



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

DECRETO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Sistema de Estímulos 2023

ÓSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA
Alcalde Municipal de Palmira

FAYSULY MANRIQUE LIBREROS
Secretaria de Desarrollo Institucional

JACQUELINE MARCELA LONDOÑO MURILLAS
Subsecretaria de Gestión de Talento Humano

Formulado por:

ANGELA MARIA VALENCIA BRAND
Profesional Especializado 219 -03- Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

Palmira, Valle del Cauca
Enero de 2023



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

DECRETO

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL.....	3
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
4.	ALCANCE	4
5.	NORMATIVIDAD	4
6.	RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	4
7.	DEFINICIONES	5
7.1.	EDUCACIÓN FORMAL	5
7.2.	PLANES	5
7.3.	PLANES DE INCENTIVOS	5
7.4.	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	5
7.5.	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	5
7.6.	CALIDAD DE VIDA LABORAL	6
8.	DESARROLLO	6
8.1.	DIAGNÓSTICO	6
8.2.	DESCRIPCIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN	7
8.3.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	8
8.4.	PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	8
	ANEXOS	9





Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

DECRETO

1. INTRODUCCIÓN

Fundamentados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar e Incentivos en las entidades del sector público, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

La implementación y desarrollo de los Planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social; por tanto el presente Plan Institucional de Bienestar Social e incentivos define actividades que tienden a beneficiar el desarrollo psicológico, físico, emocional, cultural e intelectual de los Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira 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.

La construcción del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2023, responde en primera medida a un proceso participativo y a un estudio técnico de necesidades de bienestar social e incentivos, realizado por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano; para lo cual en la etapa de diagnóstico se utilizaron instrumentos como el último autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano-FURAG, realizado en el año 2022, el Plan Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles" dispuesto como herramienta por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública y las necesidades generales de la Entidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, enfocado en mantener un buen clima laboral que contribuya en la calidad de vida y se refleje en la motivación, sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propender por la sana convivencia y participación de actividades recreativas y lúdicas que fortalezcan el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
- Generar actividades encaminadas al equilibrio de vida personal y laboral, enfocadas a los servidores públicos y sus familias.
- Facilitar espacios de cohesión e integración que desarrollen el trabajo en equipo.
- Enmarcar dentro de las actividades a desarrollar los objetivos, misión y visión de la entidad para generar identidad y apropiación de lo que se hace.
- Reforzar una cultura de valores, de acuerdo al Código de Integridad que identifica a los servidores públicos de la entidad.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533
www.palmira.gov.co
Teléfono: 2856121



4. ALCANCE

Este plan de bienestar e incentivos se ha diseñado para todos los servidores públicos de la planta central de la Alcaldía Municipal de Palmira y los cargos administrativos que hacen parte de la planta de personal del Sistema General de Participaciones del Ministerio de Educación administrada por la Secretaría de Educación Municipal de Palmira.

5. NORMATIVIDAD

- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
- Parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 del 2004 “Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que “es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente”.
- Artículos 2.2.10.1., 2.2.10.2., 2.2.10.3., 2.2.10.4., 2.2.10.5., 2.2.10.6., 2.2.10.7., 2.2.10.8., 2.2.10.9., 2.2.10.10., 2.2.10.11., 2.2.10.12., 2.2.10.13., 2.2.10.14., 2.2.10.15. y 2.2.10.17. del Decreto 1083 de 2015.
- Numerales 4 y 5 del Artículo 37 de la Ley 1952 de 2019.
- Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017.
- Artículos 2.2.5.5.51. y 2.2.5.5.53. del Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Artículo 4 del Decreto 051 de 2018.
- Decreto 612 de 2018. “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Decreto 1499 de 2017. Modelo Integrado de Gestión y Planeación.
- Decreto 894 de 2017. “Por el cual se dictan normas en materia de Empleo Público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.

6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

El diseño, ejecución y evaluación de este plan de bienestar e incentivos se encuentra bajo responsabilidad de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano.

