PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA APARTADA

SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO EN COORDINACIÓN CON LA OFICINA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA APARTADA

LA APARTADA - CORDOBA

ENERO 2024

Alcaldía de La Apartada

OSCAR MIGUEL CALAO LÓPEZ
Alcalde Municipal Municipio de la Apartada

DAIRO MANUEL MOLINA BALDOVINO
Secretario General de Gobierno y Desarrollo Comunitario

DIEGO ARMANDO COLÓN LÓPEZ
Profesional Universitario Seguridad y Salud en el Trabajo

SGSST
Sistema Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.

Plan de Bienestar
Laboral
Alcaldía de la Apartada

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.

2. MARCO CONCEPTUAL.

3. MARCO NORMATIVO.

4. ETAPAS DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL ALCALDÍA DE LA APARTADA.

4.1. ETAPA I. Evaluación de Necesidades Personales.
4.1.1. ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN "Mente Saludable en el Trabajo".
4.1.2. Objetivos.
4.1.3. Diagnóstico específico.
4.1.4. Diseño de Contenidos.
4.1.5. Metas e Indicadores.
4.1.6. Cronograma de Contenidos.

4.2. ETAPA II. Evaluación de Necesidades de Productividad.
4.2.1. ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN "Soy Productivo en el Trabajo".
4.2.2. Objetivos.
4.2.3. Diagnóstico específico.
4.2.4. Diseño de Contenidos.
4.2.5. Metas e Indicadores.
4.2.6. Cronograma de Contenidos.

4.3. ETAPA III. Evaluación de Necesidades Sociales.
4.3.1. ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN "Reconocimiento & Sociedad".
4.3.2. Objetivos.
4.3.3. Diagnóstico específico.
4.3.4. Diseño de Contenidos.
4.3.5. Metas e Indicadores.
4.3.6. Cronograma de Contenidos.

4.4. ETAPA IV. Evaluación de Necesidades de Culturales.
4.4.1. ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN "Conexión & Cultura en el Trabajo".
4.4.2. Objetivos.
4.4.3. Diagnóstico específico.
4.4.4. Diseño de Contenidos.
4.4.5. Metas e Indicadores.

4.4.6. Cronograma de Contenidos.

4.5. ETAPA V. Evaluación de Necesidades Motivacionales.
4.5.1. ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN "Motivación Individual & Calidad de Vida".
4.5.2. Objetivos.
4.5.3. Diagnóstico específico.
4.5.4. Diseño de Contenidos.
4.5.5. Metas e Indicadores.
4.5.6. Cronograma de Contenidos.

5. ANEXOS.

1. INTRODUCCIÓN

En la Alcaldía Municipal de la Apartada, como parte integral del Desarrollo y Bienestar del Servidor Público, se ha Diseñado el Presente Plan de Bienestar Laboral e Incentivos; el cual pretende impactar la satisfacción de Necesidades Personales, de Productividad, Sociales y Culturales que se Identificaron en esta Vigencia 2024.

2. MARCO CONCEPTUAL

La Alcaldía Municipal de la Apartada ha fundamentado el presente Plan de Bienestar Laboral en la Administración Pública Vigencia 2024, con el objetivo de mejorar la Calidad de Vida de los Servidores y sus Familias; así mismo, fomentar una Cultura Organizacional que manifieste en sus Servidores un sentido de Pertenencia, Motivación y Calidez Humana en la prestación de servicios en la Entidad. En este sentido el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha establecido los Planes de Bienestar Social, bajo el concepto de Beneficio Social, es decir, entendido como el conjunto de Programas y Beneficios tendientes a cubrir las necesidades de los individuos que se encuentran vinculados en la Organización, con una concepción de desarrollo a escala humana. *"La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. Dentro de este sentido cultural es urgente crear conciencia en los servidores públicos de sus carencias y potencialidades, así como de la importancia de identificar satisfactores auténticos para evitar conductas auto engañosas que los alienen en lugar de liberarlos".* (Cartilla "Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas", 2012).

Por lo anterior, la Alcaldía Municipal de la Apartada diseñó y estructuró un Plan de Bienestar Laboral aterrizado a las disponibilidades presupuestales de la presente vigencia y bajo Diagnósticos de Condiciones de Salud, la evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, evaluación del Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludables y las encuestas de Evaluación de Bienestar Laboral diligenciadas por todos los Servidores Públicos.

3. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia en su **Artículo 366**, establece el Bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, como finalidades sociales del Estado.

La **Ley 734 de 2002** dispone en algunos de sus artículos que es un derecho de los Servidores Públicos y sus Familias participar en todos los Programas y Planes de Bienestar Laboral 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.

La **Ley 909 de 2004** señala que:"… con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, así como de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las Entidades deberán implementar Programas de Bienestar e Incentivos".

El **Decreto 1083 de 2015** en su Artículo 2.2.10.1. Señala que: " … las Entidades deberán organizar Programas de Estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el Compromiso de sus empleados. Los Estímulos se implementarán a través de Programas de Bienestar Social".

El **Decreto 1083 de 2015** en su Artículo 2.2.10.9. Señala que: " … El jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

4. ETAPAS DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL ALCALDÍA DE LA APARTADA.

4.1. ETAPA I. Evaluación de Necesidades Personales.

4.1.1. ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN "Mente Saludable en el Trabajo".

4.1.2. Objetivos.

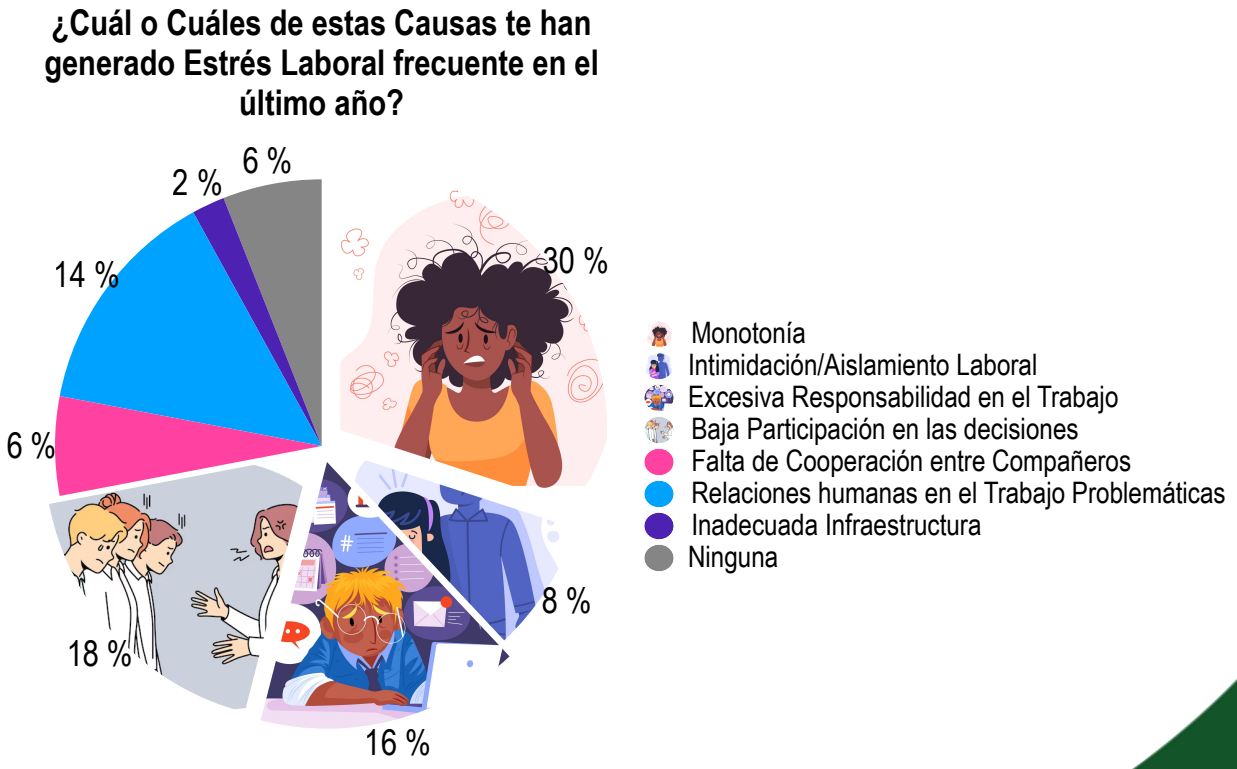
Fortalecer la Capacidad de los Servidores Públicos para afrontar las demandas, situaciones y exigencias laborales en la Alcaldía Municipal de la Apartada.

