

**Propuesta programa de bienestar social e incentivos para los servidores de la Alcaldía de
Jamundí**

Angie Lorena Peña Reyes

Director

Gustavo Adolfo Yara Sánchez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas ECJP

Especialización en Gestión Pública

2024

Resumen

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, debe propender por el desarrollo integral del ser en sus diferentes dimensiones, de esta manera contribuye a mejorar el entorno laboral e impactar de forma positiva en el entorno social y familiar los servidores, de ahí la importancia de formular un plan que permita dar respuesta a las necesidades de la entidad, como de los servidores públicos, fomentando un ambiente de trabajo óptimo y adecuado para el alcance de metas y objetivos organizacionales, asegurando así, el incremento de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad. La formulación del plan de bienestar está compuesta por la descripción y análisis del marco normativo aplicable, la aplicación de un diagnóstico de necesidades aplicado a los servidores, el análisis de los resultados del diagnóstico, el cual permite identificar los principales intereses y necesidades de los servidores en materia de bienestar y calidad de vida y a partir de ahí, se configuran las acciones y actividades de seguimiento y control a su ejecución, enmarcado en los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social.

Palabras clave: Bienestar laboral, servidor público, clima laboral, talento humano, incentivos

Abstrac

The Social Welfare and Incentives Plan must promote the comprehensive development of the being in its different dimensions, in this way it contributes to improving the work environment and positively impacting the social and family environment of the employees, hence the importance of formulating a plan that allows responding to the needs of the entity, as well as public servants, promoting an optimal and appropriate work environment for the achievement of organizational goals and objectives, thus ensuring increased levels of productivity and provision of services. community Services. The formulation of the well-being plan is composed of the description and analysis of the applicable regulatory framework, the application of a needs diagnosis applied to the servers, the analysis of the results of the diagnosis, which allows identifying the main interests and needs of the servers. in terms of well-being and quality of life and from there, the actions and activities for monitoring and controlling their execution are configured, framed in the axes established in the National Social Welfare Program.

Keywords: Labor well-being, public servant, work environment, human talent, incentives.

Tabla de Contenido

Resumen.....	2
Abstrac	3
Introducción	6
Justificación	8
Objetivos	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
Planteamiento del Problema	11
Marco Conceptual.....	13
Bienestar Laboral	13
Marco Normativo.....	17
Marco Metodológico.....	19
Programa de Bienestar Social e Incentivos.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos.....	21
Alcance	22
Beneficiarios	23
Responsable	24
Componentes del Programa Nacional de Bienestar.....	25
Equilibrio Psicosocial	25
Salud Mental	25
Diversidad e Inclusión	26
Transformación Digital.....	27
Identidad y Vocación por el Servicio Público	27
Diagnóstico de Necesidades e Intereses en Actividades de Bienestar.....	29
Actividades del Programa de Bienestar	33
Equilibrio Psicosocial	33
Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	33
Salud mental.....	35
Diversidad e Inclusión	35
Identidad y Vocación por el Servicio Público	36

Transformación Digital.....	36
Actividades del Programa de Incentivos.....	37
Quinquenios	37
Reconocimiento al Mejor Empleado Público por Nivel Jerárquico	37
Reconocimiento al Mejor Líder	38
Reconocimiento a los Mejores Trabajadores Oficiales.	38
Reconocimiento al Mejor Equipo de Trabajo.....	39
Reconocimiento a la Trayectoria Laboral.....	40
Estrategia de Implementación del Programa	41
Medios de Comunicación	42
Seguimiento, Evaluación e Indicadores	43
Participantes.....	44
Recursos.....	45
Conclusiones.....	46
Recomendaciones	47
Referencias Bibliográficas	48

Introducción

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Jamundí, ha sido diseñado en concordancia con las políticas emanadas del Gobierno Nacional, Manual Operativo – MIPG y la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), con la finalidad de propiciar un ambiente laboral agradable para los servidores y exaltar la labor que realizan por medio de diferentes estrategias y actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida y mantener un clima organizacional de motivación, actitud de servicio, sentido de pertenencia y calidez humana que aporte al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

El presente Programa, está dirigido a los servidores públicos y se encamina a mejorar la eficiencia, desarrollo integral y bienestar de estos y sus familias tal y como lo establece la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, debe propender por el desarrollo integral del ser en sus diferentes dimensiones, de esta manera contribuye a mejorar el entorno laboral e impactar de forma positiva en el entorno social y familiar los servidores, de ahí la importancia de formular un Programa que permita dar respuesta a las necesidades de la entidad, como de los servidores públicos, fomentando un ambiente de trabajo óptimo y adecuado para el alcance de metas y objetivos organizacionales, asegurando así, el incremento de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad.