7. DEFINICIONES

7.1. EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Fuente: Artículo 10 de la Ley 115 de 1994).

7.2. PLANES

La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento. (Fuente: Artículo 16, literal B del Decreto 1567 de 1998).

7.3. PLANES DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. (Fuente: Artículo 29 del Decreto 1567 de 1998).

7.4. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. (Fuente: Artículo 16, Literal D-A del Decreto 1567 de 1998).

7.5. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (Artículo 23 del Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que deben ser atendidos a través de los siguientes componentes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes o artesanías.
- Promoción de programas de vivienda.
- Educación formal.

Y de acuerdo con el Plan Nacional de Bienestar, estos deben enmarcarse en los siguientes ejes:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia Social
- Alianzas Interinstitucionales
- Transformación Digital

7.6. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

8. DESARROLLO

8.1. DIAGNÓSTICO

El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento “Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012” los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera “el desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral, es decir elaborar el Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el que se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

Por otra parte, atendiendo lo contemplado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG la entidad debe incorporar dentro de su política de Gestión Estratégica del Talento Humano “las Rutas de Creación de Valor (...) las cuales son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces”.

El autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano – FURAG, reflejo que la categoría de bienestar, así como las rutas de creación de valor se encuentran en etapa de transformación, lo que evidencia la necesidad del fortalecimiento de algunas áreas, programas y proyectos para la proyección de mejora y consolidación.

Para efectos del plan, se incorporan las Rutas, así:

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.
- Ruta del Crecimiento: liderando talento.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533
www.palmira.gov.co
Teléfono: 2856121



- Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.
- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.

8.2. DESCRIPCIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Palmira, para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas protegidas, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos, en la entidad se estima contar con el apoyo de las siguientes entidades con la cuales se podrán establecer convenios por gestión:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.

Para el año 2023, se contempla una meta de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de un 90% respecto a las actividades definidas en el cronograma de actividades realizado para los servidores públicos de la entidad, teniendo en cuenta los factores externos que puedan incidir en el desarrollo del plan propuesto para la vigencia, como son procesos de contratación pública, ajustes en el presupuesto asignado, ajustes a las necesidades de bienestar, entre otros.

Por lo tanto, se hará énfasis en temas relacionados con:

- Artísticos y culturales.
- Clima laboral y Cambio organizacional.
- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Educación en artes y artesanías.
- Programa de entorno laboral saludable.
- Programas de incentivos.
- Promoción de programas de vivienda.
- Promoción y prevención de la salud.

Por otra parte, los siguientes temas relacionados con reconocimiento, compensación e incentivos, se encontrarán debidamente adoptados por acto administrativo para cada vigencia.

Las actividades de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como: exámenes médicos ocupacionales, área protegida, programa de prejubilados, entre otros se encontrarán debidamente contemplados en dicho Plan.

Como actividades adicionales se contempla la ejecución adicional de actividades en manualidades,

deportivas, y promoción de estilos de vida saludable, así como la formulación y puesta en marcha de una Política de Equidad para los Servidores Públicos que propenderá por la creación de un entorno laboral saludable y libre de discriminación.

8.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se adjunta tabla de indicadores de medición y seguimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.

TABLA No. 1
INDICADORES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FÓRMULA MATEMÁTICA	UNIDAD DE MEDIDA	CLASE DE INDICADOR
Indicador de Ejecución Presupuestal (IEP)	Medir la eficiencia en el uso de los recursos financieros presupuestados para el programa de Bienestar que la entidad realiza.	Se determina con base en el análisis comparativo de los resultados de las Actividades de Bienestar realizadas/ Actividades de Bienestar planeadas y presupuesto ejecutado/Presupuesto planeado	%	Eficiencia
Indicador de cumplimiento	Medir la eficacia en la ejecución de las actividades de Bienestar Planeadas	Se determina con base en el análisis comparativo de las Actividades Bienestar realizadas y las Actividades Bienestar planeadas	%	Eficacia
Indicador de Cobertura	Medir la cobertura general de cada uno de las acciones de capacitación que la entidad realiza.	Se determina con base en el análisis comparativo del número de participantes en las Actividades de Bienestar realizadas /número de cupos ofrecidos para las Actividades de Bienestar	%	Eficacia

8.4. PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El presupuesto asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar vigencia 2023 se destinará de acuerdo a las necesidades de la Entidad.