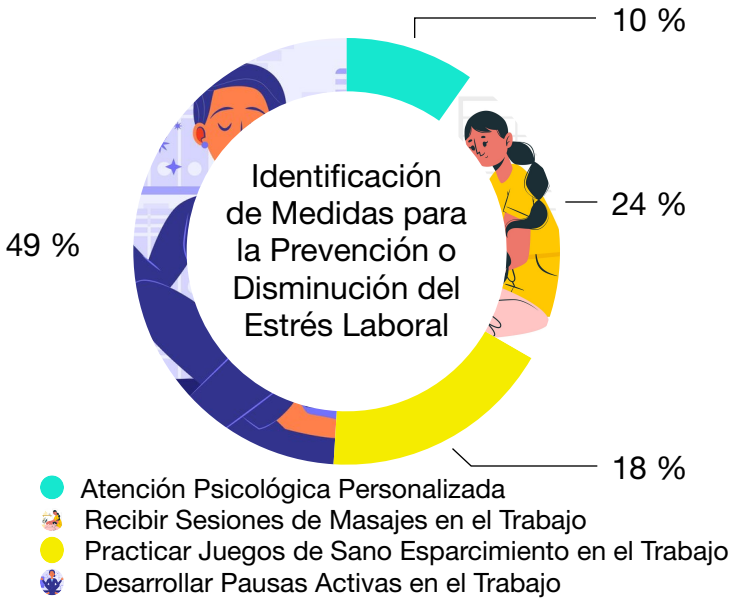
4.1.3. Diagnóstico específico.

En la Estrategia de Promoción "**Mente Saludable en el Trabajo**" se consultaron varias fuentes donde se tomó como soporte los siguientes documentos e Informes de Diagnóstico:

- Diagnósticos de Condiciones de Salud.
- Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST vigencia 2022 y vigencia 2023.
- Evaluación del Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludables vigencia 2022 y vigencia 2023.
- 200-63-56 Encuesta de Evaluación de Bienestar Laboral diligenciada por todos los Servidores Públicos.
- Proyección del Presupuesto Municipal vigencia 2024.

Producto de la recolección y tabulación de la Información, se evidenció el siguiente Comportamiento en los Servidores Públicos, así:





Si analizamos bien la Información reflejada de las Gráficas anteriores, durante la Vigencia 2023 el 30% del Total de Servidores Públicos de la Entidad, identifican como Causa Principal Generador de Estrés Laboral la Monotonía en el Trabajo. Siendo el siguiente Factor determinante el hecho de que en las Dependencias, no se está teniendo en cuenta las ideas o puntos de vista del Equipo de Trabajo, a la hora de la Toma de Decisiones con un 18%. Ahora bien, finalmente es muy Importante tener en cuenta la Calidad de las Interacciones entre Servidores Públicos presentadas en la Vigencia 2023, donde el 20% de ellos manifiesta haber presentado Estrés Laboral asociado con Relaciones Humanas en el Trabajo Problemáticas y Falta de Cooperación entre Compañeros de Trabajo.

Este tipo de Generadores de Estrés Laboral podrían Minimizarce o Prevenirse en la Entidad al desarrollar Procesos Planificados y por Personal Competente en temas tales relacionados con: Pausas Activas en el Trabajo, la Realización de Sesiones de Masajes en el Trabajo y la Práctica de Juegos de Sano Esparcimiento durante la Jornada Laboral diaria.

Finalmente, si analizamos la Información reflejada de la Gráfica ubicada en la parte izquierda, el 85% del total de Servidores Públicos profesan el Catolisismo como opción de Fe y Espiritualidad.

4.1.4. Diseño de Contenidos.

La Alta Dirección de la Alcaldía Municipal de la Apartada se Compromete para la Satisfacción de Necesidades Personales de todos los Servidores Públicos, en el Diseño e Implementación de las siguientes Estrategias, así:

- Realización de Actividades para fortalecer la Salud Mental y Espiritual de todos los Servidores Públicos, mediante el desarrollo de Eucaristías y Cultos grupales una vez Bimensualmente. Como Alta Dirección en realizar el Proceso de Organización y Desarrollo de estos Encuentros al interior de la Entidad, aportando los Insumos necesarios tales como Manteles, Velones, arreglo Floral, Hidratación para los Sacerdotes y Pastores, y un Reconocimiento monetario Voluntario para contribuir con estas Instituciones Religiosas.

