	Media	DS	Salarios	%	Acum.
1	236114	243324	2432310.27	913.68	18728808	4.34	4.34
2	243324	243324	243324	0	18979272	4.39	8.73
3	243324	243324	243324	0	18735948	4.34	13.07
4	243324	243324	243324	0	18979272	4.39	17.46
5	243324	243324	243324	0	18979272	4.39	21.85
6	243324	243324	243324	0	18735948	4.34	26.19
7	243324	243329	243324.64	1.68	18979322	4.39	30.58
8	243329	266004	262470.23	8278.32	20210208	4.68	35.26
9	266004	266004	266004	0	20748312	4.80	40.06
10	266004	294880	268283.41	7603.83	20926106	4.84	44.91
11	294880	294880	294880	0	22688820	5.25	50.16
12	294880	294880	294880	0	22983480	5.32	55.48
13	294880	294880	294880	0	22688820	5.25	60.73
14	294880	294880	294880	0	22983480	5.32	66.05
15	294880	294880	294880	0	22983480	5.32	71.37
16	294880	294880	294880	0	22688820	5.25	76.62
17	294880	294880	294880	0	22983480	5.32	81.94
18	294880	294880	294880	0	22688820	5.25	87.19
19	294880	346872	329314.21	23839.16	25688506	5.95	93.14
20	346872	548419	380077.73		29646063	6.86	100.00
			278386.13	36226.74	432024239		

FUENTE: Base de Datos, nomina empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 77. Frecuencia de salarios de los trabajadores oficiales (mujeres)

Devengo	Freq	Porcent	Acum.
243324	455	92.50%	92.50%
243329	16	3.30%	95.70%
266004	5	1.00%	96.70%
294660	9	1.80%	98.60%
298660	1	0.20%	98.80%
346872	1	0.20%	99.00%
380220	3	0.60%	99.60%
439656	2	0.40%	100.00%
Total	492	100.00%	
Suma	=		121253148
Media	=		246449.49
Desviac. est ndar	=		18529.58

FUENTE: Base de datos Nomina Empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 78. Frecuencia de salarios de los trabajadores oficiales (hombres)

Devengo	Freq	Porcent	Acum.
236184	1	0.10%	0.10%
243324	77	7.30%	7.40%
243329	6	0.60%	7.90%
266004	199	18.80%	26.70%
266006	9	0.80%	27.50%
266066	1	0.10%	27.60%
274212	1	0.10%	27.70%
293432	1	0.10%	27.80%
294089	2	0.20%	28.00%
294600	1	0.10%	28.10%
294660	632	59.60%	87.70%
300456	3	0.30%	88.00%
308868	5	0.50%	88.50%
346872	72	6.80%	95.30%
380220	43	4.10%	99.30%
425181	2	0.20%	99.50%
465022	2	0.20%	99.70%
478956	1	0.10%	99.80%
490794	1	0.10%	99.90%
548419	1	0.10%	100.00%
Total	1060	100.00%	
Suma	=	310771091	
Media	=	293180.27	
Desviac.	est ndar =	32708.8	

FUENTE: Base de datos Nomina Empleados del Municipio de Santiago de Cali

TABLA 79. Razones por las que no participan los empleados en las actividades

	Freq	Percent	Acum.
No contesta			
Falta de tiempo	42	38.20%	38.20%
Falta de dinero	14	12.70%	50.90%
No le gusta	5	4.50%	55.50%
Falta de comunicación	3	2.70%	58.20%
Falta de motivación	18	16.40%	74.50%
Falta tiempo y motivación	15	13.60%	88.20%
Falta dinero y motivación	1	0.90%	89.10%
Falta tiempo y dinero	2	1.80%	90.90%
Falta tiempo, comunicación y motivación	3	2.70%	93.60%
Falta tiempo, dinero, comunicación y motivación	3	2.70%	96.40%
Todas	2	1.80%	98.20%
Falta dinero y comunicación	1	0.90%	99.10%
	1	0.90%	100.00%
Total			
	110	100.00%	

FUENTE: Encuesta aplicada trabajadores oficiales Mpio. Santiago de Cali

ANEXO B. FORMATO ENCUESTA APLICADA

ENCUESTA No _____

Ciudad _____ Barrio donde vive: _____

SEÑALE CON UNA X SU RESPUESTA

1. Estado Civil actual

Soltero(a) _____ Casado(a) _____ Unión Libre _____ Separado(a) _____
Divorciado _____ Viudo(a) _____

2. Sexo

Masculino _____ Femenino _____

3. Tipo de vinculación con el Municipio

Empleado público _____ Carrera Administrativa si _____ no _____
Trabajador Oficial _____

4. Nivel actual de educación finalizada

Primaria _____ Secundaria _____ Técnico _____ Universitario _____
Postgrados _____ Otros, Cuál _____

5. Cursa estudios actualmente?

Si _____ Cuál _____
No _____

6. Con qué ingresos paga sus estudios?

Ingresos propios _____ Ayuda Empresarial _____ Ayuda Familiar _____
Icetex _____ Otros, Cuál _____

7. Le gustaría poder volver a estudiar?

Si _____ No _____

8. Recibe usted ayuda del Municipio en este momento para realizar sus estudios?

Si _____ No _____

9. Cuando ha realizado algún tipo de estudios se le ha tenido cuenta para nivelarlo laboralmente?

Si _____ No _____

10. Le ha proporcionado el Municipio capacitación en algún área ?

Si _____ No. _____

Si contestó afirmativamente responda la siguiente.