ANEXOS

Anexo No. 1. Necesidades de bienestar social e incentivos - 2023

No.	Tema
1	Incentivos para los gerentes públicos.
2	Equipos de trabajo (pecuniarios).
3	Incentivos no pecuniarios.
4	Deportivos, recreativos y vacacionales.
5	Artísticos y culturales.
6	Promoción y prevención de la salud.
7	Educación en artes y artesanías.
8	Promoción de programas de vivienda.
9	Cambio organizacional.
10	Adaptación laboral.
11	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio.
12	Cultura organizacional.
13	Programas de incentivos.
14	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.
15	Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.
16	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.
17	Implementación de la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas
18	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.
19	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad.
20	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad.
21	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.
22	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir.
23	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.
24	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.
25	Desarrollar el programa de Bilingüismo en la entidad.
26	Actividades dirigidas al núcleo familiar del servidor público.
27	Desarrollar programas de equilibrio psicosocial en la entidad.
28	Desarrollar actividades de promoción de la equidad y la no discriminación en la entidad.

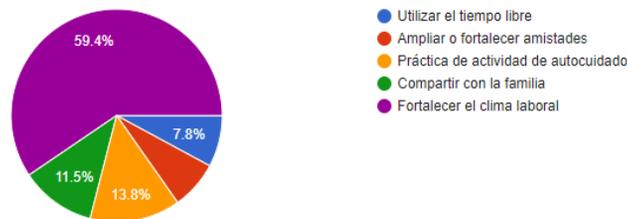
Anexo No. 2 Resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar social e incentivos

Por su parte la encuesta aplicada para la identificación de necesidades de bienestar social e incentivos, arrojó los siguientes resultados:

Gráfico 1. Motivos para la participación en las actividades planteadas

¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de la entidad?

217 respuestas



Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

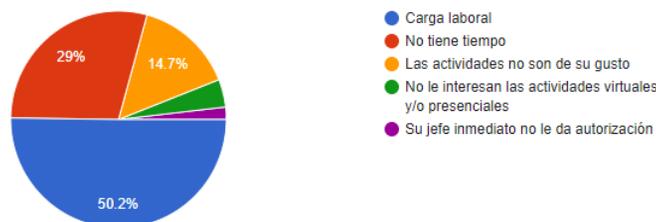
Si bien la encuesta evidencia que son variados los motivos por los servidores públicos participarían de las actividades planteadas en el Plan de Bienestar e Incentivos, se puede observar que el fortalecimiento del clima laboral ocupa un 59,4%, lo cual marca una tendencia, orientada al desarrollo de dichas actividades las cuales permitirían (si se tiene en cuenta que el clima laboral incide de manera directa en la productividad) desarrollar el potencial de quienes trabajan en la Administración Municipal, logrando así, el cumplimiento de objetivos y metas trazados en cada proceso.

Por otro lado, el Gráfico 2 muestra que la carga laboral seguida del poco interés en las actividades y de la falta de tiempo (que también podría estar relacionado con el primer ítem) son las principales causas de la no participación lo que marca una tendencia similar a la de años anteriores en donde las actividades planteadas en el Plan de Bienestar e Incentivos seguramente están sujetas a razón de tiempo y disponibilidad de los servidores, por lo cual, se deberán establecer nuevas medidas que permitan promover las actividades propias del que hacer de la entidad y que estas no se conviertan en un obstáculo para el bienestar de los servidores.

Gráfico 2. Motivos para la no participación de las actividades

¿Por cuál de estos motivos NO participaría en las actividades de la entidad?