4.1.5. Metas e Indicadores.

Para la Medición de cada una de las Estrategias Planteadas, se han definido los siguientes Indicadores y Metas a alcanzar, así:

- Cobertura en la Realización de Eucaristías y Cultos:
(Número total de Servidores Públicos Participantes en un periodo / Total de Servidores Públicos de la Entidad del Periodo) x 100. Meta: 90%.

- Eficacia en la Realización de Eucaristías y Cultos:
(Número total de Eucaristías y Cultos Realizados en un periodo / Total de Eucaristías y Cultos Planificación en un Periodo) x 100. Meta: 90%.

4.1.6. Cronograma de Contenidos.

Ver documento adjunto.

4.2. ETAPA II. Evaluación de Necesidades de Productividad.

4.2.1. ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN "Soy Productivo en el Trabajo".

4.2.2. Objetivos.

- Promover el aprendizaje, el crecimiento educativo y consolidación de Competencias de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de la Apartada.
- Promover el Cumplimiento eficiente de las Funciones y Obligaciones laborales en la Prestación de Servicios de la Alcaldía Municipal de la Apartada.

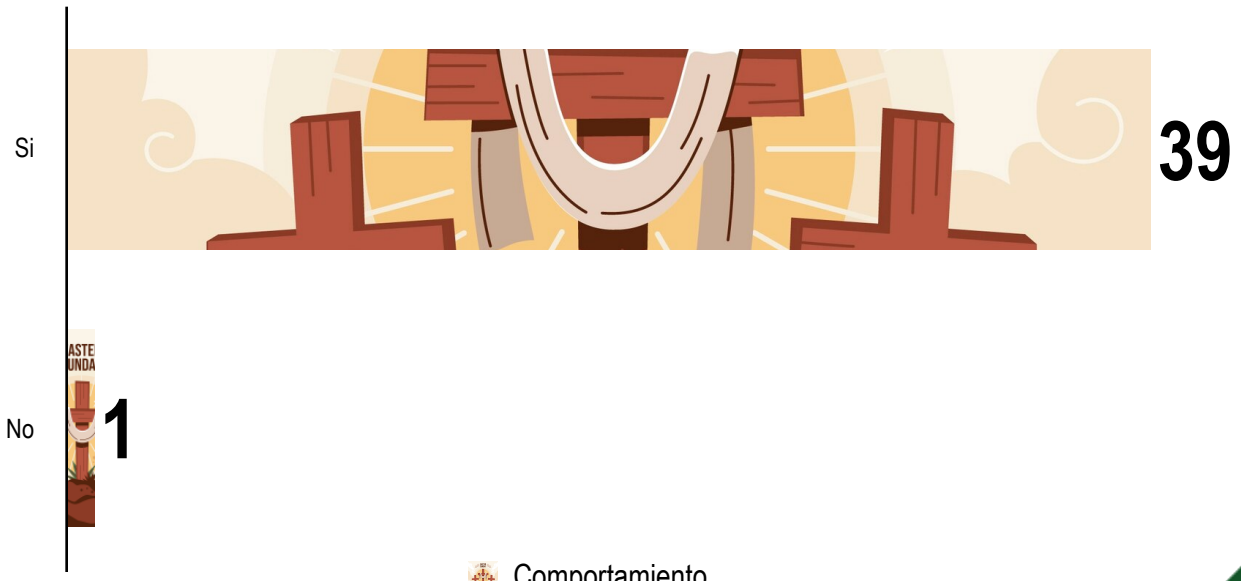
4.2.3. Diagnóstico específico.