La formulación del Programa de bienestar está compuesta por la descripción y análisis del marco normativo aplicable, la aplicación de un diagnóstico de necesidades aplicado a los servidores, análisis de los resultados del diagnóstico, el cual permite identificar los principales intereses y necesidades de los servidores en materia de bienestar y calidad de vida y a partir de

ahí, se configuran las acciones y actividades de seguimiento y control a su ejecución, enmarcado en los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social.

Justificación

La Alcaldía Municipal de Jamundí es una entidad de orden territorial, que de acuerdo a los resultados del FURAG 2022, cuenta con un índice de desempeño institucional por debajo de la media, además de contar con oportunidades de mejora en la dimensión del talento humano, cuyo resultado fue de 6,9 en dicha vigencia.

Teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concibe el talento humano como el corazón de la función pública, se hace necesario propiciar un clima laboral apropiado que le permita a la entidad obtener resultados en los planes y proyectos, y a su vez resolver las necesidades y problemáticas de la población.

Los sistemas de estímulos encuentran su fundamento en la necesidad de mejorar la calidad de vida, elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados, lo que a su vez repercute de manera positiva en el desempeño, la efectividad y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

En un estudio publicado por (Chiang Vega & Ojeda Hidalgo, 2011) se menciona la correlación significativa positiva entre la satisfacción laboral y el cumplimiento de las metas y correlación significativa positiva entre la satisfacción laboral y el reconocimiento que se recibe desde los jefes. Cabe aclarar que dentro del concepto de satisfacción laboral pueden estar incluidos componentes como: relación jefe-subordinados, compañerismo, acompañamiento profesional y/o emocional, compensación, liderazgo, comunicaciones, entre otros componentes para tener en cuenta.

Es por ello que la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 establecen la necesidad de que las entidades públicas estructuren y ejecuten programas de

bienestar social que contribuyan al desarrollo humano de los servidores públicos y programas flexibles de incentivos que recompensen el desempeño efectivo de los mismos.

Dado lo anterior, se plantea la presente propuesta de Programa de Bienestar Social e Incentivos, en el cual se encuentran plasmadas las condiciones y actividades a ejecutar con el fin de mejorar el bienestar institucional, fomentar la cultura organizacional y motivar a los funcionarios, en pro de que el Municipio de Jamundí como entidad territorial de cumplimiento de sus obligaciones, entendiendo la importancia de mejorar los niveles de satisfacción, identidad y bienestar de sus servidores públicos, lo cual repercute en el mejoramiento del desempeño institucional.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar una propuesta de Programa de Bienestar Social e Incentivos para los servidores de la Alcaldía Municipal de Jamundí

Objetivos Específicos

Identificar los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Realizar diagnóstico de necesidades de bienestar a los servidores de la Alcaldía de Jamundí

Elaborar el Programa de bienestar social e incentivos de acuerdo a los resultados del diagnóstico y los lineamientos del gobierno nacional.

Planteamiento del Problema

Antecedentes

La Planta central del Municipio de Jamundí, está compuesta por 595 empleados de los cuales 146 son trabajadores oficiales y 449 empleados de carrera, libre nombramiento y remoción y provisionalidad. De acuerdo con la base de datos del área de personal, el 57% son mujeres y el 69% de los servidores tienen hijos, lo que permite identificar oportunidades de mejora en su calidad de vida.

La Alcaldía de Jamundí ha desarrollado anualmente planes de bienestar social e incentivos para los servidores, sin embargo, solo en la vigencia 2022 y 2023 se observa concordancia con los ejes del Plan Nacional de Bienestar, el nivel de satisfacción con las actividades de bienestar e incentivos desarrolladas en la vigencia 2023 cuenta con una calificación de 3.7 de 5 puntos, lo que indica que aún hay aspectos que se pueden mejorar.

La última medición del clima laboral se realizó en agosto del 2023, arrojando oportunidades de mejora en las dimensiones de trabajo en equipo, capacidad profesional y ambiente físico.

Situación Problemática:

En el mes de diciembre de 2023, el Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, publicó el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, como una herramienta de obligatorio cumplimiento, la cual se encuentra alineada al Plan de Desarrollo Nacional 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

Con base en lo anterior y en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Alcaldía de Jamundí está en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados,

programas de bienestar social e incentivos y a su vez, éste debe tener concordancia con el Programa Nacional de Bienestar.

Así las cosas, se hace necesario formular un programa de bienestar social e incentivos acorde a las disposiciones nacionales.

Formulación del Problema

¿Cómo elaborar un programa de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la Alcaldía de Jamundí acorde a los lineamientos del gobierno nacional?

Marco Conceptual

Bienestar Laboral

El bienestar laboral se puede conceptualizar como "el estado de satisfacción, comodidad y equilibrio físico, mental y emocional que experimenta un individuo en el contexto de su trabajo" (Nelson & Quick, 2013, p. 112). Este concepto abarca diversos aspectos, incluyendo tanto factores objetivos como subjetivos que influyen en la percepción del trabajador sobre su ambiente laboral.

