

**Incidencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos en los Servidores Públicos de la  
Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez**



Brayan Anderson Canacuan Noguera

Fundación Universitaria de Popayán  
Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas  
Programa de Administración de Empresas  
Popayán  
2022



**Incidencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos en los Servidores Públicos de la  
Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez**



Brayan Anderson Canacuan Noguera

Trabajo de grado

Asesor: Esp.xxxxxxxxxxxxxxxxxx

Fundación Universitaria de Popayán

Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

Popayán

2022

## Tabla de contenido

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	10
2. Planteamiento del problema.....	12
2.1. Formulación del problema .....	13
3. Justificación .....	14
4. Objetivos .....	16
4.1. Objetivo general.....	16
4.2. Objetivos específicos .....	16
5. Marco teórico .....	17
5.1. Bienestar .....	17
5.2. Bienestar laboral .....	20
6. Marco Legal .....	24
7. Metodología .....	25
7.1. Enfoque y tipo de investigación.....	25
7.2. Población y muestra.....	26
7.3. Fuentes de recolección de datos.....	26
7.4. Instrumentos de recolección de datos .....	27
8. Caracterización .....	28
8.1. Información general de la institución .....	28
8.2. Estructura organizacional.....	30
9. Diagnóstico al Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	36
9.1. Estructura del plan .....	36
9.2. Programa de protección y servicio social .....	36
9.2.1. Áreas del programa de protección y servicios sociales .....	37
9.3. Programa de calidad de vida laboral.....	38
9.3.1. Gestión del clima laboral .....	39
9.3.2. Cultura organizacional, adaptación al cambio organizacional .....	40
9.3.3. Gestión de clima laboral y cultura organizacional de la alcaldía de Valle de Guamuez .....	41
9.3.4. Desvinculación laboral asistida.....	42

9.4. Programa de estímulos e incentivos.....	44
9.4.1. Estímulos y salario emocional .....	44
9.4.2. Plan de incentivos institucionales .....	45
9.5. Otorgamiento de incentivos por desempeño individual.....	46
9.6. Otorgamiento de incentivos para los equipos de trabajo .....	46
9.7. Rutas de creación de valor .....	47
10. Percepción de los servidores públicos sobre el plan de bienestar social e incentivos .....	49
11. Propuesta de estrategias para mejorar la incidencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos en los servidores públicos de la Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez .....	67
Conclusiones .....	71
Recomendaciones .....	74
Referencias.....	76

## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Marco normativo.....	24
Tabla 2. Fuentes primarias .....	26
Tabla 3. Fuentes secundarias .....	27
Tabla 4. Rutas de creación de valor .....	47
Tabla 5. ¿Cuál es su tipo de vinculación?.....	49
Tabla 6. ¿Sabe usted qué es el Plan de Bienestar Social e Incentivos? .....	50
Tabla 7. ¿Conoce los programas que conforman en el Plan de Bienestar Social e Incentivos?... 51	
Tabla 8. ¿Considera que se realiza una buena difusión del Plan de Bienestar Social e Incentivos? .....	52
Tabla 9. ¿A cuáles de las siguientes rutas ha impactado en su bienestar profesional y personal? 53	
Tabla 10. ¿En cuáles de las siguientes actividades promovidas por la Alcaldía del Municipio de Valle de Guamuez ha participado? .....	54
Tabla 11. ¿Con qué frecuencia le gustaría participar en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos? .....	55
Tabla 12. ¿Por cuál de los siguientes motivos NO participa o participaría en las en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos? .....	57
Tabla 13. ¿A cuál de los servicios del Plan de Bienestar Social e Incentivos Ud. ha hecho uso del servicio? .....	58
Tabla 14. ¿Señale en cuales actividades ha participado o le gustaría participar dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos? .....	60

Tabla 15. ¿Ha participado o le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la Salud? .....	61
Tabla 16. Actividades que considera que deben tener prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	62
Tabla 17. Actividades Recreativas o Familiares. Marque con una (X) las opciones que considera más relevantes en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	63
Tabla 18. ¿Está de acuerdo con la celebración de fechas especiales como: día del trabajo, de la mujer, el hombre, la madre, el padre, el servidor público, etc.) .....	64
Tabla 19. ¿Si de Ud., dependiera que actividades debería tener el Plan de Bienestar Social e Incentivos que estén acordes a sus necesidades o preferencias? .....	65

## Lista de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Pirámide de Maslow .....	20
Figura 2. Alcaldía de Valle de Guamuez-Putumayo .....	29
Figura 3. Organizacional de la Alcaldía .....	33
Figura 4. Mapa de procesos .....	34
Figura 5. ¿Cuál es su tipo de vinculación? .....	49
Figura 6. ¿Sabe usted qué es el Plan de Bienestar Social e Incentivos? .....	50
Figura 7. ¿Conoce los programas que conforman en el Plan de Bienestar Social e Incentivos?..	51
Figura 8. ¿Considera que se realiza una buena difusión del Plan de Bienestar Social e Incentivos? .....	52
Figura 9. ¿A cuáles de las siguientes rutas ha impactado en su bienestar profesional y personal? .....	53
Figura 10. ¿En cuáles de las siguientes actividades promovidas por la Alcaldía del Municipio de Valle de Guamuez ha participado? .....	54
Figura 11. ¿Con qué frecuencia le gustaría participar en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos? .....	55
Figura 12. ¿Por cuál de los siguientes motivos participa o participaría en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos? .....	56
Figura 13. ¿Por cuál de los siguientes motivos NO participa o participaría en las en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos? .....	57
Figura 14. ¿A cuál de los servicios del Plan de Bienestar Social e Incentivos Ud. ha hecho uso del servicio? .....	59

Figura 15. ¿Señale en cuales actividades ha participado o le gustaría participar dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos? .....	60
Figura 16. ¿Ha participado o le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la Salud? .....	61
Figura 17. Actividades que considera que deben tener prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	62
Figura 18. Actividades Recreativas o Familiares. Marque con una (X) las opciones que considera más relevantes en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	63
Figura 19. ¿Está de acuerdo con la celebración de fechas especiales como: día del trabajo, de la mujer, el hombre, la madre, el padre, el servidor público, etc.) .....	64
Figura 20. Si de Ud., ¿dependiera que actividades debería tener el Plan de Bienestar Social e Incentivos que estén acordes a sus necesidades o preferencias? .....	66
Figura 21. Actividades propuestas a ejecutar en el plan de bienestar social e incentivos .....	69
Figura 22. Actividades propuestas para ejecutar el plan de bienestar .....	70

## **Introducción**

Es importante tener en cuenta que la Administración Pública cumple la función fundamental, de establecer y fomentar una relación estrecha entre el poder político / gobierno y el pueblo, donde los componentes principales de la Administración Pública son las instituciones públicas y sus funcionarios.

Como todo elemento del Estado, es necesario que sea ordenado de manera adecuada y técnica, con el fin de realizar sus actividades de forma rápida, eficaz y conveniente para todos, por lo cual se ha buscado que la administración pública y su organización responda lo mejor posible a las necesidades del país y todas las regiones que lo componen.

El estado ejecuta planes y acciones a través de las políticas públicas, algunas de sus acciones son de nivel externo y otras las desarrolla dentro de la misma entidad, enfocadas en el desarrollo de su Talento Humano

El Talento Humano es definido como la mano de obra de una organización y es el recurso más importante para el desarrollo de las diversas actividades que se originan en la entidad, las cuales son coordinadas por una o más personas, la comunicación, el trabajo en equipo y el buen ambiente laboral constituyen factores esenciales para el logro de metas y objetivos institucionales

Un excelente ambiente laboral influye de manera directa sobre los funcionarios y su comportamiento, y un buen diagnóstico ayuda al diseño de herramientas e instrumentos de gestión eficientes.

El presente trabajo se realiza para optar por el título de Administrador de Empresas de la Fundación Universitaria de Popayán - FUP-, basándose en los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera y se enfoca en el estudio de la Incidencia del Plan de Bienestar Social e

Incentivos en los servidores públicos de la Alcaldía de municipio de Valle de Guamuez, la cual pertenece a la Subregión de Zona Petrolera, que además la conforman los municipios de Puerto Asís, Orito y San Miguel; hace parte de la gran reserva forestal de la Amazonía, sus tierras son relativamente fértiles, en ellas hay predominio del bosque tropical húmedo con paisaje selva.

El presente documento refleja el diagnóstico realizado al programa de bienestar social e incentivos que se implementa en la Alcaldía de municipio de Valle de Guamuez, por medio de una encuesta aplicada a los funcionarios de la alcaldía, para lograr identificar la pertinencia del plan de bienestar social e incentivos y posteriormente, presentar algunas estrategias con el fin de mejorar el impacto de dicho plan.

Desde la oficina de recursos humanos de la Alcaldía se realizó todo el trabajo, ya que son la fuente información y cuenta con todas las herramientas pertinentes para acceder a los funcionarios, sintiendo el respaldo de la institución, teniendo en cuenta que el Plan de Bienestar Social e Incentivos es de todos y para todos y así poder cumplir las metas planteadas.

## **2. Planteamiento del problema**

La implementación de un programa de bienestar laboral es de vital importancia para las organizaciones, muchas actividades son rutinarias, el constante cambio y desafíos del entorno empresarial requieren cada día más compromiso para ser una empresa competitiva en el mercado, el poder lograr vincular en la organización colaboradores empoderados y comprometidos, que además conlleven un adecuado clima organizacional es una tarea ardua que presenta grandes desafíos a las directivas de las organizaciones, además que muchas de estas no cuentan con instrumentos para medir el impacto de plan de bienestar laboral y que además se adecue a las necesidades de los trabajadores, lo cual trae consigo una posible afectación del clima organizacional. Muchas organizaciones se centran en el cliente externo y dejan de lado al interno, pues consideran que hacer este tipo de análisis no representa un impacto significativo.

Pero lo cierto es que cuando se tiene claras las necesidades de los colaboradores y las de la empresa y que además se puedan articular para obtener benéficos mutuos, los resultados son mucho mejores para el buen desempeño de la organización.

Para poder obtener el desarrollo organizacional deseado, las instituciones son convocadas a implementar programas de gestión de cambio que permita la adopción voluntaria de la responsabilidad social no solo para cumplir con las obligaciones para con su personal que garantice un clima y un bienestar laboral que garantice condiciones óptimas de trabajo.

Por lo anterior en el presente documento nos ocuparemos determinar mediante un instrumento de medición que incidencia tiene el programa de bienestar laboral en los colaboradores y que además permita definir unas estrategias de mejora si es necesario.

## **2.1. Formulación del problema**

Teniendo en cuenta la situación anterior y la importancia del bienestar laboral de los colaboradores de la institución para el buen direccionamiento del cumplimiento de objetivos de corto y largo plazo es necesario conocer lo que el plan de bienestar social e incentivos está haciendo realmente dentro del Alcaldía de municipio de Valle de Guamuez y por lo cual surge la siguiente pregunta: ¿Qué incidencia tiene el Plan de Bienestar Social e Incentivos en los Servidores Públicos de la Alcaldía de municipio de Valle de Guamuez?

### **3. Justificación**

El Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Valle del Guamuez, busca crear espacios donde se puedan suplir las necesidades de bienestar y calidad de vida laboral de los funcionarios, ya que ellos son la base del proceso de Gestión del Talento Humano, y este el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Comprometidos con el Bienestar de sus trabajadores y seguros de la necesidad de mantener un ambiente laboral adecuado, se establece un Plan de Bienestar estímulos e incentivos para cada vigencia basado en el resultado de la medición de las necesidades de bienestar y el diagnóstico de clima laboral, los cuales permiten identificar las actividades a llevar a cabo, en concordancia con la normatividad vigente.

La Secretaria General de la mano con la Oficina de Talento Humano son los responsables de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar el plan, de tal forma que se adecue a las necesidades e intereses laborales, familiares, culturales, deportivos entre otros, de los funcionarios, siendo fundamental tanto para motivarlos a desarrollar de forma correcta sus actividades como también a mantener un ambiente laboral productivo, enfocado en cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y la correcta atención a los ciudadanos, alineado con el Plan de Desarrollo Municipal contribuyendo a hacer de Valle del Guamuez la Gran Capital.

Teniendo como referente lo que establece el Decreto 1567 de 1998, las entidades del estado deben elaborar planes, programas y proyectos de Bienestar Social Laboral. De otra parte, considerado el problema desde la gestión del talento humano, vale decir que un buen direccionamiento tiene que ver necesariamente con el bienestar de los empleados en cada institución. Varias razones pueden asociarse a ésta afirmación: En primer lugar, el talento

humano es el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos además que propiciará una adecuada cultura y se creará un buen clima organizacional.

El plan de Bienestar Social e incentivos de una entidad pública compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro del área funcional a la que se pertenece, reconociendo además que forma parte de un entorno social. Se hace evidente entonces la estrecha vinculación de los programas de bienestar social con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo de los funcionarios. Un análisis responsable del presente tema permitirá fortalecer la capacidad de gestionar su recurso humano y contribuir a contar con un servicio más eficiente y amable frente al ciudadano. De igual manera, para el autor del presente trabajo será un gran aporte a su formación profesional ya que a través del mismo se pondrá en práctica los conocimientos adquiridos durante la Carrera de Administración de Empresas.