En la Estrategia de Promoción "**Soy Productivo en el Trabajo**" se consultaron varias fuentes donde se tomó como soporte los siguientes documentos e Informes de Diagnóstico:

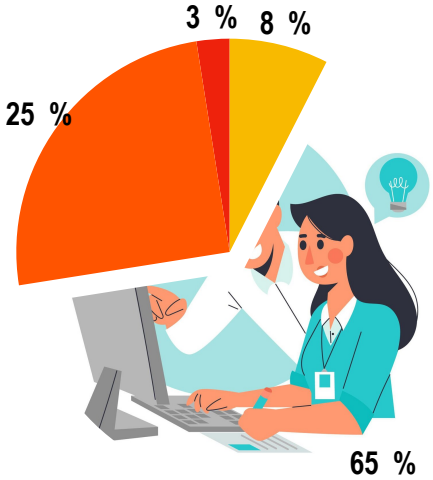
- Diagnósticos de Condiciones de Salud.
- Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST vigencia 2022 y vigencia 2023.
- Evaluación del Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludables vigencia 2022 y vigencia 2023.
- 200-63-56 Encuesta de Evaluación de Bienestar Laboral diligenciada por todos los Servidores Públicos.
- Proyección del Presupuesto Municipal vigencia 2024.

Producto de la recolección y tabulación de la Información, se evidenció el siguiente Comportamiento en los Servidores Públicos, así:

¿Estarías dispuesto a reponer 16 horas de los días 26 y 27 de Marzo, a fin de gozar plenamente Semana Santa?



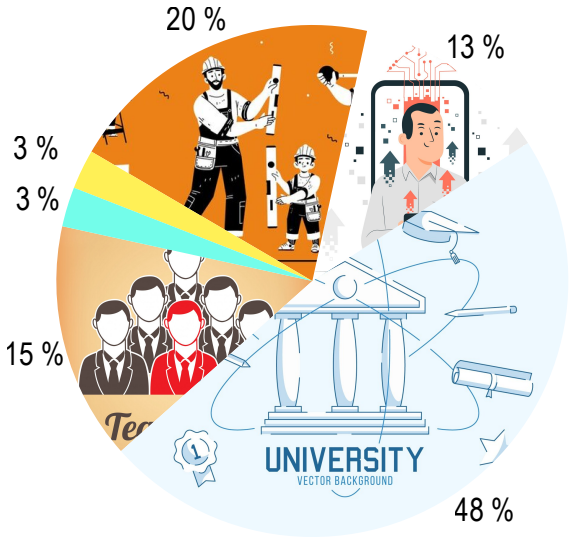
¿Cuál de las siguientes Opciones de Horarios Consideras adecuado para Reponer estas 16 Horas Laborales?



- De 08:00am a 01:00pm y 02:00pm a 06:00pm
- De 07:00am a 12:00pm y 02:00pm a 06:00pm
- De 08:00am a 12:00pm y 01:00pm a 06:00pm
- De 08:00am a 04:00pm

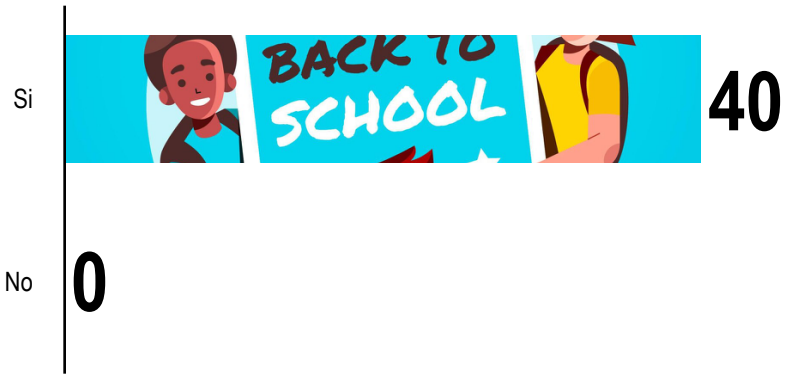
Si analizamos bien la Información reflejada de las Gráficas anteriores, el 98% del Total de Servidores Públicos de la Entidad, coinciden en estar dispuestos a reponer 16 horas de los días 26 y 27 de Marzo, a fin de gozar plenamente Semana Santa. Por lo cual el Horario de Trabajo que más aprueban los Servidores Públicos con un 65%, es el comprendido entre las 07:00am a 12:00pm y de 02:00pm a 06:00pm.

Comportamiento Nivel de Escolaridad Servidores Públicos Vigencia 2024



- Educación Secundaria
- Educación Media
- Educación Técnica
- Educación Tecnológica
- Educación Universitaria
- Educación Especializada

Comportamiento frente a la ampliación del Nivel Educativo de los Servidores Públicos de la Entidad



Si analizamos bien la Información reflejada de las Gráficas anteriores, el 100% del Total de Servidores Públicos de la Entidad, coinciden en estar dispuestos a ampliar su Nivel Educativo si la Entidad los apoya de alguna manera. Estamos hablando de Estudiar Carreras Técnicas y Tecnológicas, desarrollar Cursos Cortos, Diplomados, entre otros.