217 respuestas

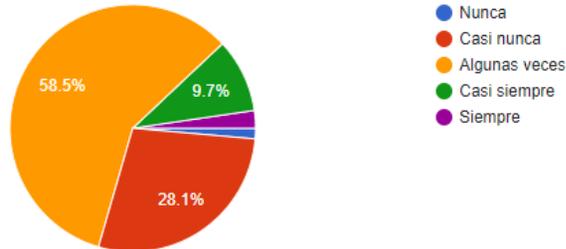


Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Gráfico 3. Frecuencia de actividades realizadas

¿En la entidad con qué frecuencia se realizan actividades de integración para el personal vinculado?

217 respuestas



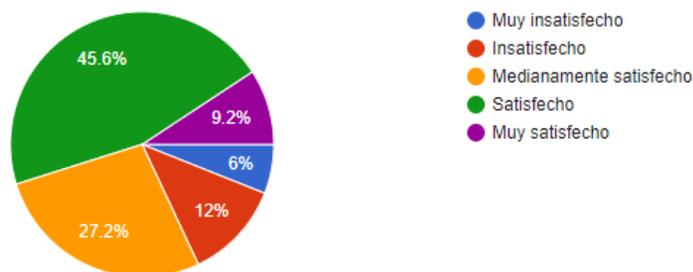
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

En cuanto a la frecuencia de realización de actividades percibida por las y los funcionarios de la Administración Municipal, los resultados muestran que la percepción en cuanto a las actividades de integración realizada es media con un 58,5%, superior reportado en vigencias anteriores, no obstante, en la vigencia actual se articularán mayores esfuerzos con entidades y dependencias para fortalecer este tema. Respecto a las actividades deportivas y recreativas, la percepción es similar en cuanto a la frecuencia de la pregunta anterior; en relación con la vigencia inmediatamente anterior la oferta de actividades de bienestar de este tipo fue amplia, sin embargo, se continuará trabajando en implementar canales y estrategia para mayor difusión y socialización a todos los servidores.

Gráfico 4. Nivel de satisfacción con las celebraciones de fechas especiales.

Contemplando las condiciones de Bioseguridad que se mantienen y atendiendo las diferentes disposiciones del Gobierno Nacional ¿Ha quedado satisfecho con las celebraciones de fechas especiales en la entidad?

217 respuestas



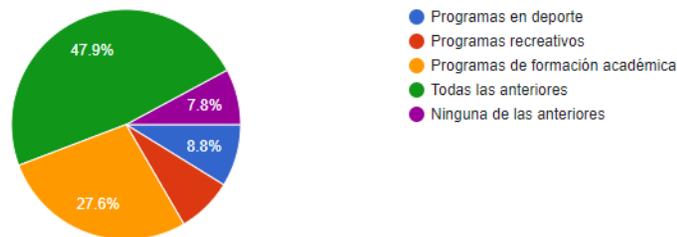
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

El Gráfico 4 muestra que, si bien un 45,6% de los participantes de la encuesta se sienten satisfechos con las celebraciones de las fechas especiales y aunque el porcentaje de total insatisfacción es relativamente bajo, se debe indagar las razones por las que se presenta.

Gráfico 5. Relevancia de los programas.

De los siguientes programas, ¿Cuáles son los más relevantes para la entidad?

217 respuestas



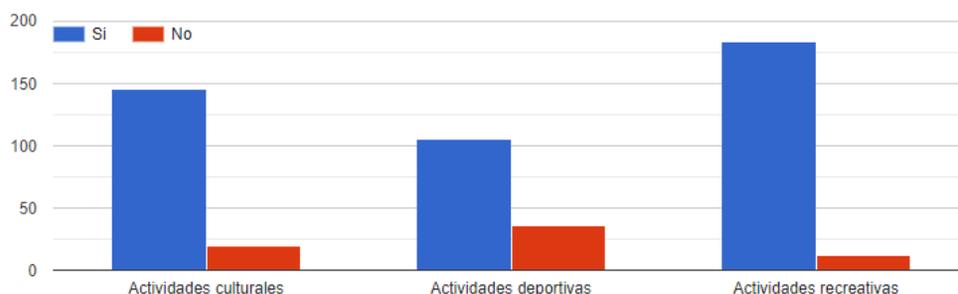
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Respecto a la relevancia de los programas ofertados, en el Gráfico 5 se puede observar que el 47,9% de encuestados que la totalidad de los programas ofertados es relevante para la entidad. Sin embargo, es importante resaltar que la mayor relevancia, con un 27,6% se asociación a los programas de formación académica, seguidos por los programas deportivos y recreativos, para ello durante esta vigencia se plantearan actividades enmarcados en estos programas.