11. Le ha servido dicha capacitación para su labor?

Si _____ No _____

RESPONDA LAS PREGUNTAS DE LA 12 A LA 15 EN CANTIDADES.

12. Cuántas personas dependen de usted? _____

13. Cuántas personas que dependen de Usted estudian en:

Preescolar _____ Primaria _____ Secundaria _____ Técnico _____ Universidad _____
Otro _____ Cuál _____

14. Cuántas de las personas que dependen de usted trabajan ? _____

SEÑALE CON UNA X SU RESPUESTA

15. Qué tipo de ayuda recibe del Municipio para su familia?

Transporte _____ Alimentación _____ Vivienda _____ Educación _____
Recreación _____ Otro, Cuál _____

16. De las personas que depende de usted y deberían estar estudiando no lo hacen por:

Falta de dinero _____ Falta de cupo _____ Falta de tiempo _____
Otro, Cuál ? _____

17. Con cuál de las siguientes habilidades artísticas se identifica más?

Canto ____ Música ____ Danza ____ Poesía ____ Escritura ____
Actuación ____ Pintura ____ Cine ____ Otros, Cuál ____
Ninguna actividad ____

18. El Municipio le ha fomentado el desarrollo de estas actividades?

Si ____ Cómo _____
No ____

Si contesto afirmativamente conteste la siguiente

19. Por qué medio se le ha hecho saber ?

Cartelera ____ Circulares ____ Volantes ____ Periódicos ____
Otros, Cuál ____

20. En qué actividad se recrea en su tiempo libre ?

Deportes ____ Juegos de Azar ____ Lectura ____ Cine ____ Teatro ____ Baile ____
Descanso ____ Otro, Cuál _____

21. El Municipio le ofrece algún tipo de opción para recrearse ?

Si, Cuál _____
No ____

22. Con qué grupo de personas comparte la mayoría de su tiempo libre?

La Familia ____ Compañeros de Trabajo ____ Amigos ____ Vecinos ____
Otros, cuál ____

23. Cuando el Municipio organiza algún tipo de evento usted participa activamente?

Si ____
No ____ Por qué?

Falta de tiempo ____ Falta de Dinero ____ No le gusta ____
Falta de comunicación ____ Falta de motivación ____
Otro, Cuál _____

24. Qué tipo de recreación le gustaría que le ofreciera el Municipio?

Deportes ____ Paseos ____ Cine ____ Exposiciones ____ Teatro ____ Fiestas ____
Otros, Cuál _____

25. Pertenece a algún club ?

Si ____ Cuál? _____
No ____

26. Le gustaría practicar algún deporte ?

Si ____ Cuál? _____
No ____

27. Tipo de vivienda ?

Propia ____ Hipotecada ____ Alquilada ____ Otro, Cuál? _____

28. Pago mensual del arriendo o Hipoteca

De \$1 a \$100.000 ____

De \$100.000 a \$300.000 ____

De \$300.000 a \$600.000 ____

De \$600.000 a \$1.000.000 ____

De \$1.00.000 ó más ____

29. En la actualidad esta tramitando adquisición de vivienda propia ?

Si ____ Con quién? _____
No ____

30. Cómo califica usted el servicio médico que le prestan?

Bueno ____ Regular ____ Malo ____

31. En la actualidad el Municipio desarrolla Programas de capacitación y prevención en salud (salud ocupacional)?

Si ____ Cuál? _____
No ____

32. Durante el tiempo que lleva trabajando en el Municipio las enfermedades que lo han afectado son:

Osteoporosis___Respiratorias___ -
Cáncer___Visión___Sordera___Corazón___
Otra,Cuál_____ Ninguna___

33. En la actualidad paga algún tipo de programa de salud diferente al I.S.S o E.P.S?

Si___ No___

34. Cuánto de su ingreso mensual dedica a gastos de Salud familiar?

\$1 a \$20.000___ \$21.000 a \$50.000___ \$51.000 a \$100.000 ___
\$101.000 ó más___

35. El municipio provee los elementos necesarios para el buen desempeño de su labor?

Si___ No___

36. Califique su ambiente laboral.

Muy bueno___ bueno___ regular___ malo___ muy malo___

37. Se identifica usted con la labor que desempeña actualmente?

Si___ No___

Por qué?_____

38. Tiene usted libertad de ser creativo en la labor que desempeña actualmente?

Si___ No___

39. A qué régimen prestacional pertenece?

Viejo___ Nuevo___