Según Warr (1990), el bienestar laboral se compone de dos dimensiones principales: la satisfacción laboral, que se refiere al grado de satisfacción que un individuo experimenta con su trabajo, y el bienestar psicológico, que implica la ausencia de malestar emocional y la presencia de emociones positivas en el trabajo.

Además, el bienestar laboral no se limita únicamente a la esfera individual, sino que también está influenciado por factores organizacionales y contextuales. Como señalan Hackman y Oldham (1980), el diseño del trabajo y el ambiente organizacional juegan un papel crucial en la promoción del bienestar de los empleados.

Es importante destacar que el bienestar laboral no solo tiene implicaciones a nivel individual, sino que también está relacionado con el desempeño organizacional. Como mencionan Wright y Cropanzano (2000), existe una relación bidireccional entre el bienestar de los empleados y el rendimiento de la organización, donde un mayor bienestar conduce a una mayor productividad y satisfacción laboral.

En resumen, el bienestar laboral es un concepto multidimensional que abarca aspectos físicos, mentales, emocionales y organizacionales, y que tiene importantes implicaciones tanto

para los individuos como para las organizaciones en términos de satisfacción, rendimiento y calidad de vida en el trabajo.

Clima Laboral

El clima laboral, también conocido como clima organizacional, se define como la percepción que tienen los empleados del ambiente de trabajo en una organización. Esta percepción está influenciada por diversos factores, como la estructura de la organización, las políticas y procedimientos, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la cultura organizacional y las recompensas.

A continuación, se presentan algunas de las definiciones más relevantes del clima laboral según diferentes autores:

De acuerdo con Chiavenato (2000), el clima organizacional es el ambiente creado y percibido por los empleados de una organización, el cual influye en sus motivos, comportamientos y satisfacción laboral.

Por su parte, Schneider (1975) indica que el clima organizacional es un conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización que describen el ambiente de trabajo, el cual influye en sus comportamientos y en los resultados de la organización.

De la misma manera, Forehand y Von Gilmer (1964) menciona que el clima laboral es el conjunto de propiedades del ambiente de trabajo que perciben o experimentan los miembros de la organización y que a su vez, influyen en su comportamiento.

Tagiuri (1968), asegura que el clima laboral es una cualidad relativa del ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos.

Así mismo, Etzioni (1961) define el clima laboral como un producto de las interacciones entre la estructura formal de la organización y las normas y valores informales de sus miembros.

Es importante destacar que el clima laboral no es un concepto estático, sino que se encuentra en constante cambio debido a los factores internos y externos que afectan a la organización. Por lo tanto, es importante que las organizaciones realicen periódicamente evaluaciones del clima laboral para identificar las áreas de mejora y tomar las medidas necesarias para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Incentivos

Los incentivos se definen como "los estímulos o recompensas ofrecidos a los empleados del sector público con el fin de motivar su desempeño, mejorar la eficacia organizativa y promover la consecución de los objetivos gubernamentales" (Perry & Wise, 1990). Estos incentivos pueden adoptar diversas formas, incluyendo aumentos salariales, bonificaciones por desempeño, reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo profesional, flexibilidad laboral y beneficios adicionales.

La teoría de la motivación en el contexto del sector público sugiere que los incentivos deben alinearse con los valores y metas organizativas para ser efectivos (Rainey, 2009). Además, es fundamental considerar la equidad y la transparencia en la distribución de los incentivos para evitar posibles conflictos y percepciones de favoritismo entre los empleados (Buelens & Van den Broeck, 2007).

Los incentivos en la función pública pueden contribuir a mejorar la moral y el compromiso de los empleados, así como a aumentar la eficiencia y la calidad en la prestación de servicios gubernamentales (Van Ryzin, 2004). Sin embargo, su diseño y aplicación deben ser cuidadosamente gestionados para evitar efectos no deseados, como la desmotivación o el enfoque exclusivo en objetivos cuantitativos a expensas de la calidad (Moynihan & Pandey, 2007).

Así las cosas, los incentivos son herramientas clave para gestionar el desempeño y la motivación de los empleados del sector público, con el objetivo de mejorar la eficacia organizativa y la prestación de servicios.

Servidor Público

De acuerdo a la Constitución Política de Colombia, “son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. 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”

El Art 3 de la Ley 2766 de 2004, define al servidor público como “Toda persona natural que desempeñe funciones públicas de manera permanente o temporal, con sujeción al régimen jurídico y laboral propio de la administración pública.”

El Diccionario de la Lengua Española (RAE), lo define como “persona que desempeña un cargo o empleo en la administración pública.”