## **4. Objetivos**

### **4.1. Objetivo general**

Determinar la incidencia del plan de bienestar social e incentivos en los servidores públicos de la Alcaldía de municipio de Valle de Guamuez.

### **4.2. Objetivos específicos**

- Realizar un diagnóstico al plan de bienestar social e incentivos que se implementa en la Alcaldía de municipio de Valle de Guamuez
- Identificar la pertinencia del plan de bienestar social e incentivos de acuerdo a las necesidades de los empleados de la Alcaldía de municipio de Valle de Guamuez
- Proponer estrategias para mejorar el impacto del plan de bienestar social e incentivos en la Alcaldía de municipio de Valle de Guamuez

## 5. Marco teórico

En este punto se dan a conocer los conceptos y definiciones de los temas importantes que ayudan a desarrollar el trabajo enfocados en el bienestar laboral e incentivos.

### 5.1. Bienestar

El bienestar ha ganado un significado más completo desde el siglo XXI. Albert Einstein cambió el paradigma de que el cuerpo y la mente eran algo separado y funcionaban independientemente a más bien verlos en conjunto y que uno afecta al otro, él decía, “el universo es una red viviente, todo está conectado entre sí.” (Seward, 2015).

De acuerdo con (Maslow, 1991) expresa el bienestar como la satisfacción de necesidades, encontramos la pirámide de Maslow como fuente de información adecuada, ésta forma parte de una teoría psicológica que investiga acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos. Según Abraham Maslow, un psicólogo humanista, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.

Es decir, que Maslow proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como Pirámide de Maslow. La escala de las necesidades se describe como una pirámide de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit» (primordiales); al nivel superior lo denominó por última vez «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser»

La idea básica es: sólo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

### ***Nivel 1: Necesidades fisiológicas***

Las necesidades fisiológicas ocupan el primer nivel de la pirámide, el escalón más básico. Estas son vitales para la supervivencia. Asimismo, pueden categorizarse como de orden biológico. Estos procesos hacen viable la existencia del cuerpo y mantienen el equilibrio en nuestro sistema fisiológico. Desde células hasta el sistema nervioso. Dentro de este nivel encontramos necesidades como las siguientes: Respirar, alimentarse y beber agua, dormir, mantener la temperatura corporal, evitar el dolor, y tener relaciones sexuales.

### ***Nivel 2: Necesidades de seguridad y protección***

Las necesidades de seguridad y protección se encuentran en un nivel superior a las fisiológicas. De este modo, hasta que el escalón anterior no está satisfecho, la persona no se las plantea.

Tienen que ver con las expectativas y las condiciones de vida. Ambas cuestiones determinan el desarrollo de proyectos. Se basa tanto en derechos como en capital social. Destacan las siguientes necesidades: Seguridad física, disponer de empleo e ingresos, seguridad moral, familiar y de propiedad privada.

### ***Nivel 3: Necesidades de afiliación***

La necesidad de relacionarse es parte de la conducta de los humanos. En este nivel el individuo intenta establecer vínculos con los agentes de la sociedad. Estas acciones se dan en el día a día con la realización de actividades deportivas, culturales o en el trabajo. Las personas tienen como objetivo en este nivel luchar contra la soledad a través de ellas. El desarrollo afectivo del individuo está relacionado con las siguientes necesidades: Asociación, participación y aceptación.

### ***Nivel 4: Necesidades de reconocimiento o estima***

Las necesidades de reconocimiento tienen que ver con cómo nos valoramos nosotros mismos y el resto de la sociedad. Por ello Maslow estableció una división interna de este nivel:

- Estima alta: es la que nos concierne a nosotros mismos. El respeto que infundimos en nuestra persona, la confianza, la independencia o la libertad.
- Estima baja: es aquella que tiene que ver con los demás. Destacan la reputación, la dignidad o la fama.

Estas necesidades cuando están satisfechas fortalecen la autoestima, sin embargo, en el caso contrario pueden crear un complejo de inferioridad y sin valor. La merma de estas necesidades hace que el individuo se quede estancado. En consecuencia, sus deseos se limitan.

### ***Nivel 5: Necesidades de autorrealización***

La cima de la pirámide la ocupan las necesidades de autorrealización. Las cuestiones que forman parte de este nivel son difíciles de definir por su forma abstracta. Por esta razón, cada individuo tiene unas necesidades propias y diferentes del resto. Además, estos deseos no se cumplen con necesidades concretas. Forman parte de una cadena de acciones que se desarrolla generalmente durante largos periodos. Tales como como: Desarrollo espiritual, moral, búsqueda de una misión en la vida y ayuda desinteresada a los demás.

**Figura 1. Pirámide de Maslow**



*Nota:* Elaboración propia (2022)

## **5.2. Bienestar laboral**

Asimismo, Muñoz (2007) argumenta que *“hablar de bienestar laboral, nos estamos refiriendo a la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas*

*jerárquicas, presiones, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas. Si el impacto fuera negativo tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos, tanto en el ánimo como en la salud de las personas”.*

Según (Chiavenato, 2014) afirma que el *“bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan sus servicios, según su función es apoyar y complementar a la organización sobre el bienestar laboral de los trabajadores y las condiciones del trabajo a la que ellos están expuesto día a día, busca satisfacer necesidades 23 económicas, sociales y personales, que le permita mejorar sus condiciones de vida. También busca la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.”*

Según (Cánovas, 2013) *“El bienestar o satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la satisfacción general, unida a la del matrimonio y la de la familia (...) descubrió que si la felicidad matrimonial era la mayor fuente de la felicidad, la insatisfacción laboral era la mayor causa de la infelicidad. Teniendo en cuenta estos datos, concluye que la satisfacción laboral es una fuente más importante de insatisfacción y preocupaciones que de satisfacción”.* Hemos visto que la satisfacción laboral es un componente importante de la satisfacción general y ésta en lo es de la salud en su sentido global y completo. En contraposición, la insatisfacción laboral es una de las principales fuentes del estrés en el trabajo. El estrés laboral parece ser el producto de las características del ambiente laboral que se convierte en una amenaza para el individuo, Esta amenaza puede deberse bien a las exigencias excesivas del trabajo o a las insuficientes ayudas

para satisfacer las necesidades del trabajador, como un salario inadecuado, la insatisfacción y la falta de oportunidades de promoción, participación y reconocimiento.

A continuación, se da a conocer las definiciones referentes al tema suministradas y divulgadas por la Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez:

- **Programa de Bienestar Social:** Actividades encaminadas a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- **Programa de Incentivos:** Actividades encaminadas a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, dirigido a trabajadores de carrera administrativa y servidores de libre nombramiento y remoción.
- **Calidad de Vida:** De acuerdo a la OMS “[...] la percepción que tiene una persona sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones. Es un concepto de amplio alcance que está atravesado de forma compleja por la salud física de la persona, su estado fisiológico, el nivel de independencia, sus relaciones sociales y la relación que tiene con su entorno.” (OMS, 2002).
- **Calidad de Vida Laboral:** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permita desarrollar sus conocimientos, habilidades técnicas y sus competencias para así obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados; así como enaltecer la labor del servicio público (Departamento Administrativo de la Función Pública 2018).
- **Clima Laboral:** El Clima Laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento

laboral de los servidores.

- **Cultura Organizacional:** Se define como el conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento; esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una organización. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).

## 6. Marco Legal

El marco legal se basa principalmente en la Constitución Política de 1991, por la cual se fundamenta en el respeto y la dignidad humana en el trabajo, que se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos de esta forma el bienestar laboral comprende un conjunto de beneficios y programas estructurados de una forma lógica según las necesidades de los servidores.

**Tabla 1. Marco normativo**

<b>NORMA</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>FECHA</b>
<b>Decreto Ley 1567</b>	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitaciones y el sistema de estímulos.	5 de agosto de 1998
<b>Ley 909</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	23 de septiembre del 2004
<b>Decreto 1083</b>	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública	26 de mayo del 2015
<b>Resolución 268</b>	Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en la Alcaldía Municipal de Valle del Guamuéz.	29 de febrero del 2017
<b>Ley 1857</b>	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.	26 de julio 2017
<b>Decreto 1499</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	11 de septiembre del 2017
<b>Decreto 051</b>	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009	16 de enero del 2018

*Nota:* Elaboración propia (2022)

## **7. Metodología**

### **7.1. Enfoque y tipo de investigación**

La siguiente investigación se llevó a cabo en la Alcaldía Municipal de Valle del Guamuéz, para efectos del trabajo, se utilizó una muestra de 24 servidores públicos que fueron seleccionados a través de la formula estadística de muestreo aleatorio simple, se realizó un sorteo para definir los 24 participantes conociendo la población de la alcaldía, con el objetivo de conocer la Incidencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos y realizar el diagnostico desde recursos humanos, área desde la cual se recopilo la información para dar respuesta a ¿Qué incidencia tiene el Plan de Bienestar Social e Incentivos en los Servidores Públicos de la Alcaldía de municipio de Valle de Guamuez?

Para el desarrollo del trabajo se definió una metodología de tipo cualitativa y cuantitativa, ya que se fundamenta en producir datos descriptivos sobre la población que se está estudiando, teniendo en cuenta que el método cualitativo a utilizar es la teoría basada en recoger y analizar sistemáticamente los datos y cuantitativa porque el instrumento que se utilizará arrojará resultados numéricos desde los cuales se sacarán las respectivas conclusiones y recomendaciones.

En primer lugar, definir el problema para tener un enfoque claro de lo que se quiere averiguar

En segundo lugar, el diseño del trabajo, esta fase se caracteriza por orientar y saber dónde, cómo y cuándo se va a realizar la investigación.

En tercer lugar, la redacción y aplicación del instrumento (la encuesta), por medio de un formulario de Google Forms para mayor alcance y facilitar la recolección de los resultados

En cuarto lugar, el análisis de los datos mediante los resultados obtenido en la encuesta, con base a los resultados se realizará las conclusiones y recomendaciones necesarias para la interpretación de la información en forma clara, concisa y precisa arrojando los resultados de la investigación y en quinto lugar, el estudiante presenta el informe cualitativo de los hallazgos y la información más relevante que sean el soporte de las conclusiones de la investigación, por ultimo dar a conocer la incidencia tiene el Plan de Bienestar Social e Incentivos en los Servidores Públicos de la Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez.

## 7.2. Población y muestra

El desarrollo del trabajo se centró en los servidores públicos de la Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez, seleccionando a 24 representantes, entre los cuales se encuentra personal de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, a Periodo Fijo, en Provisionalidad y Temporales.

## 7.3. Fuentes de recolección de datos

### *Fuentes primarias*

**Tabla 2.** *Fuentes primarias*

<b>Fuentes Primarias</b>		
<b>Nombre de la fuente</b>	<b>Tipo de fuente.</b>	<b>Información obtenida.</b>
Archivo y documentos Alcaldía del Municipio de Valle de Guamuez	Base de datos	Información socio-laboral de los servidores públicos ; sexo, edad, nivel de educación, tipo de contrato, antigüedad dentro de la institución y jornada laboral.

*Nota:* Elaboración propia (2022)

## *Fuentes secundarias*

**Tabla 3.** *Fuentes secundarias*

<b>Fuentes Secundarias</b>		
<b>Nombre de la fuente</b>	<b>Tipo de fuente</b>	<b>Información obtenida consultada.</b>
Alcaldía de Valle del Guamuez - Putumayo	Página web institucional: <a href="https://www.valledelguamuez-putumayo.gov.co/Paginas/default.aspx">https://www.valledelguamuez-putumayo.gov.co/Paginas/default.aspx</a>	Mi municipio, Pasado, presente y futuro, Nuestra alcaldía, Misión, Visión, Objetivos y funciones, Organigrama, Funciones y deberes de la entidad entre otros

*Nota:* Elaboración propia (2022)

### **7.4. Instrumentos de recolección de datos**

La recolección de los datos se realizó por medio de una encuesta (Enlace Google Forms) aplicada a los servidores públicos seleccionados de la alcaldía, y así poder obtener toda la información y conocer la incidencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

## **8. Caracterización**

### **8.1. Información general de la institución**

La inhóspita selva del Valle del Guamuez, solo fue escrudiñada por aguerridos aventureros y caucheros que se atrevían a penetrar a través de las agrestes montañas desafiando los helados páramos, las caudalosas aguas de grandes ríos. En busca de oro, caucho, madera y petróleo; unos con el fin de encontrar curación y paz para sus familias y otros buscando mejores ingresos económicos, pero quizá, nunca imaginaron fundar pueblos”. Tomado del libro “Huellas de historia” de Samuel Delgado Murcia.

Más adelante en la colonización en el año de 1923, con el propósito único de explotar el cultivo del Caucho, tan apetecido en esta época para fines comerciales, se establecen fundando el primer poblado creado como corregimiento nombrando al señor Ángel Viveros como corregidor. Ese mismo año fundan la primera escuela.

En plena época de la violencia de nuestro país, en 1953 llega a esta región don Emiliano Ospina Rincón. El propósito del visitante era el de encontrar al curaca Mario Queta para que sanara las enfermedades de su esposa, quien efectivamente fue curada y en prueba de agradecimiento deciden quedarse a vivir allí; comienza un proceso pesado de colonizar y abrir selva, inician con 50 hectáreas, se instalan cerca de un río que lo bautizan con el nombre de la Hormiga, ya que en este punto había grandes cantidades de ellas y como un recuerdo imborrable deciden llamarlo así: río La Hormiga.