4.2.4. Diseño de Contenidos.

La Alta Dirección de la Alcaldía Municipal de la Apartada se Compromete para la Satisfacción de Necesidades en Productividad de todos los Servidores Públicos, en el Diseño e Implementación de las siguientes Estrategias, así:

- Realización de Convenios con las Instituciones Educativas de la Región, para apoyar en la Satisfacción de Necesidades en Productividad del Subgrupo conformado principalmente por Dos (02) Servidores Públicos que únicamente cuentan con un Nivel Educación Secundaria y Media, Ocho (08) Servidores Públicos que cuentan con un Nivel de Educación Técnica y Cinco (05) Servidores Públicos con un Nivel de Educación Tecnológica. El apoyo consistirá en la Gestión que realizará la Alta Dirección, con el fin de Matricular en los Programas Académicos Técnicos o Tecnológicos de su preferencia a estos Trabajadores.

- Realización de Convenios con las Instituciones Educativas de la Región o a Nivel País, para apoyar en la Satisfacción de Necesidades en Productividad del Subgrupo conformado principalmente por Diecinueve (19) Profesionales Universitarios de la Entidad. El apoyo consistirá en la Gestión que realizará la Alta Dirección, con el fin de realizar Cursos Cortos o Diplomaturas en diversos temas que requiere la Administración Pública tales como: Auditoría y Revisoría Fiscal, Contratación Estatal, SECOP II, Atención al Cliente y Relaciones Interpersonales, Gerencia de Proyectos, Tecnologías de la Información y Comunicación, Finanzas Públicas, MIPG, Organización y Archivo, Gobierno Territorial, Sistemas Integrados de Gestión HSEQ, Plan Estratégico de Seguridad Vial, Trabajo Seguro en Alturas, entre otros.

4.2.5. Metas e Indicadores.

Para la Medición de cada una de las Estrategias Planteadas, se han definido los siguientes Indicadores y Metas a alcanzar, así:

- Cobertura en la Oferta Educativa Disponible:

(Número total de Servidores Públicos que Culminaron Satisfactoriamente el Semestre/ Total de Servidores Públicos Matriculados Semestralmente) x 100. Meta: 100%.

4.2.6. Cronograma de Contenidos.

Ver documento adjunto.

4.3. ETAPA III. Evaluación de Necesidades Sociales.

4.3.1. ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN "Reconocimiento & Sociedad".

4.3.2. Objetivos.

Mejorar la Calidad de Vida Social de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de la Apartada, impactando positivamente sus dimensiones internas y externas como seres humanos.

4.3.3. Diagnóstico específico.

En la Estrategia de Promoción "**Reconocimiento & Sociedad**" se consultaron varias fuentes donde se tomó como soporte los siguientes documentos e Informes de Diagnóstico:

- Diagnósticos de Condiciones de Salud.
- Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST vigencia 2022 y vigencia 2023.
- Evaluación del Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludables vigencia 2022 y vigencia 2023.
- 200-63-56 Encuesta de Evaluación de Bienestar Laboral diligenciada por todos los Servidores Públicos.
- Proyección del Presupuesto Municipal vigencia 2024.

Producto de la recolección y tabulación de la Información, se evidenció el siguiente Comportamiento en los Servidores Públicos, así:

Si analizamos bien la Información reflejada de la Gráfica ubicada en la parte izquierda, el 80% del total de Servidores Públicos los satisface la Celebración de su Cumpleaños en el Trabajo. Mientras que el 50% aproximadamente de ellos sentirían satisfacción al Celebrar el Día de la Familia una vez en el año; y el 43% de los Servidores Públicos consideran importante para su Bienestar, el Reconocimiento una vez al año del Día de su Profesión.