De acuerdo a lo anterior, se puede decir que un servidor público es un profesional que desempeña un cargo o función dentro de la administración pública, con el objetivo de servir a la comunidad y contribuir al bien común. Los servidores públicos se encuentran sujetos a un marco legal y normativo que regula su actuación, y deben basar su desempeño en principios de ética, responsabilidad y transparencia.

Marco Normativo

El diseño del Programa de Bienestar Social e Incentivos se fundamenta especialmente, en las siguientes normas:

Constitución Política Colombiana.

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Ley 734 de 2002. En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

Ley 909 de 2004. “Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1221 de 2008. “Por el cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Circular Externa No.12 de 2017. Departamento Administrativo de la Función Pública– DAFP

Guía de estímulos para los servidores públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública– DAFP 2018.

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Ley 2088 de 2021 “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”

Resolución Municipal No. 30-49-07 de 2021 “Por la cual se establece y adoptan los lineamientos para que los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de Jamundí – Valle del Cauca accedan a los incentivos de los que trata la Ley 1811 de 2016”

Decreto Municipal No. 30-16-115 de 2021 “Por el cual se implementa la modalidad de teletrabajo en el Municipio de Jamundí”

Ley 2191 de 2022 “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral”

Decreto Municipal No. 30-16-263 de 2023 “Por el cual se adopta la política interna de teletrabajo en la Alcaldía Municipal de Jamundí”

Decreto Municipal No.30-16-266 de 2023 “Por el cual se establece la jornada laboral flexible en la Alcaldía Municipal de Jamundí”

Programa Nacional de Bienestar. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 2023-2026.

Marco Metodológico

Tipo de Investigación

La investigación será de tipo cuantitativa, con un enfoque descriptivo y transversal. Se busca recopilar y analizar datos numéricos para describir las características actuales del bienestar social y los incentivos existentes, así como para identificar las necesidades y preferencias de los empleados en materia de bienestar e incentivos.

Diseño de Investigación

Se utilizará un diseño de investigación descriptivo transversal por medio de la aplicación de una encuesta a una muestra representativa de los empleados de la Alcaldía de Jamundí para recopilar datos sobre sus niveles de satisfacción con el bienestar laboral actual, sus preferencias en materia de bienestar e incentivos, y su percepción del impacto del bienestar social y los incentivos en su desempeño laboral.

Población y Muestra:

La población objetivo de la investigación son todos los empleados de la Alcaldía de Jamundí que se encuentren activos laboralmente en el momento de la recolección de datos. Se utilizará un muestreo aleatorio estratificado para seleccionar una muestra representativa de la población, considerando variables como el género, la edad, tipo de vinculación y el nivel del cargo.

Instrumentos de Recolección de Datos:

Se diseñará una encuesta que incluya preguntas cerradas y abiertas para recopilar datos sobre las necesidades e intereses de los servidores en materia de bienestar e incentivos, de acuerdo con los ejes que comprende el Plan Nacional de Bienestar (DAFP). La encuesta será aplicada de forma electrónica a través de Google forms.

Análisis de datos:

Los datos recolectados serán analizados utilizando técnicas de estadística descriptiva, representando medidas de frecuencia y medidas de tendencia central para describir e identificar los intereses y necesidades de los servidores.

Programa de Bienestar Social e Incentivos

Objetivo General

Generar estrategias tendientes a propiciar condiciones adecuadas que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Alcaldía Municipal de Jamundí y sus familias, por medio de experiencias que fomenten espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, fortaleciendo el desempeño de sus funciones, la actitud de servicio, el logro de objetivos institucionales y el clima organizacional.

Objetivos Específicos

Formular un esquema de incentivos y reconocimientos que fomente en los servidores públicos la orientación a resultados.

Promover actividades encaminadas a una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural de los servidores y su grupo familiar.

Fortalecer la apropiación de los valores institucionales generando sentido de pertenencia y compromiso institucional en los equipos de trabajo.

Alcance

El Programa de Bienestar Social e incentivos está dirigido a los servidores públicos vinculados a la Administración Central del Municipio de Jamundí y su grupo familiar.

Beneficiarios

Serán beneficiarios de las actividades del programa de bienestar social todos los empleados de la entidad y su familia. En concordancia con lo dispuesto en Decreto 051 de 2018 se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

En caso de que el presupuesto sea insuficiente para cubrir las necesidades de bienestar social, se dará prioridad a los empleados que poseen derechos de carrera administrativa (Ley 1960 de 2019).

Para las actividades del programa de incentivos serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa, trabajadores oficiales y de libre nombramiento y remoción.

Responsable

La Secretaría de Gestión Institucional es la dependencia encargada de formular, ejecutar, realizar seguimiento y evaluación del presente Programa de Bienestar Social e Incentivos.