La Alcaldía de Valle de Guamuez – Putumayo está ubicada en la Calle 7 No. 5-20, el departamento de Putumayo. Su cabecera municipal se conoce como La Hormiga (o Valle del Guamuez) y está ubicada a 150 km de Mocoa, es importante resaltar que el 12 de noviembre de

1985, mediante Decreto N° 3293 se crea el Municipio Valle del Guamuez. En el mes de diciembre del mismo año, fue elegido por voto popular siendo el primer alcalde a nivel nacional, el señor Miguel Antonio Palacios Moncayo, y el alcalde actual para el periodo 2020-2023 es el Señor Jhon Wilmer Rosero.

El Municipio Valle del Guamuez está ubicado hacia el sur occidente de departamento del Putumayo, frontera con la república del Ecuador; limita al norte con el Municipio de Orito, al oriente con el Municipio de Puerto Asís, al occidente con Orito y con el departamento de Nariño, y al sur con el municipio de San Miguel y la República del Ecuador.

Tiene una extensión de 885 km<sup>2</sup>, posee una altura promedio de 280 msnm, la temperatura promedio oscila entre los 28 °C, el casco urbano de la Hormiga se encuentra localizado en las coordenadas geográficas 00° 25 30'' de latitud norte, y 76° 54 20'' de longitud oeste.

El Municipio Valle del Guamuez hace parte del corredor fronterizo Colombo Ecuatoriano considerado en tránsito y transporte con el Ecuador. La posición ventajosa del municipio como zona de frontera, permite promover el desarrollo integral entre las dos naciones. El municipio Valle del Guamuez hace parte de la cuenca de los Ríos Putumayo y San Miguel, hace parte del tránsito entre el piedemonte y la llanura amazónica.

**Figura 2.** *Alcaldía de Valle de Guamuez-Putumayo*



*Nota:* Alcaldía de Putumayo (2022)

## **8.2. Estructura organizacional**

### ***Misión***

La Alcaldía del Municipio Valle del Guamuez es una entidad pública del orden territorial que busca garantizar los derechos fundamentales y prestar servicios públicos y sociales, eficaz y oportunamente para el bienestar de los Valleguamuenses, contando con su participación para un territorio sostenible, innovador, y garante de los derechos humanos.

### ***Visión***

Para el año 2030, el Municipio Valle del Guamuez será un territorio reconocido a nivel nacional por sus altos niveles de bienestar, representados en salud integral y de calidad, interconectado, sostenible, innovador, y garante de los derechos humanos, que le apuesta a la inclusión y a la participación de todos los sectores sociales y pobladores que merecen tener sus necesidades básicas satisfechas, condiciones de vida dignas, educación acorde a las necesidades del contexto y que permita la generación de empresa, un territorio en convivencia con las distintas formas de pensar y concebir sus recursos naturales; y una institucionalidad que va más

allá de las fronteras geográficas, permitiendo integrar e integrarse a los avances regionales, de la nación y del mundo.

### ***Objetivos***

Consolidar el municipio como epicentro del desarrollo agropecuario motor del eje económico de la región, afianzado con las relaciones binacionales, gobernando con transparencia, gestión, y estrategias, pensando como base fundamental la democracia y el bienestar integral de toda la comunidad del municipio.

### ***Funciones***

República De Colombia Departamento Del Putumayo Municipio Valle Del Guamuez  
Introducción Dentro del marco legal que plantea la Modernización de los Entes Territoriales, cabe hacer mención especial a la Ley 617 de 2000 la que considera que los programas de saneamiento fiscal y financiero que adopten las entidades territoriales colombianas deben ser integrales. Esto significa que el saneamiento debe abarcar a toda la entidad, con la finalidad de reestablecer su solidez económica y fiscal mediante la adopción de medidas de modernización institucional: reorganización administrativa, fortalecimiento de los ingresos, racionalización de los gastos, reestructuración de la deuda y saneamiento de los pasivos.

### ***Códigos de integridad***

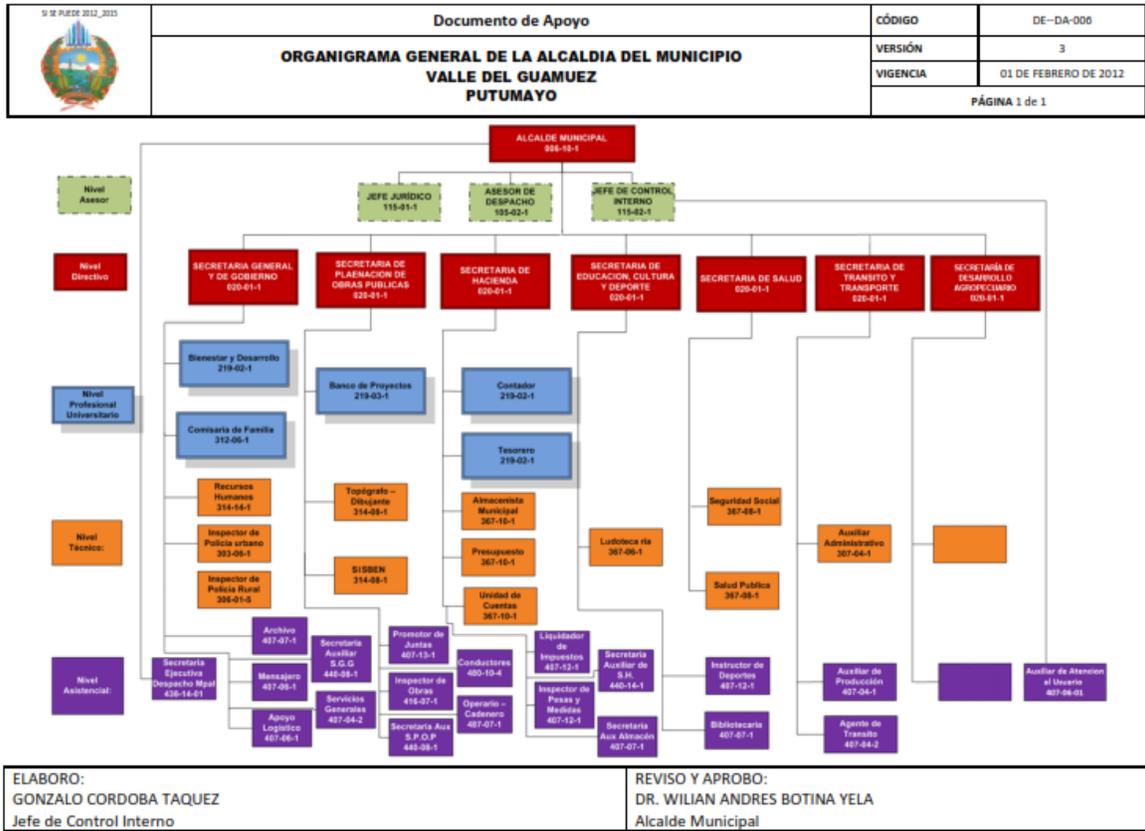
Los valores y principios rectores consignados en este documento, deben ser cumplidos de manera consciente y voluntaria por los servidores públicos de la Alcaldía del Valle del Guamuez

o en todas sus actuaciones, sin perjuicio de las normas consagradas en el ámbito jurídico.  
(Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia).

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado. Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Transparencia:** Facilito el ejercicio del acceso a la información pública a ciudadanos, usuarios e interesados mediante la publicidad; en la información pública pueden conocer la estructura, gestión y planeación de la entidad; así como acceder más eficientemente a trámites y servicios.

# Organigrama institucional

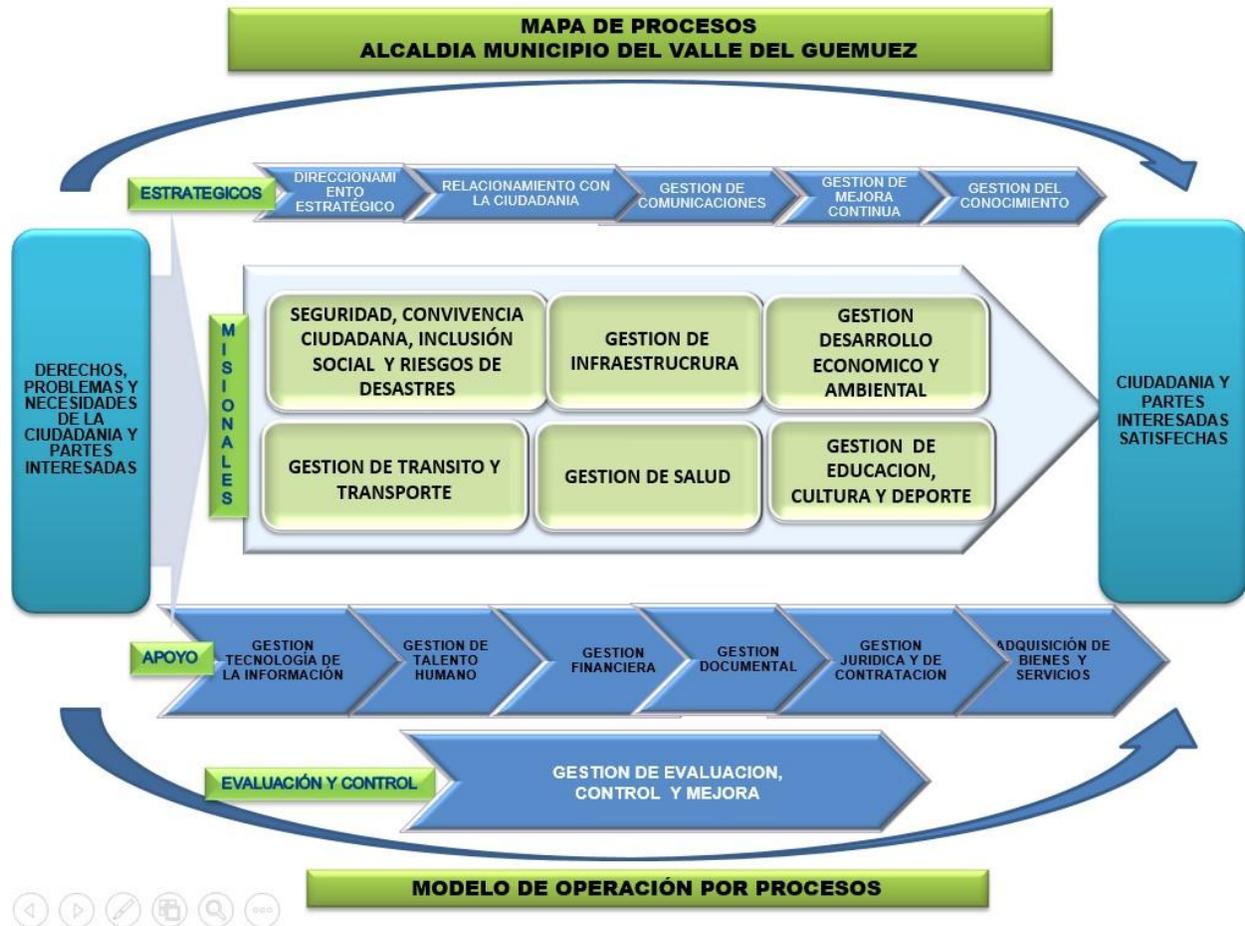
Figura 3. Organizacional de la Alcaldía



Nota: Alcaldía del Putumayo (2022)

## Mapa de procesos

Figura 4. Mapa de procesos



Nota: Elaboración propia (2022)

### Diagnostico situacional

La Alcaldía de Valle del Guamuez cuenta con un Plan de Bienestar Social e incentivos, en el cual se definen las actividades que tienden a beneficiar el desarrollo psicológico, físico, emocional, cultural e intelectual de los Servidores de la Alcaldía y sus familias. Así mismo, este sistema de estímulos permite la mejora del ambiente laboral e inspira la creatividad y el buen desempeño de los funcionarios. El Plan de Bienestar Social e Incentivos, responde a una

valoración de necesidades de bienestar realizado desde la Oficina de Recursos Humanos, para lo cual se utilizó el instrumento de entrevistas para la identificación de necesidades de bienestar social e incentivos aplicadas a los servidores públicos de la entidad en los años anteriores. De igual forma, se tuvo en cuenta los aspectos a mejorar que arrojó el último autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano-FURAG, realizado para el año 2020.

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario combatir el estrés laboral de forma eficiente y efectiva, por lo cual es importante realizar un diagnóstico al plan de bienestar social e incentivos, para buscar la mejora continua y así cumplirles a los funcionarios de la institución.

## **9. Diagnóstico al Plan de Bienestar Social e Incentivos**

### **9.1. Estructura del plan**

El plan de bienestar social se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.”

Este concepto que ha venido siendo elaborado y encontrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

### **9.2. Programa de protección y servicio social**

Este programa tiene como objetivo principal beneficiar a los servidores y sus familias impactando su calidad de vida, atendiendo las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje factores extra laborales que pueden ser percibidos de acuerdo a las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento. De acuerdo a esto la Administración Municipal trabaja en espacios que coadyuven a sus servidores en las diferentes áreas, tales como:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y Culturales
- Promoción y prevención de la salud

### **9.2.1. Áreas del programa de protección y servicios sociales**

#### ***Área deportiva, recreativa y vacacional***

La recreación y el deporte son importantes herramientas en el aprendizaje social del servidor, generan espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo, que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Por lo tanto, la Oficina de Talento Humano busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales fortaleciendo así valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucionales.