En cuanto a las actividades recreativas que involucran a la familia de los servidores, en la vigencia actual se optará por ofertar un mayor número de actividades de esparcimiento familiar, a fin de fortalecer este aspecto, para ello será clave la articulación con la caja de compensación familiar.

Gráfico 6. Preferencias de participación con la familia.

Seleccione la actividad en la que le gustaría participar con su familia en modalidad mixta (Presencial – Virtual)

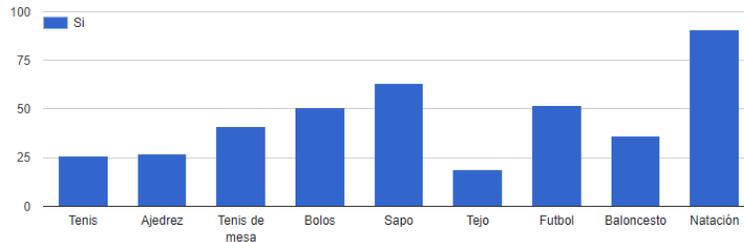


Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Se puede observar de acuerdo al Gráfico 6 que en general hay un interés importante por participar con la familia de todas las actividades ofertadas, este será un factor que se debe tener en cuenta en la formulación y consecución de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos de la presente vigencia.

Gráfico 7. Actividad deportiva de preferencia.

Seleccione la actividad deportiva en la que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre



Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

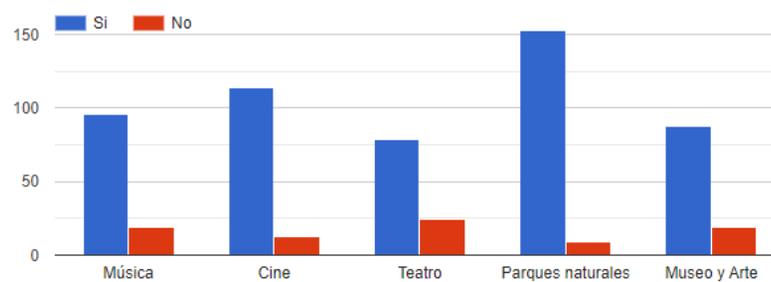
Por otro lado, el Gráfico 7 muestra que, las actividades deportivas con mayor preferencia son: Natación, Sapo, Futbol y Bolos, así pues, el Plan de Bienestar e Incentivos de la presente vigencia considerará una oferta en materia deportiva que se ajuste a las necesidades manifestadas por los servidores, y de esta manera articular con la mesa de trabajo de deportes de la Entidad.

En esa misma línea, respecto a las actividades culturales, en el Gráfico 8 se puede observar que el interés por participar de actividades culturales al aire libre (parques naturales) es mayor, pero al igual que en el aspecto deportivo, el interés general se encuentra en todas las actividades planteadas en la encuesta, por tanto, se tendrá que presentar una oferta variada al respecto.

De igual manera sucede con las actividades de autocuidado, según podemos observar en el Gráfico 9

Gráfico 8. Actividad cultural de preferencia.