Componentes del Programa Nacional de Bienestar

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024 de la Alcaldía Municipal de Jamundí, se desarrolla con base en los siguientes ejes, los cuales se encuentran plasmados en el Programa Nacional de Bienestar:

Equilibrio Psicosocial

Se enfoca en promover el bienestar mental y emocional de los servidores públicos, brindándoles herramientas para el manejo del estrés, la prevención de riesgos psicosociales y el fomento de hábitos saludables para una mejor calidad de vida, en este eje se presentan los siguientes temas:

Factores Psicosociales

Hace referencia a las actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos.

Equilibrio Entre la Vida Personal, Familiar y Laboral

Integra aquellas actividades tendientes a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

Calidad de Vida Laboral

Componente asociado a actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral, que conlleven a la satisfacción de necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. De la misma manera, se enfocan en el reconocimiento de la labor y en la creación de ambientes que permitan a los servidores desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Salud Mental

Este eje busca fortalecer la atención en salud mental de los servidores públicos, garantizando el acceso a servicios de apoyo psicológico, asesoría y acompañamiento especializado, y promoviendo la creación de entornos laborales saludables y libres de estigma.

En este eje se presentan los siguientes temas:

Higiene Mental o Psicológica

Hace referencia a las acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores, así como a la armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud

Se refiere a las acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores a través de actividades que fomenten la actividad física y campañas de prevención del sedentarismo.

Diversidad e Inclusión

Este eje tiene como objetivo crear ambientes laborales incluyentes y respetuosos de la diversidad, donde se valore y reconozca el aporte de todos los servidores públicos, independientemente de su raza, género, orientación sexual, condición de discapacidad o cualquier otra característica personal. En el eje se presentan los siguientes temas:

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

Se relaciona con actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Prevención, atención y medidas de protección

Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Transformación Digital

Este eje busca aprovechar las herramientas tecnológicas para mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, facilitando el acceso a información y servicios, agilizando procesos y promoviendo el teletrabajo y otras formas flexibles de trabajo. Los temas que incluye son:

Creación de Cultura Digital para el Bienestar

Hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores la gestión del flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral.

Analítica de Datos para el Bienestar

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Creación de Ecosistemas Digitales

Este componente pretende facilitar el trabajo los servidores públicos, organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna y acceder de manera rápida a la información disponible.

Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje se enfoca en fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los servidores públicos con la entidad y con el servicio público, a través de actividades que promuevan la

cultura organizacional, los valores institucionales y el reconocimiento al mérito. Este eje incluye el siguiente tema:

Fomento del Sentido de Pertenencia y la Vocación por el Servicio Público

Son aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Diagnóstico de Necesidades e Intereses en Actividades de Bienestar

El presente diagnóstico de necesidades e intereses en actividades de bienestar e incentivos, presenta los resultados de encuesta realizada a todos los servidores públicos de la Administración Central del Municipio de Jamundí, la cual se aplicó entre el 27 de noviembre de 2023 y 9 de enero de 2024, respondida por un total de 328 de los 595 servidores activos, es decir, el 55,12% de la planta.

A continuación, se relaciona los resultados más relevantes:

El 57,3% de los participantes es de género femenino, mientras que el 42,7% pertenece al género masculino.

El 35,7% de los participantes se encuentra en un rango de edad entre los 41 y 50 años, el 27,4% se encuentra en un rango de 31 a 40 años, el 22,3% entre 51 y 60 años, el 11,3% entre 18 y 30 años y el restante 3,4% son mayores de 60 años.

De acuerdo a la información suministrada por los participantes, el 40,9% son solteros, el 26,5% casados, el 25,6% convive en unión libre, el 5,2% se encuentra divorciado y el 1,8% es viudo o viuda.

Conforme a la información registrada en la encuesta, el 69,2% de los participantes tiene hijos.

De acuerdo con la información registrada por los participantes que tienen hijos, el 42,4% tiene hijos mayores de 18 años, el 18,3% tiene hijos entre los 13 y 17 años, el 12,5% tiene hijos entre los 6 y 12 años y el restante 10,7% tiene hijos entre los 0 y 5 años.

De acuerdo con el diagnóstico realizado, sólo el 2,7% de los participantes manifiesta tener algún tipo de discapacidad.

Conforme a las respuestas registradas por los participantes en cuanto a la movilidad, el 45,7% se moviliza en moto, 19,5% se moviliza en carro, el 15,9% se moviliza a pie, el 14,6% se moviliza en transporte público y el 4,3% se moviliza en bicicleta.

En cuanto a nivel académico, el 25,6% de los participantes cuenta con título profesional, el 21,6% cuenta con título técnico, el 21% con título de especialista, el 18% tiene título bachiller, el 10,1% tiene título tecnológico y el 3,7% restante, cuenta con título en maestría.