Las actividades que se realizarán dentro de este programa estarán enfocadas a estimular la sana utilización del tiempo libre, la sana competencia y a satisfacer las necesidades de integración, identidad cultural e institucional.

#### ***Área artística y cultural***

Busca desarrollar aptitudes artísticas, fomentando la cultura y el arte como un medio de sensibilización, de esparcimiento y de interés por los valores artísticos, que influyan en la percepción generalizada en la entidad respecto al bienestar y como medio de integración entre

los servidores de la Alcaldía y de sus familias también, mediante la divulgación, socialización e inclusión de los servidores en las actividades de interés.

### ***Área de promoción y prevención de la salud***

La salud laboral de los servidores, es sin lugar a dudas uno de los componentes más importantes del bienestar. Por tal razón se trabajará en conjunto con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de Talento Humano, promoviendo una vida sana, feliz, placentera y productiva a través de las actividades deportivas que conlleven a un buen estado físico y a una sana convivencia.

### **9.3. Programa de calidad de vida laboral**

Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, lo que impacta directamente en la productividad y en las relaciones interpersonales.

De igual forma se ocupa de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades, para el correcto desarrollo personal, profesional y organizacional.

De acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (...) se han convertido en argumentos en pro de un buen ambiente laboral, el reconocimiento de la importancia de las relaciones humanas e interpersonales dentro de las organizaciones como elementos importantes para la convivencia, la toma de decisiones de manera participativa e incluyente, los mayores niveles de flexibilidad laboral y el reconocimiento

del mérito, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018). Es así como desde el Área de calidad de vida laboral se deben abordar los siguientes programas.

- Medición del clima laboral
- Adaptación al cambio organizacional.
- Identificación de la cultura organizacional y su gestión.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programa de incentivos.
- Preparar al pre-pensionado para el retiro del servicio.

### **9.3.1. Gestión del clima laboral**

El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018). Por ello, su relación directa con la calidad de vida laboral, dado que depende de la percepción que los servidores tienen respecto a su bienestar, satisfacción, identidad referente a la entidad, la cual ejerce impacto en el ambiente laboral y la sensación de estar-bien a nivel colectivo.

Teniendo en cuenta esto, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, desarrolló los lineamientos de la política que sugiere de manera articulada el trabajo entre la cultura organizacional y el clima laboral, entendiendo que las condiciones físicas y funcionales dadas por la cultura impuesta por la entidad ejercen influencia en la percepción de los servidores.

Cada intervención en el clima laboral debe contemplar entonces todos los aspectos que enmarcan la entidad, desde la plataforma virtual hasta el aspecto humano de manera integral para trabajar en pro de su bienestar y desarrollo, lo cual beneficiara tanto a los servidores como a la entidad en el logro de sus objetivos institucionales que serán más fáciles de alcanzar con un talento humano motivado, satisfecho e identificado con la entidad.

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral se debe considerar la percepción total que tiene el servidor. Es decir, esa percepción se extiende desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018, pág. 26).

Es por esto que trabajar en pro de la calidad de vida laboral de los funcionarios vista como el bienestar, la salud y desarrollo personal se convierte en uno de los principales objetivos del proceso de Gestión del Talento Humano quienes generan las condiciones que hará que la labor sea satisfactoria y por ello fortalecer el sentido de pertenencia y el logro de los objetivos institucionales, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los funcionarios, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.

### **9.3.2. Cultura organizacional, adaptación al cambio organizacional**

Una estrategia para mejorar el clima laboral dentro de la Alcaldía de Valle del Guamuez es gestionar continuamente la cultura organizacional y el ambiente dentro y fuera de las instalaciones de trabajo, impactando en la vida de los servidores, su desempeño, su sentido de pertenencia y motivando a la consecución de los objetivos institucionales.

Las acciones dirigidas al cambio organizacional deben ser constantes, de acuerdo a como se gestionen los cambios se pueden convertir en riesgos organizacionales que debilitan la cultura

administrativa o en fortalezas que permitan convertirla en una cultura flexible, abierta al cambio y por lo tanto preparada para afrontar las exigencias de los nuevos retos permitiendo evolucionar.

Es necesario que la cultura organizacional este orientada al factor humano y le dé la mayor importancia a contar con servidores motivados que tengan confianza en la Administración y capacitados para el cumplimiento de los objetivos.

El cambio organizacional se basa principalmente en dos conceptos: una situación inicial de la que se quiere o se desea salir y una situación objetivo que se juzga como relativamente ventajosa o ideal, en si consiste en poder moverse de un equilibrio actual hacia un equilibrio futuro pasando por un periodo normal de inestabilidad o desequilibrio. Las actividades propuestas van encaminadas a que dicha inestabilidad este bien manejada dentro de un esquema que incluya estrategias de comunicación, retroalimentación y ajuste, para lograr así un equilibrio estable.

Las actitudes y compromisos para intervenir en el proceso del cambio organizacional planificado son preparación para el cambio, asimilación para el cambio, aceptación del cambio, compromiso con el cambio, este proceso se obtiene a partir de los acuerdos y compromisos entre los líderes de los procesos o directores de las distintas oficinas y toda la estructura organizacional.

### **9.3.3. Gestión de clima laboral y cultura organizacional de la alcaldía de Valle de Guamuez**

Para dar gestión y poner en marcha el fortalecimiento del ambiente laboral y la cultura organizacional la Secretaria General y de Gobierno a través de la Oficina del Talento Humano, realizara actividades relacionadas con el tema acorde a los diagnósticos de Clima Laboral y las

necesidades manifestadas por los líderes. Se propone realizar estrategias de intervención que permitan cerrar las brechas detectadas poder intervenir en el Clima Laboral y así impactar el bienestar de los servidores.

Para ello todas las actividades propuestas en este Plan tanto recreativas, culturales, deportivas entre otras antes durante y después de su ejecución se articularán teórica y contextualmente con el modelo de ambiente laboral y la cultura organizacional adoptada por la Alcaldía Municipal, para de esta forma generar sentido de pertenencia con la misma.

Este programa cuenta con las siguientes actividades específicas:

1. Realizar la medición de Clima Laboral. Durante el primer trimestre de la vigencia con una periodicidad de dos años, con el fin de definir la brecha a intervenir de acuerdo con los resultados y de esta manera conseguir el índice de satisfactorio a sobresaliente.

2. Se realizará la intervención del ambiente laboral con cada dependencia a partir del diagnóstico de la encuesta de Clima Laboral. En las dependencias donde se perciba menor índice de ambiente laboral se realizará una intervención dirigida.

#### **9.3.4. Desvinculación laboral asistida**

##### ***Programa de pre-pensionados***

Este programa se encuentra enmarcado en la normatividad vigente la Ley 100 de 1993, la cual establece las condiciones para la promoción de los servicios sociales complementarios para la tercera edad, las cuales contemplan la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación. Los programas de preparación a la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de

reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.

La preparación para el retiro de los funcionarios de la Alcaldía Valle del Guamuez, tiene en cuenta aspectos fundamentales no laborales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo del tiempo libre y el conocimiento sobre la normatividad vigente relacionada con las Normas Constitucionales, las leyes laborales y de seguridad social y demás.

La población objetivo del programa de preparación para la jubilación son los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Valle del Guamuez que en el caso de las mujeres esten entre los 56 y 57 años y los hombres que estén entre los 61 y 62 años de edad, con el objetivo de abordar una estrategia para la jubilación y preparar al trabajador para el cambio de estilo de vida, la ocupación del tiempo libre y la entrega de alternativas ocupacionales o de inversión.

Se proponen tres ejes de capacitación:

**1. Estrategias para realizar de manera exitosa los tramites de jubilación:** Se brindará a los funcionarios públicos información clara y suficiente a cerca de los aspectos normativos y legales que regulan la jubilación en Colombia.

**2. Producción y emprendimiento:** Se orientará al funcionario para que se identifique como una persona productiva y emprendedora en el momento de su retiro laboral de tal manera que pueda integrar a su vida diaria el correcto uso del tiempo libre, actividades recreativas y deportivas, cuidado de su salud, así como ocupación en artes u oficios que le generen reconocimiento social y económico.

**3. Fortalecimiento Psicológico, social, familiar y personal:** Se brindará información y asesoría sobre esta etapa laboral identificando dificultades y fortalezas y aprender a utilizarlas a su favor.

## **9.4. Programa de estímulos e incentivos**

### **9.4.1. Estímulos y salario emocional**

La gerencia estratégica del talento humano a nivel mundial, aborda elementos diferenciadores para motivar, retener y reconocer el trabajo de su personal y dentro de estos, la retribución emocional que complementa una paga o salario, ha venido registrando permanente crecimiento.

Está demostrado que el objetivo de esta práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejora de forma global la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

Por lo anterior, es necesario facilitar el equilibrio de la vida laboral con la personal, de tal forma que se generen efectos positivos; con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG, “la felicidad nos hace más productivos”.

Al respecto se proponen tres estrategias:

**Tiempo flexible por maternidad:** Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.

**Jornadas laborales comprimidas: Tener jornadas comprimidas en fechas, tales como,** semana de receso escolar, partidos de la selección Colombia, día de las velitas, entre otras.

**Tres días remunerados:** Para los funcionarios que obtengan en la evaluación del desempeño sobresaliente (90) en adelante.

#### **9.4.2. Plan de incentivos institucionales**

El Plan de Incentivos Institucionales tiene como objetivo lo señalado en el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado” el cual establece que: “Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

De acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.” (...)

Uno de los fines del sistema de incentivos es fortalecer en los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la administración, un concepto de desempeño en nivel sobresaliente que establezca la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones, de aquel que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

Por lo tanto, el Plan de Incentivos de la Alcaldía Valle del Guamuez está orientado a destacar a los servidores públicos de gerencia pública, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como a los equipos de trabajo que muestren niveles de excelencia en la evaluación de desempeño y en el desarrollo de sus proyectos.

Mediante acto administrativo, la administración municipal deberá reglamentar los parámetros y criterios generales para el otorgamiento de incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico administrativo y operativo.

### **9.5. Otorgamiento de incentivos por desempeño individual**

Todo funcionario público de carrera administrativa, de los niveles profesional, técnico y asistencial y libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico administrativo y operativo (artículo 30 del decreto 1567 de 1998) podrá ser seleccionado como mejor empleado del nivel jerárquico al que pertenezca de la Alcaldía Valle del Guamuez, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

1. Tener más de un año al servicio en la Alcaldía Municipal de Valle del Guamuez.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación definitiva de servicios, en firme.

Entiéndase sobresaliente aquella superior o igual a noventa puntos (90).

### **9.6. Otorgamiento de incentivos para los equipos de trabajo**

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Alcaldía Municipal de Valle del Guamuez.

Para este incentivo se tendrá en cuenta los siguientes criterios: Los equipos estarán conformados por un mínimo de dos (2) personas y un máximo de cinco (5) funcionarios que se encuentren adscritos a carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles profesional; técnico administrativo y operativo (artículo 30 del decreto 1567 de 1998).

El Equipo de trabajo presentará evidencias de la ejecución del proyecto y sus resultados. El proyecto a evaluar no debe comprometer recursos del plan de desarrollo de ninguna de las dependencias adscritas al ente territorial, pero si debe encontrarse inmerso en la misión institucional.

### **9.7. Rutas de creación de valor**

Las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Valle del Guamuez están enfocadas directamente desde los elementos de calidad de vida dimensiones claves que se trabajan de manera transversal desde las rutas de creación de valor propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Tabla 4.** *Rutas de creación de valor*

<b>RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos</b>	
Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.	
<input type="checkbox"/>	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos los funcionarios estén a gusto en su puesto de trabajo
<input type="checkbox"/>	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: familia, trabajo, ocio, estudio.
<input type="checkbox"/>	Ruta para implementar un sistema de incentivos basados en el Salario Emocional
<input type="checkbox"/>	Ruta para generar espacios de Innovación
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando Talento</b>	

---

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

---

Ruta para implementar una cultura de Liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento

---

Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del Talento Humano orientado al logro

---

Ruta para implementar un liderazgo basado en valores

---

Ruta de formación para capacitar servidores que sabe lo que hacen

---

#### **RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos**

---

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos

---

Implementar una cultura basada en el servicio

---

Implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

---

#### **RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien**

---

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

---

Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en hacer siempre las cosas bien.

---

Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.