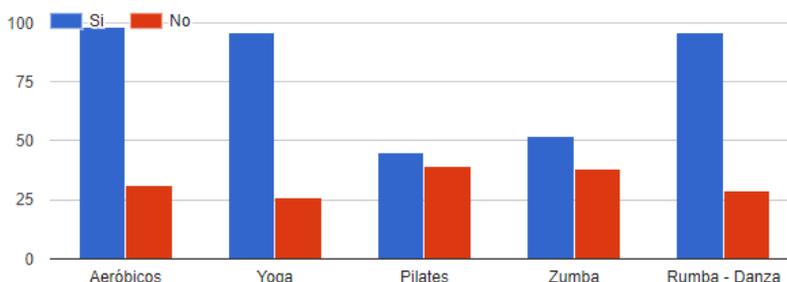
Seleccione la actividad cultural en la que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre en modalidad mixta (Presencial – Virtual).



Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Gráfico 9. Preferencia de participación en actividades de autocuidado.

Seleccione la actividad de autocuidado en la que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre en modalidad mixta (Presencial – Virtual).



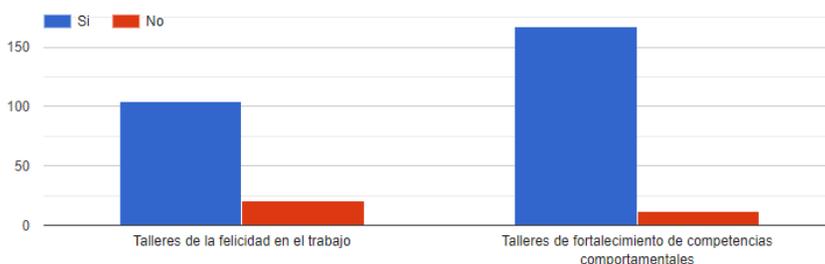
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Por otro lado, y en consecuencia con los resultados de las anteriores preguntas, en el Gráfico 9 se puede ver que si bien las actividades de rumba-danza, aeróbicos y yoga obtuvieron un mayor número de respuestas a favor para que sean incluídas en la oferta de la presente vigencia.

De igual forma, según lo que se observa en el Gráfico 10, la actividad de fortalecimiento institucional preferida por los servidores de la entidad son los talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales, aun así, se tiene en cuenta la importancia de ofertar actividades encaminadas a la felicidad en el trabajo.

Gráfico 10. Actividad de fortalecimiento institucional de preferencia.

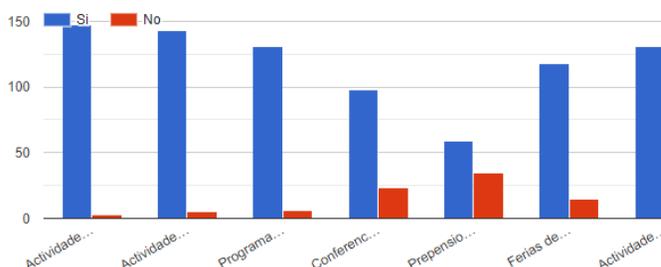
Seleccione la actividad de fortalecimiento institucional en la que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre, en modalidad mixta (Presencial – Virtual).



Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Gráfico 11. Prioridad de las actividades en el Programa de Bienestar.

¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar de la entidad?



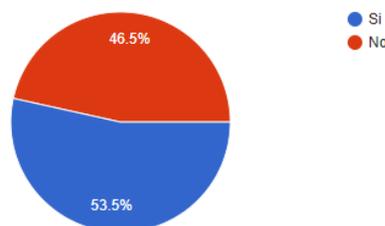
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Referente a la prioridad de las actividades ofertadas, la Gráfica 11 muestra que las Actividades para el fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional y las Actividades deportivas, recreativas y culturales obtienen un mayor porcentaje de interés entre los servidores de la entidad, por lo tanto, se tendrá en cuenta estas temáticas en el desarrollo del presente plan.

Gráfico 12. Educación continua por fuera del horario laboral.

¿Es de su interés tomar cursos de educación continua fuera de los horarios laborales en modalidad mixta (Presencial – Virtual)?