Con respecto del tipo de vivienda, el 41,2% de los participantes vive en arrendamiento, el 34,1% cuenta con vivienda propia y el 24,7% en vivienda familiar.

Al validar la participación en el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023, el 62,5% de los participantes manifiesta haber participado, mientras que el 33,5% no participó.

Con respecto de la principal motivación participar en las actividades de bienestar, el 32,3% lo hace para aprovechar los beneficios, el 21,6% para mejorar el clima laboral, de la misma manera que el 21,6% lo hace para disminuir el estrés, mientras que el 16,5% lo hace para compartir con la familia y el 7,9% para fortalecer lazos de amistad.

Al validar los principales motivos por los cuales los servidores no participarían en las actividades de bienestar, se encontró lo siguiente; el 36,9% por falta de tiempo, el 19,2% por carga laboral, el 11,6% falta de permiso por parte del superior, 10,7% porque las actividades no sean de su interés, el 8,8% por desplazamientos y el 6,1% por falta de motivación.

Al validar la satisfacción general con las actividades del PBSI de la vigencia 2023, los participantes calificaron; 32,9% 4, el 23,5% 3, el 23,2% 5. Evidenciando una percepción en gran parte favorable.

En la encuesta se consultó acerca de los canales de comunicación para divulgar las actividades de bienestar, encontrando que el 85,7% prefiere el correo electrónico y el 76,8% por medio de WhatsApp, siendo estos los canales preferenciales por parte de los participantes.

Analizando la preferencia de los participantes en cuanto a frecuencia de actividades de bienestar, se evidencia que el 41,2% prefiere mensualmente, el 27,7% semanalmente, el 15,2% trimestralmente y el 11% ocasionalmente.

En la sección de preferencias de actividades de bienestar, se encuentra que el 44,5% de los participantes prefiere actividades relacionadas con la salud física y mental, el 23,8% actividades de equilibrio entre trabajo y vida personal, el 18,3% prefiere actividades relacionadas con el desarrollo profesional y personal y el 13,4% restante actividades de integración social y cultural.

Se consultó por la prioridad que darían los servidores a las actividades, evidenciando que el 43,9% daría mayor prioridad a las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, el 25,3% a las actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana), el 14% las actividades de integración familiar y 8,2% programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud.

Para las actividades relacionadas con el equilibrio psicosocial, se evidencia una preferencia por la flexibilidad laboral con un 25,9%, seguido de jornadas deportivas y/o recreativas 21%, salario emocional con un 19,2%, reconocimientos e incentivos 18%.

En la dimensión de salud mental, los participantes cuentan con mayor preferencia por las actividades relacionadas con el manejo del estrés 35,1%, gimnasia y estimulación mental 25,3%, gestión de emociones 20,4% y acompañamiento psicológico 11,6%.

En la dimensión equilibrio vida laboral y familiar, las actividades preferidas por los servidores son; día de la familia 42,4%, Conmemoración fechas especiales 23,2%, Cumpleaños de los servidores públicos 13,1% y celebración de la navidad 11,9%.

Analizando la preferencia de los servidores en cuanto a alianzas interinstitucionales, el 38,1% se inclina por programas turísticos y vacacionales, el 30,2% programas de vivienda, el 18,6% programas de educación formal y el 13,1% programas de ahorro y crédito.

En actividades de promoción y prevención de la salud, el 34,1% de los participantes manifiesta preferencia por los Programaes complementarios de salud, el 29% salud visual y auditiva, 13,1% jornadas de tamizaje,

Al validar los días y horarios preferidos por los servidores se evidencia que el día viernes es el de mayor acogida con un 45,7%, seguido del miércoles y jueves con un 21%, en cuanto al horario, la mayor preferencia se da en horas de la mañana 49,4%.

Actividades del Programa de Bienestar

Equilibrio Psicosocial

Factores Psicosociales

Realizar actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y/o artísticas

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Exaltar a los servidores públicos en su fecha de cumpleaños

Conmemoración del día de la mujer.

Día de la familia (a través de acto administrativo establecerá las condiciones en las que se aplicará en cada semestre).

Brindar espacios para el Teletrabajo.

Establecer Horarios flexibles.

Conmemoración del Día de la niñez.

Conmemoración del día Nacional del Servidor Público.

Celebración de la navidad.

Actividades de promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 2016)

Adecuación de Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 2017.

Calidad de Vida Laboral

Realizar medición de clima laboral cada dos años, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención y mejoramiento del clima organizacional.

Socializar las alianzas del programa Servimos DAFP

Promover programas complementarios de salud

Promover programas turísticos y vacacionales

Promover programas de educación formal y educación continua.

Salario Emocional

Conceder un día hábil de disfrute por cumpleaños del funcionario/a.