---

*Nota:* Elaboración propia (2022)

## 10. Percepción de los servidores públicos sobre el plan de bienestar social e incentivos

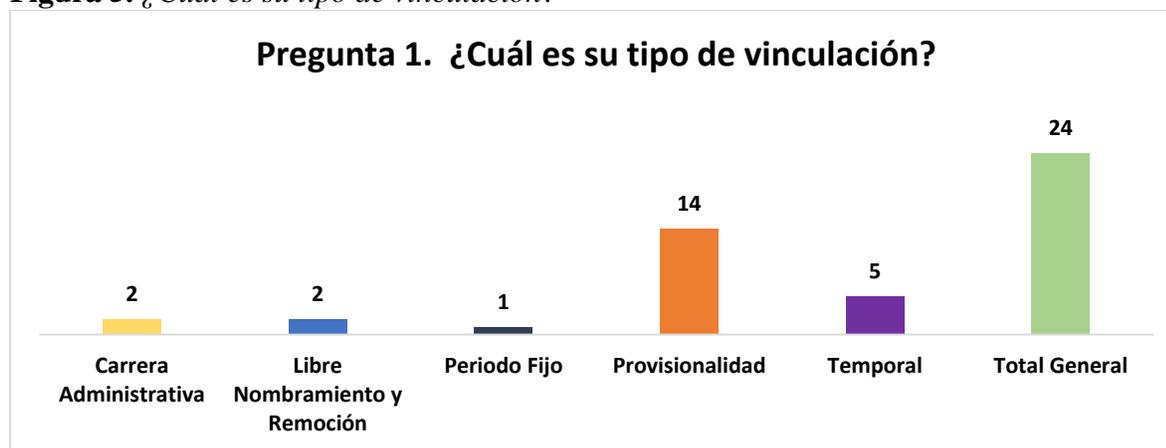
La encuesta se enfocó en determinar la incidencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos en los servidores públicos de la Alcaldía de municipio de Valle de Guamuez, la cual se realizó en el 1er bimestre del año 2022, obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 5.** *¿Cuál es su tipo de vinculación?*

<b>Pregunta 1. ¿Cuál es su tipo de vinculación?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Carrera Administrativa	2	8%
Libre Nombramiento y Remoción	2	8%
Periodo Fijo	1	4%
Provisionalidad	14	58%
Temporal	5	22%
Total General	24	100%

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 5.** *¿Cuál es su tipo de vinculación?*



*Nota:* Elaboración propia (2022)

La muestra evidenció que la mayoría de los empleados (58%) están vinculados en provisionalidad, y que un porcentaje muy mínimo de los empleados poseen los derechos que brinda estar inscritos en la Carrera Administrativa.

**Tabla 6.** *¿Sabe usted qué es el Plan de Bienestar Social e Incentivos?*

<b>Pregunta 2. ¿Sabe usted qué es el plan de Bienestar Social e Incentivos?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Si	12	50%
No	12	50%
Total General	24	100%

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 6.** *¿Sabe usted qué es el Plan de Bienestar Social e Incentivos?*



*Nota:* Elaboración propia (2022)

Del total de servidores encuestados el 50% manifestaron que saben que es el Plan de Bienestar Social e Incentivos en el cual pueden participar de sus diferentes actividades, y el otro 50% manifiesta que no lo conoce o no sabían que pertenecían a un programa en específico, por lo cual se debe reforzar la divulgación del plan, esto se debe a que no se están utilizando los canales de comunicación correctos, de acuerdo a su efectividad y aceptación.

**Tabla 7.** ¿Conoce los programas que conforman en el Plan de Bienestar Social e Incentivos?

<b>Pregunta 3. ¿Conoce los programas que conforman en el plan de Bienestar Social e Incentivos?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
No	15	62%
Sí	9	38%
Total General	24	100%

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 7.** ¿Conoce los programas que conforman en el Plan de Bienestar Social e Incentivos?



*Nota:* Elaboración propia (2022)

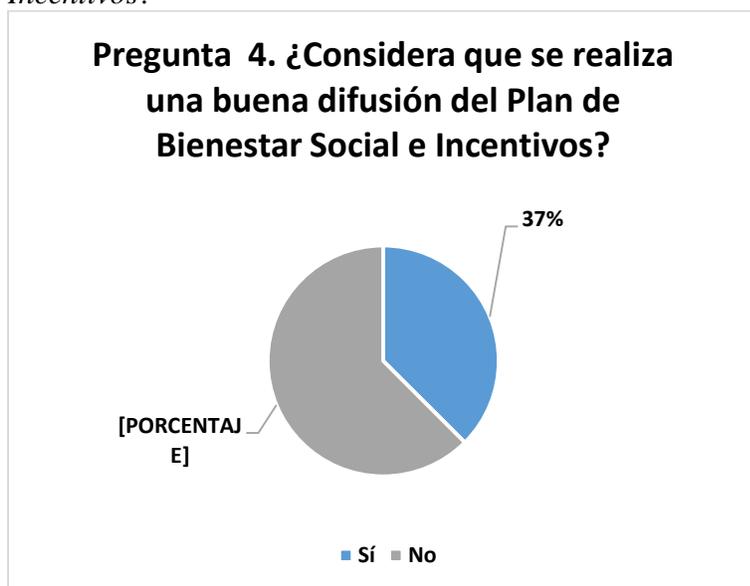
El 62% de los encuestados manifiestan que conocen e identifican los programas que conforman el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la alcaldía del municipio de Valle de Guamuez, por lo cual se debe intensificar en la divulgación del plan y en el sentido de pertenencia de todos los funcionarios para lograr el total conocimiento y participación en las actividades.

**Tabla 8.** *¿Considera que se realiza una buena difusión del Plan de Bienestar Social e Incentivos?*

<b>Pregunta 4. ¿Considera que se realiza una buena difusión del Bienestar Social e Incentivos?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
<b>Sí</b>	9	37%
<b>No</b>	15	63%
Total General	<b>24</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 8.** *¿Considera que se realiza una buena difusión del Plan de Bienestar Social e Incentivos?*



*Nota:* Elaboración propia (2022)

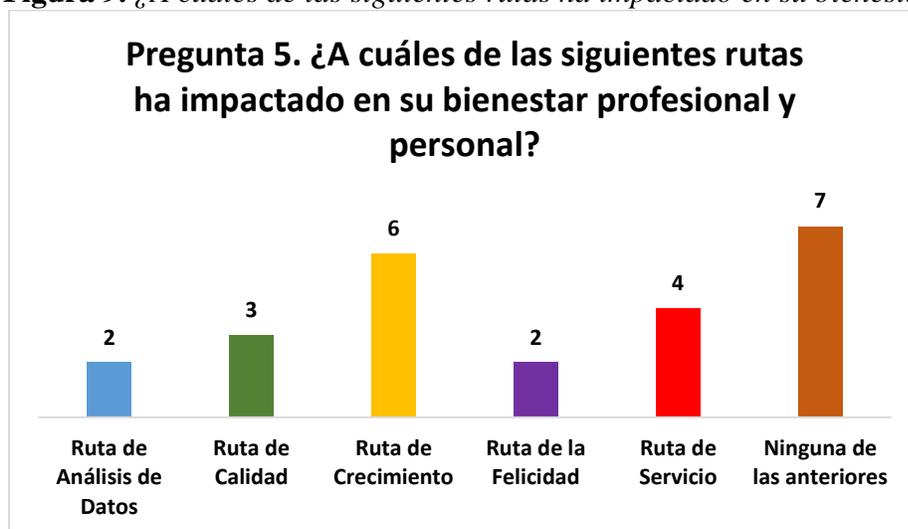
Del total de servidores encuestados el 63% manifestaron que consideran que la difusión del Plan de Bienestar Social e Incentivos es regular, y un 37% manifestaron que la difusión del plan es buena, en el cual pueden participar de sus diferentes actividades.

**Tabla 9.** ¿A cuáles de las siguientes rutas ha impactado en su bienestar profesional y personal?

<b>Pregunta 5. ¿A cuáles de las siguientes rutas ha impactado en su bienestar profesional y personal?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Ruta de Análisis de Datos	2	8%
Ruta de Calidad	3	13%
Ruta de Crecimiento	6	25%
Ruta de la Felicidad	2	8%
Ruta de Servicio	4	17%
Ninguna de las anteriores	7	29%
Total General	24	100%

Nota: Elaboración propia (2022)

**Figura 9.** ¿A cuáles de las siguientes rutas ha impactado en su bienestar profesional y personal?



Nota: Elaboración propia (2022)

La encuesta realizada permitió conocer que el 25% de los servidores públicos entrevistados manifiestan que la ruta que más impacto ha generado es la “RUTA DE CRECIMIENTO” la cual cuenta con un enfoque en el rol de los líderes que es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Es importante tener en cuenta que un 29% de los

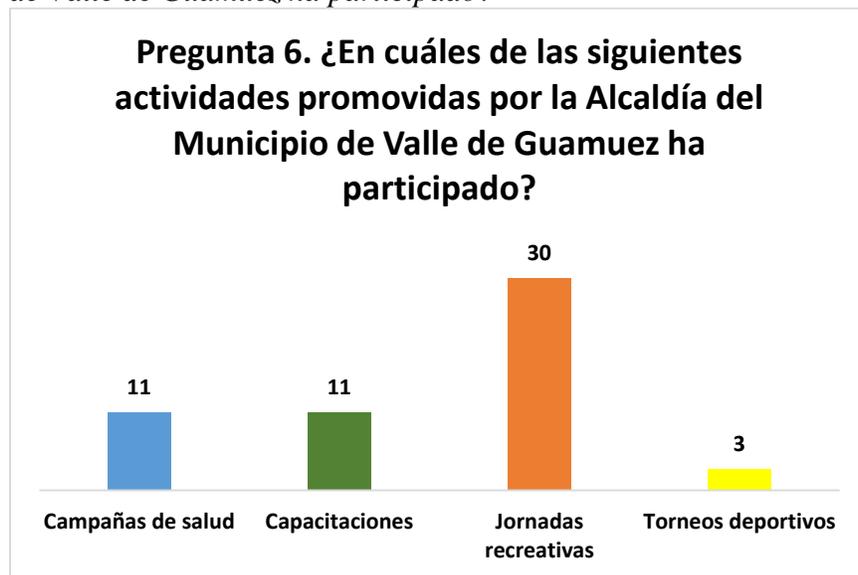
encuestados afirman que ninguna de las rutas ha impactado su bienestar profesional y personal, lo cual podría ser por falta de conocimiento de las rutas y su divulgación.

**Tabla 10.** *¿En cuáles de las siguientes actividades promovidas por la Alcaldía del Municipio de Valle de Guamuez ha participado?*

<b>Pregunta 6. ¿En cuáles de las siguientes actividades promovidas por la Alcaldía del Municipio de Valle de Guamuez ha participado?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Campañas de salud	11	20%
Capacitaciones	11	20%
Jornadas recreativas	30	55%
Torneos deportivos	3	5%
Total General	55	100%

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 10.** *¿En cuáles de las siguientes actividades promovidas por la Alcaldía del Municipio de Valle de Guamuez ha participado?*



*Nota:* Elaboración propia (2022)

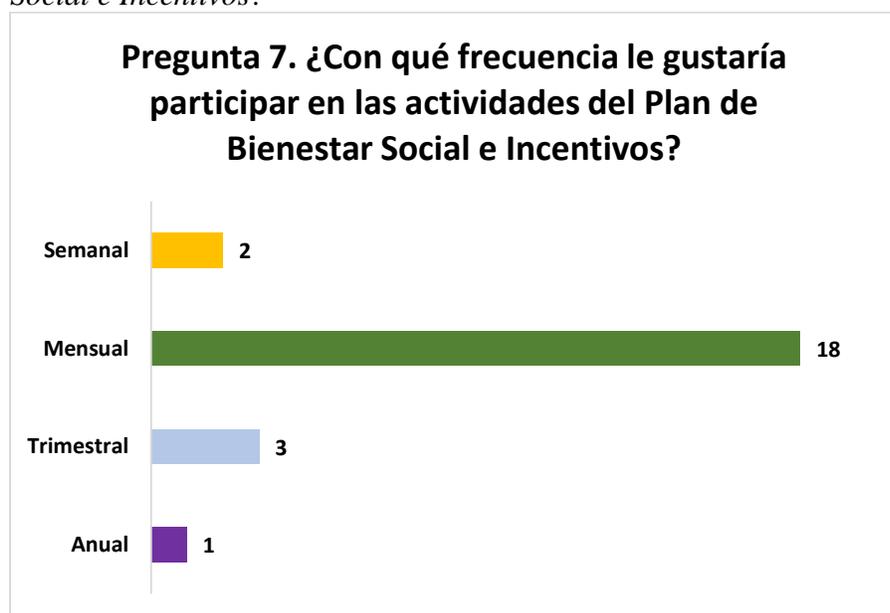
La encuesta arrojó que el 55% de los servidores públicos entrevistados muestran interés y participación en las Jornadas Recreativas, un 40% en jornadas de Capacitación y Campañas de salud, en consecuencia, estas actividades son prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía.