4.3.4. Diseño de Contenidos.

La Alta Dirección de la Alcaldía Municipal de la Apartada se Compromete para la Satisfacción de Necesidades Sociales de todos los Servidores Públicos, en el Diseño e Implementación de las siguientes Estrategias, así:

- Reconocimiento del Día de Cumpleaños de aproximadamente 40 Servidores Públicos de la Entidad. La Alta Dirección se Compromete a entregar el Día de Cumpleaños a cada Servidor Público de este Subgrupo, un Detalle por un Valor aproximado de $30.000, consistente en un Arreglo tipo Ancheta Saludable. Por otro lado, la Alta Dirección se Compromete a Celebrar con Todos los Servidores Públicos los Cinco Primeros días del siguiente Mes, los Cumpleaños de estos Servidores Públicos ofreciendo un Espacio de Esparcimiento que incluya Ponqué y bebidas saludables. Finalmente, la Alta Dirección se Compromete a otorgar Medio Día Compensatorio para el Goce de este momento tan importante con su Familia. Este Día se podrá tomar ese mismo día del Cumpleaños o posteriormente, sin exceder un plazo de 30 días contados a partir de la fecha del Cumpleaños.

4.3.5. Metas e Indicadores.

Para la Medición de cada una de las Estrategias Planteadas, se han definido los siguientes Indicadores y Metas a alcanzar, así:

- Cobertura Celebración Día de la Familia:

(Número total de Servidores Públicos Programados en un Periodo / Total de Servidores Públicos Participantes en un Periodo) x 100. Meta: 90%.

- Cobertura Celebración Día de Cumpleaños:

(Número total de Servidores Públicos Programados en un Periodo / Total de Servidores Públicos Participantes en un Periodo) x 100. Meta: 90%.

- Cobertura Celebración Día de la Profesión:

(Número total de Servidores Públicos Programados en un Periodo / Total de Servidores Públicos Participantes en un Periodo) x 100. Meta: 90%.

4.3.6. Cronograma de Contenidos.

Ver documento adjunto.

4.4. ETAPA IV. Evaluación de Necesidades de Culturales.

4.4.1. ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN "Conexión & Cultura en el Trabajo".

4.4.2. Objetivos.

Mejorar la Calidad de las interacciones del Servidor Público de la Alcaldía Municipal de la Apartada con su entorno de trabajo, permitiéndole un Desarrollo Social integral.

4.4.3. Diagnóstico específico.

En la Estrategia de Promoción "**Conexión & Cultura en el Trabajo**" se consultaron varias fuentes donde se tomó como soporte los siguientes documentos e Informes de Diagnóstico:

- Diagnósticos de Condiciones de Salud.
- Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST vigencia 2022 y vigencia 2023.
- Evaluación del Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludables vigencia 2022 y vigencia 2023.
- 200-63-56 Encuesta de Evaluación de Bienestar Laboral diligenciada por todos los Servidores Públicos.
- Proyección del Presupuesto Municipal vigencia 2024.

Producto de la recolección y tabulación de la Información, se evidenció el siguiente Comportamiento en los Servidores Públicos, así:

Si analizamos bien la Información reflejada de la Gráfica ubicada en la parte izquierda, el 68% del total de Servidores Públicos sentirían Bienestar participando en una Integración Temática Grupal. Mientras que el 53% aproximadamente de ellos sentirían satisfacción al Celebrar una Cena Navideña en el mes de Diciembre; y el 43% de los Servidores Públicos consideran importante para su Bienestar, el Reconocimiento de la Entrega de un Regalo para Hijos de los Servidores Públicos.

4.4.4. Diseño de Contenidos.

- Celebración de Cena Navideña para todos los Servidores Públicos de la Entidad. La Alta Dirección se Compromete a Planificar y desarrollar un Evento acorde a las Necesidades de los Trabajadores.

- Entrega de un Regalo/Detalle para todos los Hijos de los Servidores Públicos de la Entidad en el mes Diciembre. La Alta Dirección se Compromete a Planificar y desarrollar un Evento acorde a las Necesidades de los Trabajadores.

4.4.5. Metas e Indicadores.

- Cobertura Celebración Cena Navideña:
(Número total de Servidores Públicos Programados en un Periodo / Total de Servidores Públicos Participantes en un Periodo) x 100. Meta: 90%.

- Cobertura Entrega Regalos Navidad:
(Número total de Hijos de Servidores Públicos Programados en un Periodo / Total de Hijos de Servidores Públicos Participantes en un Periodo) x 100. Meta: 90%.

4.4.6. Cronograma de Contenidos.
Ver documento adjunto.