Conceder descanso remunerado a los servidores públicos que cumplan años de servicios prestados sin interrupciones de la siguiente manera:

5 años: 1 día hábil

10 años: 1 día hábil

15 años: 1 día hábil

20 años: 2 días hábiles

25 años: 2 días hábiles

30 años: 2 días hábiles

35 años: 2 días hábiles

40 años: 3 días hábiles

45 años: 3 días hábiles

50 años: 3 días hábiles

Establecer descanso remunerado para la semana santa y navidad, previa compensación.

Otorgar medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que los/as funcionarios certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Este deberá ser programado y notificado previamente, haciendo uso de los formatos establecidos por la entidad.

Programa de Desvinculación Laboral Asistida o Readaptación Laboral

Este programa está dirigido a los servidores, que estén a tres (3) años de obtener la pensión de vejez y a los provisionales que se encuentren próximos a terminar su nombramiento y

se realiza con el fin de brindar habilidades para que puedan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo y fortaleciendo destrezas a través de apoyo psicológico, entrenamiento en mecanismos y habilidades de afrontamiento y adaptación, talleres en autocuidado de la salud física y mental, aprovechamiento del tiempo libre y fortalecimiento de la dinámica familiar que les permita minimizar los riesgos negativos que puedan vivir con la llegada de esta nueva etapa en su vida, acompañamiento jurídico, reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan y en articulación con la Caja de Compensación Familiar, acompañamiento y asesoría para el emprendimiento y la empleabilidad.

Salud mental

Higiene Mental

Realizar actividades para el mantenimiento de la salud mental y la prevención de factores de riesgo psicosocial.

Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud

Brindar teleorientación psicológica

Diversidad e Inclusión

Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad

Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.

Prevención, Atención y Medidas de Protección

Garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad,

ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público”

Identidad y Vocación por el Servicio Público

Realizar actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en el código de integridad.

Transformación Digital

En Articulación con la Oficina TIC, promover el desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales.

Actividades del Programa de Incentivos

Quinquenios

Reconocimiento a la labor meritoria por antigüedad y agradecimiento por antigüedad, en el cual se exalte a los servidores que han prestado sus servicios durante 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años, se otorgará el estímulo de acuerdo al salario emocional estipulado en el programa de bienestar.

Reconocimiento al Mejor Empleado Público por Nivel Jerárquico

Requisitos para la Selección del Mejor Servidor

Para seleccionar el mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

Acreditar un tiempo de servicios no inferior a un (1) año.

No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. No obstante, al ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye causal de exclusión del mismo.

Acreditar un nivel de sobresaliente en la última evaluación de desempeño en firme.

Ítems de Calificación

Calificación definitiva en nivel de excelencia (calificación sobre 100) obtenido en la última evaluación del desempeño en firme.

En caso de empate, se procederá a otorgar el incentivo al empleado con mayor antigüedad en la entidad, si el empate persiste, se otorgará al empleado con mayor antigüedad en la inscripción en carrera administrativa.

Reconocimiento al Mejor Líder

Dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción del nivel directivo en la categoría Secretarios de Despacho y en la categoría Jefes de Oficina y Asesores, con el fin de reconocer los niveles de excelencia y de liderazgo en la entidad. Los criterios de escogencia son los siguientes:

Requisitos para la Selección del Mejor Directivo

Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Ítems de Calificación

Resultado evaluación de desempeño institucional del año inmediatamente anterior, tendrá una ponderación de 55%

Resultado de la dependencia en la medición de clima laboral, tendrá una ponderación de 35%.

Resultado de la percepción de liderazgo de su equipo de trabajo, tendrá una ponderación de 10%

Reconocimiento a los Mejores Trabajadores Oficiales.

Se reconocerá a los mejores trabajadores oficiales teniendo en cuenta las siguientes categorías:

Mantenimiento y portería.

Cuadrillas.

Maquinaria.

Apoyo a los procesos.

La Secretaría de Infraestructura Física será la responsable de realizar la evaluación a cada uno de los trabajadores oficiales de conformidad con las categorías y sus respectivos ítems de calificación. El consolidado final de la evaluación deberá ser suministrado a la Secretaría de Gestión Institucional para su ponderación y selección.

Requisitos para la Selección del Mejor Trabajador Oficial

No haber sido sancionados disciplinariamente ni tener llamados de atención en el año inmediatamente anterior a la fecha del reconocimiento o durante el proceso de selección.

Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.

Ítems de Calificación

Calificación de desempeño en nivel de excelencia (100 puntos)

En caso de empate, se otorgará el incentivo al trabajador oficial que tenga mayor antigüedad en la entidad.

Reconocimiento al Mejor Equipo de Trabajo

De acuerdo a lo establecido en los artículos 2.2.10.14 y 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, los Programas de Incentivos Institucionales para los equipos de trabajo deben establecer si la selección del mejor equipo se hace a partir de dos opciones (excluyentes):

Un proyecto u objetivo que ya haya concluido y sea objeto de evaluación.