**Tabla 11.** *¿Con qué frecuencia le gustaría participar en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos?*

<b>Pregunta 7. ¿Con qué frecuencia le gustaría participar en las actividades del plan de bienestar social e incentivos?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Anual	1	4%
Trimestral	3	13%
Mensual	18	75%
Semanal	2	8%
Total General	24	100%

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 11.** *¿Con qué frecuencia le gustaría participar en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos?*



*Nota:* Elaboración propia (2022)

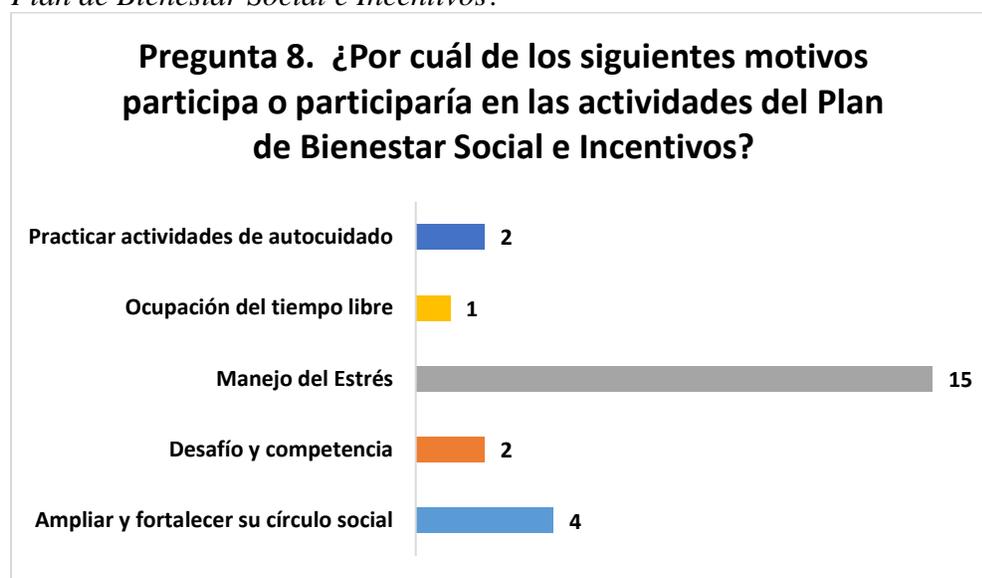
El 75% de los encuestados manifiestan que la frecuencia de las actividades a realizar por parte de la alcaldía en el marco del Plan de Beneficios e Incentivos debería ser de forma Mensual, fortaleciendo el plan con 1 o 2 actividades al mes, durante el año de vigencia del plan, logrando un impacto positivo en el bienestar de los servidores públicos y sus familias.

**Pregunta 8.** *¿Por cuál de los siguientes motivos participa o participaría en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos?*

<b>Pregunta 8. ¿Por cuál de los siguientes motivos participa o participaría en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Ampliar y fortalecer su círculo social	4	17%
Desafío y competencia	2	8%
Manejo del Estrés	15	63%
Ocupación del tiempo libre	1	4%
Practicar actividades de autocuidado	2	8%
Total General	24	100%

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 12.** *¿Por cuál de los siguientes motivos participa o participaría en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos?*



*Nota:* Elaboración propia (2022)

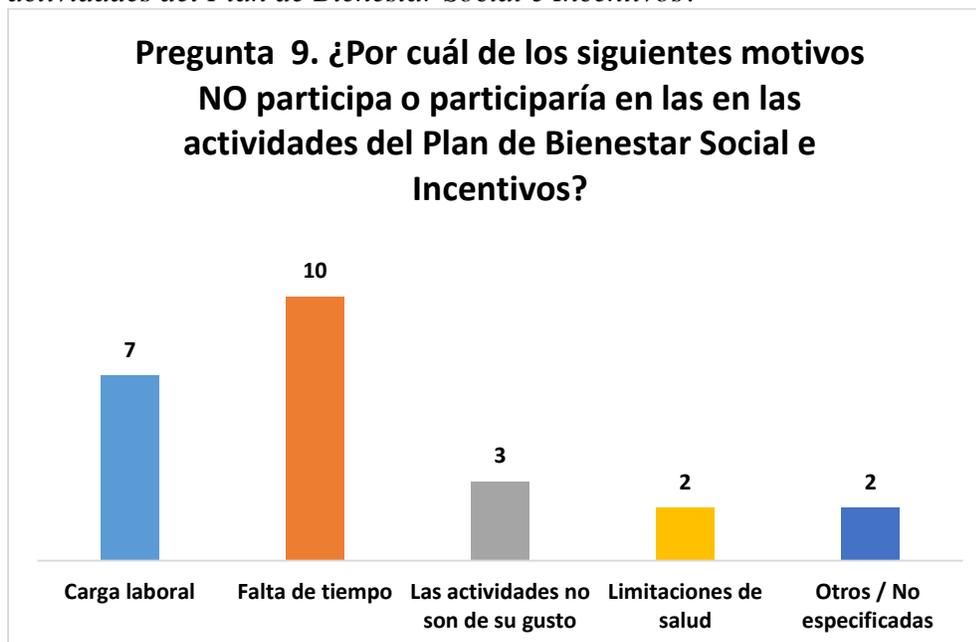
El 63% de los encuestados manifiestan que el mayor motivo por el cual han participado o participarían en las actividades del Plan, son actividades que ayuden a manejar y controlar situaciones de Estrés, por consiguiente, estas actividades son una prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la alcaldía.

**Tabla 12.** ¿Por cuál de los siguientes motivos NO participa o participaría en las en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos?

<b>Pregunta 9. ¿Por cuál de los siguientes motivos NO participa o participaría en las en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Carga laboral	7	29%
Falta de tiempo	10	42%
Las actividades no son de su gusto	3	13%
Limitaciones de salud	2	8%
Otros / No especificadas	2	8%
<b>Total General</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia (2022)

**Figura 13.** ¿Por cuál de los siguientes motivos NO participa o participaría en las en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos?



Nota: Elaboración propia (2022)

El 42% de los encuestados manifestaron que no participan en las actividades del plan por falta de tiempo, y un 29% por la carga laboral de acuerdo a sus funciones, lo que da como resultados que un 71% no participa del plan de Bienestar Social e Incentivos, por motivos

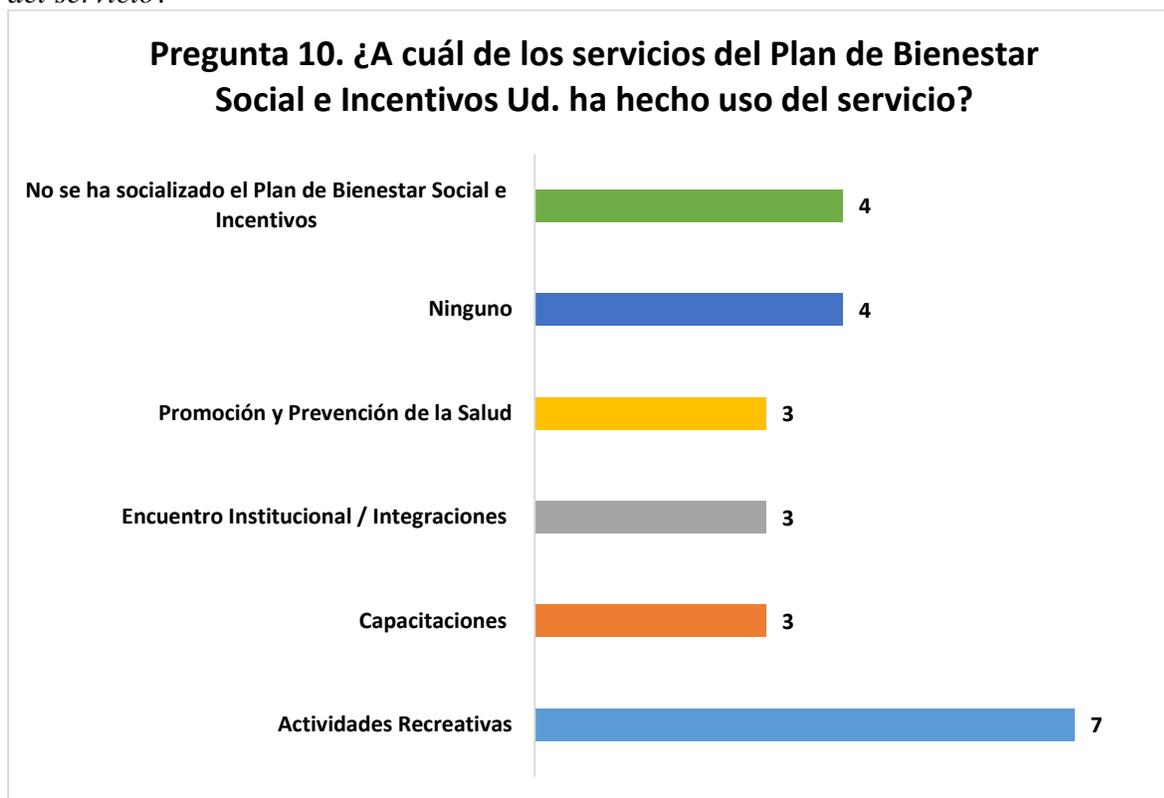
generados por la dinámica laboral de la alcaldía, por lo cual se deben buscar el espacio y tiempo de manera concertada para lograr la mayor participación de todos los servidores públicos.

**Tabla 13.** *¿A cuál de los servicios del Plan de Bienestar Social e Incentivos Ud. ha hecho uso del servicio?*

<b>Pregunta 10. ¿A cuál de los servicios del plan de bienestar social Ud. ha hecho uso del servicio?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Actividades Recreativas	7	29%
Capacitaciones	3	13%
Encuentro Institucional / Integraciones	3	13%
Promoción y Prevención de la Salud	3	13%
Ninguno	4	16%
No se ha socializado el Plan de Bienestar Social e Incentivos	4	16%
<b>Total General</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 14.** ¿A cuál de los servicios del Plan de Bienestar Social e Incentivos Ud. ha hecho uso del servicio?



*Nota:* Elaboración propia (2022)

El 29% de los encuestados afirmó que ha participado de las actividades recreativas del plan, el resto de actividades muestran porcentajes muy similares que se encuentran entre el 13% y 16% de participación, por lo cual se deben reforzar las actividades con enfoque recreativo, para que todos puedan participar de acuerdo a sus necesidades, prioridades y gusto.

**Tabla 14.** ¿Señale en cuales actividades ha participado o le gustaría participar dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos?

<b>Pregunta 11. ¿Señale en cuales actividades ha participado o le gustaría participar dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Actividades Culturales	1	4%
Caminatas Ecológicas	2	8%
Ciclo Paseos	3	13%
Juegos Interdependencias / Secretarias	2	8%
Torneo Deportivo Institucional (Futbol, microfútbol o disciplina de elección)	16	67%
<b>Total General</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 15.** ¿Señale en cuales actividades ha participado o le gustaría participar dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos?



*Nota:* Elaboración propia (2022)

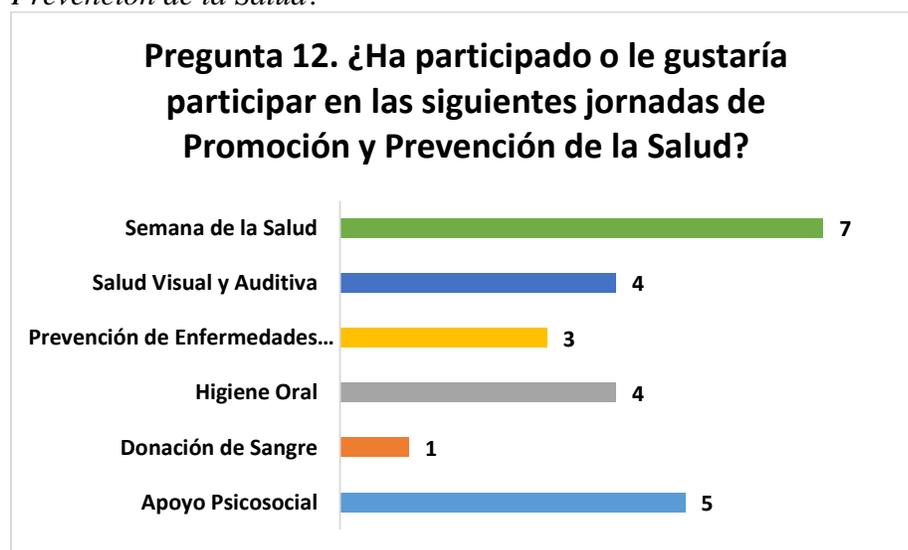
La encuesta arrojó que las actividades deportivas son para los servidores públicos entrevistados las más aceptadas con un 67%, en consecuencia, estas actividades son prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la alcaldía con un enfoque participativo de los servidores públicos y sus familias para lograr una integración Entidad / Funcionario / Familia.

**Tabla 15.** *¿Ha participado o le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la Salud?*

Pregunta 12. ¿Ha participado o le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la Salud?	Respuestas	%
Apoyo Psicosocial	5	21%
Donación de Sangre	1	4%
Higiene Oral	4	17%
Prevención de Enfermedades Cardiovasculares y Respiratorias	3	13%
Salud Visual y Auditiva	4	17%
Semana de la Salud	7	28%
Total General	24	100%

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 16.** *¿Ha participado o le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la Salud?*



*Nota:* Elaboración propia (2022)

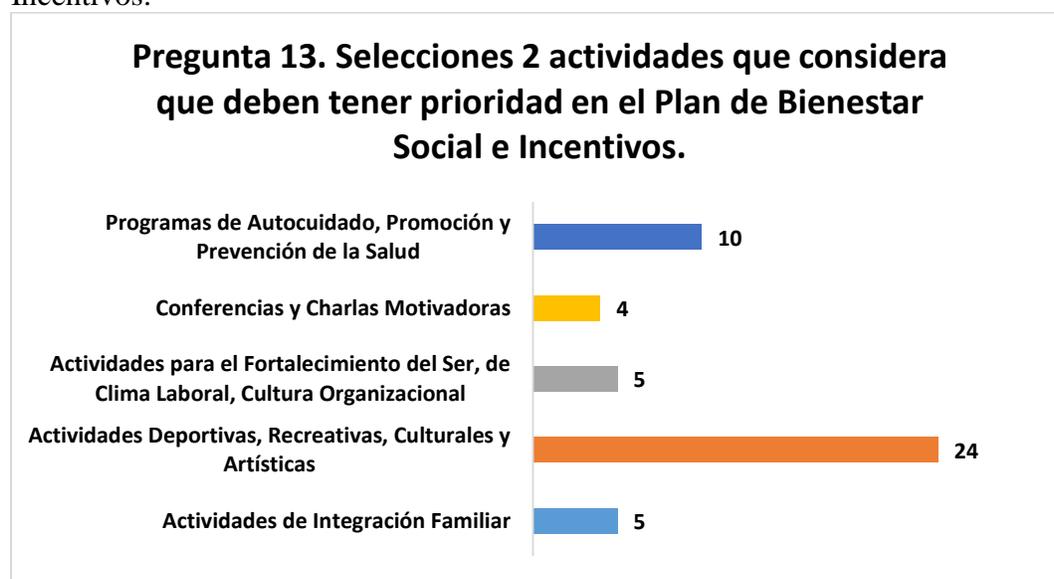
Según la encuesta, las actividades de Promoción y Prevención de la Salud que los servidores públicos entrevistados ha participado o desean que se implementen son: Semana de la Salud con un 28%, Apoyo Psicosocial con un 21%, Higiene Oral y Salud Visual y Auditiva con un 17% cada una, Prevención de Enfermedades Cardiovasculares y Respiratorias con un 13% y Jornadas de Donación de sangre con un 4%, actividades de PYP que se deben tener en cuenta en la implementación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la alcaldía.

**Tabla 16.** Actividades que considera que deben tener prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Pregunta 13. Selecciones 2 actividades que considera que deben tener prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Respuestas	%
Actividades de Integración Familiar	5	10%
Actividades Deportivas, Recreativas, Culturales y Artísticas	24	50%
Actividades para el Fortalecimiento del Ser, de Clima Laboral, Cultura Organizacional	5	10%
Conferencias y Charlas Motivadoras	4	8%
Programas de Autocuidado, Promoción y Prevención de la Salud	10	22%
Total General	48	100%

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 17.** Actividades que considera que deben tener prioridad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.



*Nota:* Elaboración propia (2022)

Las actividades que los encuestados consideran que deben tener mayor prioridad y representación en el Plan de Bienestar Social e Incentivos son: Actividades Deportivas, Recreativas, Culturales y Artísticas con un 50%, Programas de Autocuidado, Promoción y Prevención de la Salud con un 20%, Actividades para el Fortalecimiento del Ser, de Clima Laboral, Cultura Organizacional y Actividades de Integración Familiar con un 10% cada una

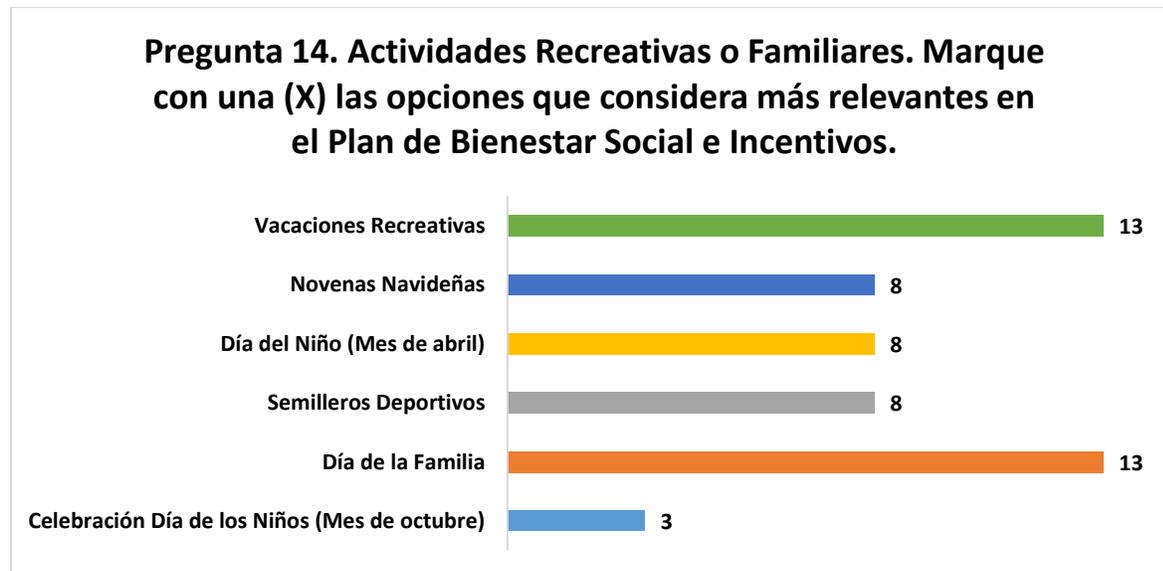
respectivamente y Conferencias y Charlas Motivadoras con un 8%, información relevante para el Plan de la alcaldía.

**Tabla 17.** *Actividades Recreativas o Familiares. Marque con una (X) las opciones que considera más relevantes en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.*

<b>Pregunta 14. Actividades Recreativas o Familiares. Marque con una (X) las opciones que considera más relevantes en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Celebración Día de los Niños (Mes de octubre)	3	5%
Día de la Familia	13	25%
Semilleros Deportivos	8	15%
Día del Niño (Mes de abril)	8	15%
Novenas Navideñas	8	15%
Vacaciones Recreativas	13	25%
<b>Total General</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 18.** *Actividades Recreativas o Familiares. Marque con una (X) las opciones que considera más relevantes en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.*



*Nota:* Elaboración propia (2022)

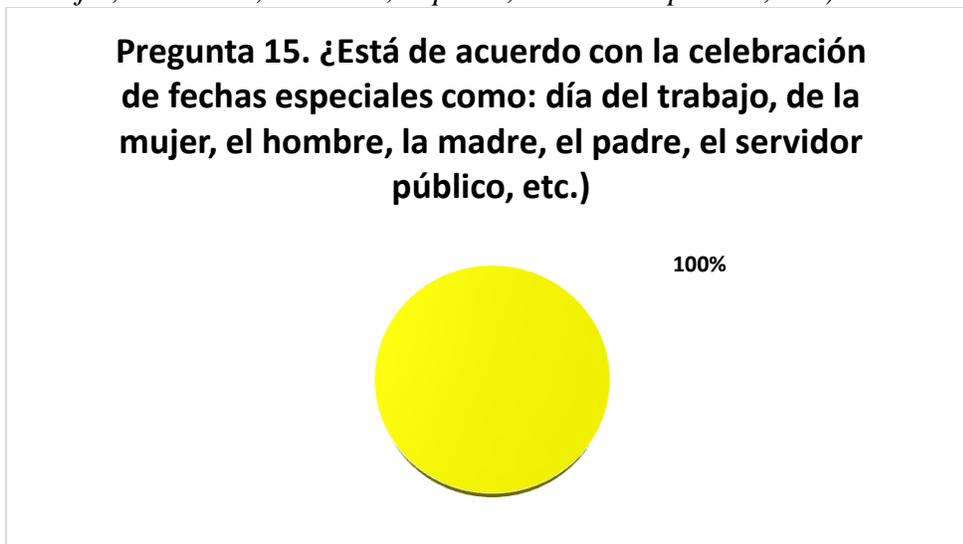
De acuerdo a la información del gráfico, se puede observar que las actividades recreativas o sociales que los servidores públicos entrevistados consideran relevantes son las enfocadas a participar con su grupo familiar: Día de la Familia con un 25%, Vacaciones Recreativas con 25%, Semilleros Deportivos, Día del Niño (Mes de abril) y Novenas Navideñas con un 8% cada una, y la Celebración Día de los Niños (Mes de octubre) con un 5% ya que la mayoría de los servidores públicos no tienen hijos pequeños es una actividad que se puede enfocar de la alcaldía a la comunidad.

**Tabla 18.** *¿Está de acuerdo con la celebración de fechas especiales como: día del trabajo, de la mujer, el hombre, la madre, el padre, el servidor público, etc.)*

<b>Pregunta 15. ¿Está de acuerdo con la celebración de fechas especiales como: día del trabajo, de la mujer, el hombre, la madre, el padre, el servidor público, etc.)</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Sí	24	100%
<b>Total General</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 19.** *¿Está de acuerdo con la celebración de fechas especiales como: día del trabajo, de la mujer, el hombre, la madre, el padre, el servidor público, etc.)*



*Nota:* Elaboración propia (2022)

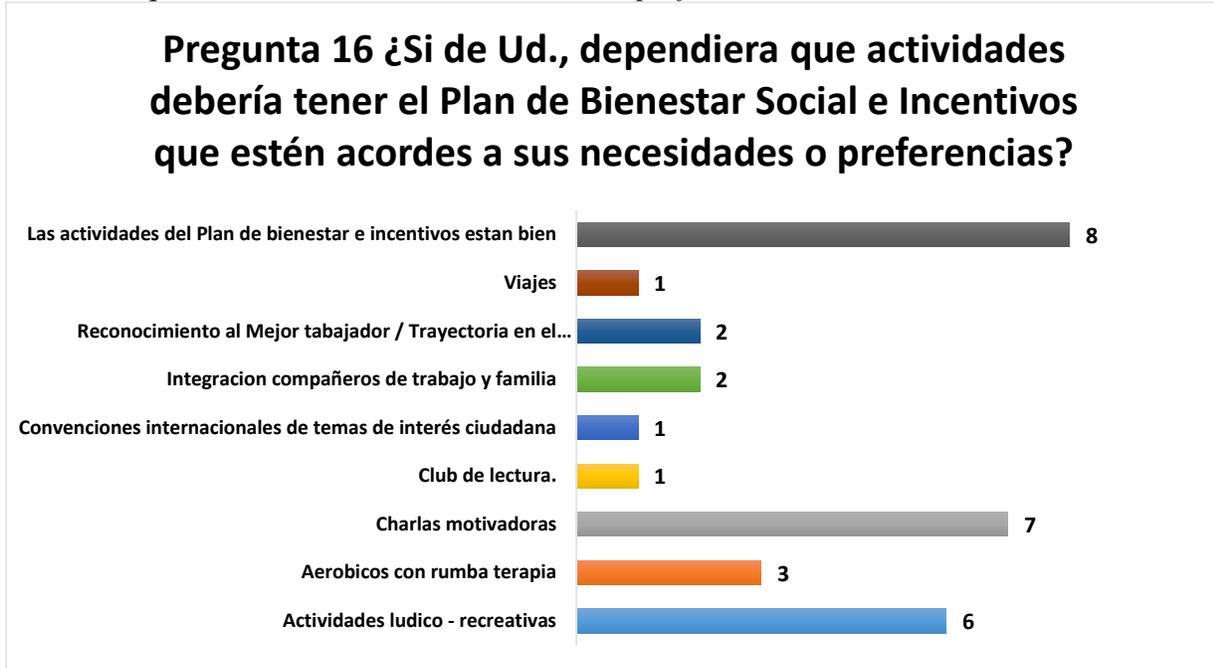
El 100% de los encuestados está de acuerdo en que se celebren fechas especiales (día del trabajo, de la mujer, el hombre, la madre, el padre, el servidor público, etc.) que ayudan a la integración y a reforzar los lazos laborales, familiares y trabajo en equipo.

**Tabla 19.** *¿Si de Ud., dependiera que actividades debería tener el Plan de Bienestar Social e Incentivos que estén acordes a sus necesidades o preferencias?*

<b>Pregunta 16 ¿Si de Ud., dependiera que actividades debería tener el Plan de bienestar social e incentivos que estén acordes a sus necesidades o preferencias?</b>	<b>Respuestas</b>	<b>%</b>
Actividades ludico - recreativas	6	19%
Aerobicos con rumba terapia	3	10%
Charlas motivadoras	7	23%
Club de lectura.	1	3%
Convenciones internacionales de temas de interés ciudadana	1	3%
Integración compañeros de trabajo y familia	2	6%
Reconocimiento al Mejor trabajador / Trayectoria en el trabajo	2	6%
Viajes	1	3%
Las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos están bien	8	27%
Total General	31	100%

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Figura 20.** Si de Ud., ¿dependiera que actividades debería tener el Plan de Bienestar Social e Incentivos que estén acordes a sus necesidades o preferencias?



*Nota:* Elaboración propia (2022)

Esta pregunta permitió conocer que el 27% está satisfecho con las actividades actuales del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la alcaldía, un 23% muestra interés en que se implementen actividades tales como: Charlas motivadoras 23%, Actividades lúdico – recreativas 19% y actividades complementarias referentes al reconocimiento de logros y reconocimientos por trayectoria laboral.

### ***Análisis general de las encuestas***

El resultado obtenido de la aplicación de la encuesta sobre la incidencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos en los servidores públicos de la Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez, dio a conocer las fortalezas y falencias del mismo, identificando que hay un problema en la comunicación y difusión interna para el conocimiento y participación del plan por parte de

todos los servidores públicos ya que este va dirigido a ellos, se debe concertar la realización de las actividades de acuerdo a los gustos, tiempos y cargas laborales para contar con mayor participación.

Es importante resaltar que las actividades recreativas y actividades que se enfocan en la familia de los servidores públicos son muy valoradas y cuentan con la mayor participación, ya que generan espacio de esparcimiento y relacionamiento, que desliga a los servidores de las funciones cotidianas de su respectivo cargo, se debe tener en cuenta a la familia como eje fundamental de la sociedad.

Es importante para la Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez reforzar su Plan de Bienestar Social e Incentivos y así contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y de su familia.