Resultados del trabajo que respondan a criterios de excelencia y que además signifiquen una mejora en los servicios que la entidad presta a sus grupos de valor.

Con base en lo anterior, la entidad adelantará convocatoria para postulación de proyectos de los equipos de trabajo, los cuales deberán:

- Realizar una sustentación pública del proyecto.

- Los equipos serán seleccionados por mérito basado en el puntaje de las evaluaciones (Primer, Segundo y Tercer lugar).

En este sentido, será competencia de la Comisión de Personal en conjunto con la Oficina de Control Interno, la evaluación y definición de los criterios y procedimientos para el otorgamiento del incentivo de equipos de trabajo. En todo caso, el incentivo será de tipo social. (Incentivo no pecuniario)

Reconocimiento a la Trayectoria Laboral

Reconocimiento trayectoria laboral y agradecimiento, en el cual se exalte servidores/as que se retiran de la entidad por obtener pensión de vejez.

Estrategia de Implementación del Programa

Como principal estrategia se realizará gestión ante aliados estratégicos públicos, privados y/o mixtos, con el objetivo de desarrollar las actividades planteadas en la entidad a través de diferentes contratos, convenios interinstitucionales, servicios desarrollados por operadores logísticos, Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar.

Medios de Comunicación

Se divulgará el PBSI de manera que se pueda fortalecer la participación de los funcionarios de la entidad, para su mayor aprovechamiento. La Secretaría de Gestión Institucional, utilizará los medios de comunicación internos como estrategia de comunicación a través de circulares que serán divulgadas a través de correo electrónico, WhatsApp y promoción voz a voz.

Seguimiento, Evaluación e Indicadores

Con base en el Programa aprobado, se deberá definir el cronograma de actividades, con el fin de realizar seguimiento y evaluación del presente programa, se llevará registro de asistencia presencial y/o virtual de los funcionarios que han participado en las actividades de bienestar, se medirá el grado de satisfacción en cada actividad y al finalizar la vigencia se emitirá informe de los resultados del programa.

El indicador que evaluará las gestiones realizadas en el marco del PBSI Jamundí 2024 será el siguiente:

Indicador de eficacia (N° de actividades realizadas / N° actividades Programadas) * 100.

Meta de cumplimiento 80%.

Participantes

El presente Programa de Bienestar Social e Incentivos se presentará ante la Comisión de Personal, de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, se adoptará mediante Decreto Municipal y posteriormente deberá ser publicado para su divulgación y consulta.

Recursos

La entidad destinará los recursos necesarios para la ejecución del presente programa, los cuales se asignarán a partir de las necesidades establecidas en el presente estudio y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Conclusiones

A partir del análisis realizado en esta monografía, se concluye que la implementación de un programa de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la Alcaldía de Jamundí es una iniciativa necesaria y viable que puede generar un impacto positivo en diversos aspectos de la organización.

En este sentido, se propone la implementación de un programa integral que incluya los componentes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público.

Se espera que la implementación de este programa de bienestar social e incentivos contribuya a mejorar el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos, aumentar la productividad y el compromiso laboral, y además fortalecer la cultura organizacional.

Finalmente, se considera que la implementación de un programa de bienestar social e incentivos es una inversión estratégica que puede generar retornos significativos para la Alcaldía de Jamundí en términos de bienestar laboral, productividad y logro de objetivos institucionales.

Recomendaciones

Para el éxito de este programa, se recomienda fomentar la participación de los servidores públicos, asignar los recursos financieros y humanos adecuados para su implementación y establecer un sistema de monitoreo y evaluación para medir el impacto del programa.

Referencias Bibliográficas

- Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public Administration Review*, 67(1), 65-74.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Etzioni, A. (1961). A model for the study of organizational structure. *American Sociological Review*, 26(1), 69-80.
- Forehand, G. A., & Von Gilmer, A. G. (1964). Environmental perception and the behavior of the individual. *Psychology Review*, 71(2), 338-351.
- Guía de estímulos para los servidores públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública—DAFP 2018.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public Administration Review*, 67(1), 40-53.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2013). *Organizational behavior: Science, the real world, and you*. Cengage Learning.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.
- Programa Nacional de Bienestar. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 2023-2026.
- Rainey, H. G. (2009). *Understanding and managing public organizations* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schneider, B. (1975). *Organizational climate: Change and prediction*. New York: General Learning Press.
- Tagiuri, R. (1968). Organizational climate: Exploration of the concept. *International Organization*,

22(1), 55-67.

Van Ryzin, G. G. (2004). Rewards and organizational goal achievement: A case study of the effects of public sector incentives. *Public Administration Review*, 64(1), 70-80.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.