### **11. Propuesta de estrategias para mejorar la incidencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos en los servidores públicos de la Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez**

La Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez debe fortalecer el Plan de Bienestar Social e Incentivos, buscando la forma de motivar a los servidores públicos y tener en cuenta a sus familias en las actividades que ellos puedan participar y también de los incentivos, los cuales pueden ser auxilios de transporte, alimentación, capacitación y apoyo para la formación profesional en aspecto técnico, y profesionalización, convenios interinstitucionales con entidades financieras para facilitar diferentes líneas de crédito que apoyen el desarrollo familiar ( Emprendimiento, capital de trabajo, compra y mejora de vivienda entre otros) y así logra mejorar el ambiente laboral de la alcaldía.

Se deben mejorar los canales de comunicación y difusión para que toda la información del plan de bienestar social e incentivos, llegue a todos los funcionarios por medio de cartelera institucional, correo institucional, y uso de WhatsApp, que, aunque en muchas entidades no es un canal formal de comunicación, es un medio efectivo ya que la información es recibida en tiempo real y tiene mucha aceptación.

Mejorar los canales de comunicación para que la información sea compartida a todo el personal y de forma inmediata, se puede manejar información por grupos de whatsapp porque este medio es muy eficiente en la actualidad, este será el primer canal de comunicación que se utilizara, además de los otros que ya se están manejando y se informará de todos los beneficios que el plan de bienestar estará ofreciendo a los colaboradores, además de hacer parte de las redes sociales porque son los medios donde la información será más visible.

**Actividades propuestas a ejecutar en el plan de bienestar social e incentivos**

**Figura 21. Actividades propuestas a ejecutar en el plan de bienestar social e incentivos**

PROGRAMA	ACTIVIDAD(ES)	RESPONSABLE(S)	BENEFICIARIOS
DEPORTE Y RECREACIÓN	Realizar un torneo deportivo institucional (fútbol, microfútbol u otra disciplina).	Recursos Humanos y Coordinación de Deportes	Todos los servidores públicos interesados.
SALUD	Realizar dos jornadas semestrales de promoción y prevención de la salud y manejo del estrés laboral, para un total de cuatro jornadas en el año.	Recursos Humanos, Secretaría Local de Salud, EPS, ARL, IPS, Profesional del Sistema de SST.	Todos los servidores públicos y sus familias
SALUD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL	Promoción y reconocimiento del uso de la bicicleta como medio de transporte.	Recursos Humanos	Todos los servidores públicos interesados.
EDUCACIÓN	Divulgar e implementar el programa de bilingüismo.	Recursos Humanos	Todos los servidores públicos interesados.
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Hacer la entrega de un reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores públicos con antigüedad de 10 o más años.	Recursos Humanos	Servidores públicos con permanencia de 10 o más años en el empleo.
	Brindar apoyo socio-laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.	Recursos Humanos, Administradoras de Fondo de Pensiones y CCF.	Servidores públicos en retiro
	Exaltación y celebración de fechas especiales (Halloween, Día de la Mujer o Día de la Niñez).	Secretaría General y de Gobierno	Todos los servidores públicos interesados y sus familias
	Elección popular y reconocimiento de los mejores Servidores Públicos de la entidad.	Recursos Humanos	Todos los servidores públicos.
	Realizar la cena de navidad o una integración de fin de año.	Secretaría General y de Gobierno	Todos los servidores públicos.

*Las fechas de las actividades programadas están sujetas según la disposición de fecha y horario de los facilitadores y colaboradores*

*Actividades propuestas a ejecutar en el plan de bienestar social e incentivos / enfoque rutas de creación de valor*

**Figura 22.** *Actividades propuestas para ejecutar el plan de bienestar*

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS POR RUTAS			
No	Ruta	Actividad	Población Objeto
<b>Programa de Protección y Servicios Sociales</b>			
<b>Área deportiva y Recreativa</b>			
1	Ruta de la Felicidad	Ciclo Rutas	Servidores Publicos y/o Familia
2	Ruta de la Felicidad	Torneos deportivos	Servidores Publicos
3	Ruta de la Felicidad/Ruta del Servicio	Día del Trabajo	Servidores Publicos
4	Ruta de la Felicidad/Ruta del Servicio	Día del Servidor Publico	Servidores Publicos
5	Ruta de la Felicidad	Actividad de Fin de Año	Funcionario/Familia
<b>Área de promoción y prevención de la salud</b>			
6	Ruta de la felicidad	Caminatas ecológicas	Servidores Publicos
7	Ruta de la felicidad	Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo	Servidores Publicos
8	Ruta de la felicidad	Terapias antiestrés	Servidores Publicos
<b>Programa de Calidad de Vida Laboral</b>			
<b>Medición de Clima Laboral</b>			
9	Ruta de análisis de datos/Ruta de la Calidad	Diagnostico de Clima Laboral	Servidores Publicos
10	Ruta de la Felicidad/Análisis de datos/del Crecimiento/de la Calidad	Intervención Clima Laboral	Servidores Publicos
<b>Desvinculación Laboral Asistida</b>			
11	Ruta de la Felicidad	Actividad de Integración	Servidores Publicos
12	Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento	Charla de Aspectos legales	Servidores Publicos
<b>Plan de Incentivos Institucionales</b>			
13	Ruta de la Felicidad/del servicio/de la calidad	Mejores Servidores Publicos	
14	Ruta de la Felicidad/del servicio/de la calidad/Crecimiento	Mejor Equipo de Trabajo	

*Nota:* Elaboración propia (2022)

## Conclusiones

- El resultado obtenido de la aplicación de la encuesta sobre la incidencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos en los servidores públicos de la Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez, dio a conocer las fortalezas y falencias del mismo, identificando que hay un problema en la comunicación y difusión interna para el conocimiento y participación del plan por parte de todos los servidores públicos ya que este va dirigido a ellos, se debe concertar la realización de las actividades de acuerdo a los gustos, tiempos y cargas laborales para contar con mayor participación.
- En la misma medida que se obtenga y garantice bienestar laboral, se garantiza un adecuado nivel de calidad de vida, entendiéndose esta como una interrelación en las dimensiones del ser humano: física, mental, emocional, espiritual; esto incluye la integración familiar, participación comunitaria activa y estilos adecuados de vida.
- Es importante resaltar que las actividades recreativas y actividades que se enfocan en la familia de los servidores públicos son muy valoradas y cuentan con la mayor participación, ya que generan espacio de esparcimiento y relacionamiento, que desliga a los servidores de las funciones cotidianas de su respectivo cargo, se debe tener en cuenta a la familia como eje fundamental de la sociedad.
- Es importante para la Alcaldía del municipio de Valle de Guamuez reforzar su Plan de Bienestar Social e Incentivos y así contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y de su familia.
- El plan de bienestar social y de incentivos es fundamental para la mejora del clima laboral dentro de la alcaldía, porque gran parte de los encuestados manifestaron que no

podían asistir a ciertas actividades por falta de tiempo o carga laboral, por lo cual se debe concretar fechas y espacios para que gran parte del personal pueda participar de las actividades, ya que estas ayudan a fortalecer el compañerismo, trabajo en equipo y estimulan la productividad y motivación.

- Los colaboradores de todas las instituciones grandes o pequeñas son uno de los recursos más importantes dentro de dicha organización, puesto que si se tienen unas instalaciones y equipos adecuados, sin un personal motivado, comprometido y capacitado que los manipule, el desempeño que se espera de todos los recursos en marcha no será el esperado, es claro que todos los recursos son importantes, pero cuando nos referimos a los seres humanos se puede ver que la forma de trabajar está condicionada por diferentes situaciones, como son su estado de ánimo, el tipo de capacitación, la comodidad que sienta dentro de la empresa, la motivación que haya sido impartida por sus superiores y el compromiso que tenga con la empresa, todo esto hace que la tarea específica que realiza se haga de forma eficaz y la organización tiene el plan de bienestar laboral para conseguir que los colaboradores se sientan de la mejor manera cuando están ejecutando sus tareas.
- Es fundamental que el Programa de Bienestar Social y E Incentivos esté pensado y elaborado en consideración a las características de los servidores públicos; esto garantiza en gran medida que los planes logren proporcionar una mayor cobertura de las necesidades de los servidores y la inclusión de nuevas formas de aplicarlos. El servidor público es una persona orientada a desarrollar acciones para satisfacer las necesidades y dar respuesta a las inquietudes de los ciudadanos. De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, los servidores públicos deben ser transparentes, confiables, eficientes,

con vocación del servicio y deben ser comprometidos con la organización y con el proceso de la construcción de un mejor país

- Cuando una entidad como la alcaldía del valle del Guamuez se preocupa por el Bienestar de sus servidores y respeta sus valores, su cultura, opiniones y creencias, no solo le permite al empleado un crecimiento laboral, sino también personal y espiritual, que resulta ser fundamental para el desarrollo de la razón de ser de la entidad y de su clima laboral, puesto que si un servidor se siente a gusto va a realizar sus labores con compromiso, entrega y responsabilidad, reflejada en la atención y servicio a los ciudadanos.

## Recomendaciones

De acuerdo a la información obtenida de la encuesta realizada a los servidores públicos de la Alcaldía del Municipio del Valle del Guamuez, sobre la incidencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos se recomienda mejorar y reforzar los siguientes aspectos, así como implementar las actividades y estrategias propuestas:

- **Programa para Pensionados:** Un programa que estipule el derecho a beneficiarse de los programas de Bienestar Social e Incentivos, a todos los servidores públicos y sus familias, teniendo en cuenta que el jubilado y pensionado no tienen el carácter de servidor público, cuentan con un estado jurídico diferente a la situación legal y reglamentaria contemplada para el empleado público o contractual para el trabajador oficial. La ley 100 de 1993, por medio de la cual se establece el sistema de seguridad social integral para el país, estableció dentro del capítulo de servicios sociales complementarios, la obligatoriedad de desarrollar programas para jubilados y pensionados.
- **Programa de Estímulos o Incentivos:** Es recomendable trabajar por separado el programa de estímulos y incentivos por lo complejo del tema, con el fin de que el plan logre los objetivos propuestos, para así lograr fortalecer el compromiso institucional, lo cual ayude a la productividad, el crecimiento personal de los servidores públicos, teniendo como base criterios de igualdad, mérito, equidad, habilidades, experiencia, objetividad y transparencia.
- **Seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social e incentivos:** Promover la mejora continua del proceso de seguimiento y evaluación para recibir y evaluar las

inquietudes y expectativas de los servidores públicos acerca de los servicios a los que tienen derecho.

- **Programas de Inducción / Capacitación:** Un alto porcentaje de los servidores públicos no está recibiendo una inducción adecuada cuando ingresa a la entidad, lo que no le permite apropiarse de la cultura organizacional de la cual va a ser parte y en la que va a tener que pasar mucho tiempo. La inducción contribuye a que el nuevo servidor logre identificarse con la misión, visión, principios y valores de la entidad, adquiera las prácticas organizacionales y tenga mejores relaciones laborales.
- Con el fin de responder a las necesidades y expectativas de los empleados, se recomienda que la alcaldía siga realizando un diagnóstico en forma periódica, para garantizar que los programas de bienestar satisfagan las necesidades detectadas.
- Implementar dentro del programa de bienestar talleres y charlas de educación, prevención y asesoría que cubran las necesidades que nos cita Maslow con respecto a la autorrealización y seguridad, esto permitirá que los colaboradores tengan una motivación en la organización.
- Realizar un diagnóstico y evaluación periódica al plan de bienestar social e incentivos que se implementa en la Alcaldía de municipio de Valle de Guamuez, para definir, si este es acorde y pertinente a las necesidades de los empleados de la Alcaldía y así implementar la mejora continua que sea necesaria, y generar un impacto positivo en la productividad de la entidad

## Referencias

- Alcaldía de Putumayo. (2022). Alcaldía de Valle de Guamuez. <https://www.valledelguamuez-putumayo.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/Organigrama.aspx#>
- Alcaldía de Putumayo. (2022). Organigrama alcaldía. <https://www.valledelguamuez-putumayo.gov.co/NuestraAlcaldia/SistemaDeGestion/Paginas/SISTEMA%20DE%20GESTI%C3%93N%20SIG%20MIPG.aspx>
- Alcaldía de Putumayo. (2022). Mapa de procesos. <https://www.valledelguamuez-putumayo.gov.co/NuestraAlcaldia/SistemaDeGestion/Paginas/SISTEMA%20DE%20GESTI%C3%93N%20SIG%20MIPG.aspx>
- Arias, P. (25 de 02 de 2015). Pirámide de Maslow. Recuperado el 20 de 01 de 2022, de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Bienestar. En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/bienestar/>
- Consultado: 10 de marzo de 2022, 10:55 pm.
- Chiavenato. (2014). Gestión del talento humano. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- DECRETO 1227 DE 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- DECRETO 1567 DE 1998. Departamento Administrativo De La Función Pública. Cartilla Bienestar Social Laboral. 2010. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Sistema de Estímulos. Lineamiento de Política. República de Colombia. 2007
- Echavarría y Páez, 1989 Ley 100 del 23 de diciembre de 1993
- Maslow, A. H. (1991). Motivación Y personalidad. Ediciones Diaz de Santos.
- Seaward, B. (2015). Managing Stress: Principles and strategies for Health and Well-Being. Burlington, MA; Jones and Barlett Learning.