217 respuestas

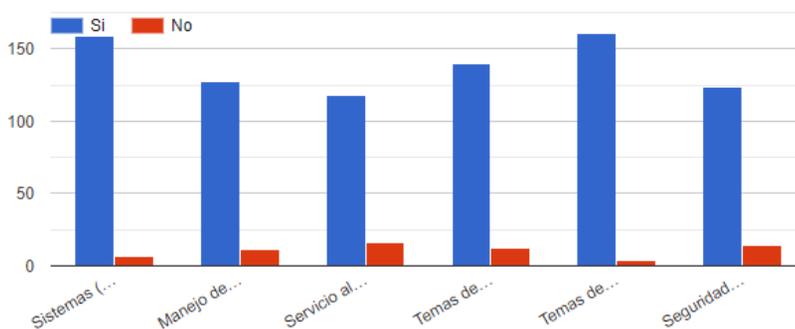


Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

En el Gráfico 12 se puede evidenciar que un 53.5% de los servidores de la entidad están interesados en tomar cursos de educación continua por fuera del horario laboral, este es un ítem importante que se debe tener en cuenta para el desarrollo de nuestros programas.

Gráfico 13. Temas necesarios para el cumplimiento de las funciones.

De los siguientes temas, ¿Cuáles considera necesarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público?

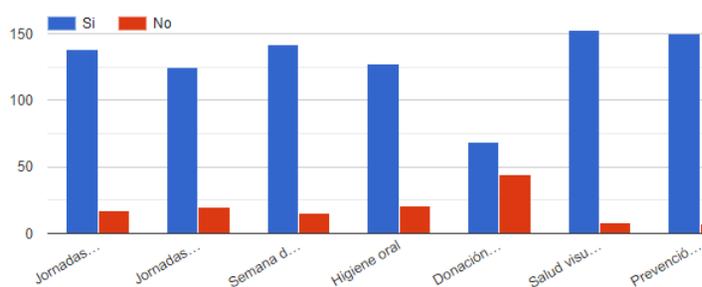


Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

En cuanto a los temas considerados necesarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público, el Gráfico 13 muestra que en general todos los temas propuestos son considerados importantes, dando relevancia a las temáticas de sus funciones propias del cargo y las demás asociadas a herramientas ofimáticas como (Word, Excel, Power Point, Correo electrónico), sin embargo, se incluirán para considerar en la nueva propuesta de la presente vigencia.

Gráfico 14. Participación en jornadas de promoción y prevención.

¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud en modalidad mixta (Presencial – Virtual)?



Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Como se puede observar en el Gráfico 14 aunque se muestra bastante interés en todas las jornadas propuestas se prioriza el Salud visual y auditiva y las jornadas de prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, no obstante, las temáticas propuestas para la jornada se consideraran dentro del plan.

Por otra parte, nos encontramos frente a una oportunidad de mejora en cuanto a la ejecución de actividades de sensibilización permanentes con la alta dirección de la entidad para lograr que todos y todas las funcionarias perciban la importancia que su trabajo representa para la Administración, lo que impacta directamente la productividad y el clima laboral de la entidad.

En cuanto a la percepción sobre la importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales y demás acciones encaminadas al aprendizaje mutuo o colectivo en general la percepción se ubica entre las escalas de mayor reconocimiento de estas actividades, de igual manera, se debe seguir trabajando por fortalecer este aspecto.

Otro aspecto relacionado con lo anterior es el conocimiento que las y los funcionarios tienen sobre el aporte que su trabajo realiza a la entidad, en general quienes trabajan en la entidad conocen la importancia de los aportes que su trabajo realiza a la Administración Municipal, lo que confirma que la necesidad expresa de reconocimiento obedece al otorgado por jefes y compañeros de trabajo.

Gráfico 15. Aportes del trabajo a la entidad.



Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

De igual manera, en el Gráfico 15 se puede observar que en general el nivel de satisfacción que las y los servidores sienten hacia la entidad se ubica entre el muy satisfecho (36,4%) y el satisfecho (46,5%). De igual manera, es importante indagar las razones por las que existe un porcentaje amplio de insatisfacción para así generar estrategias que permitan solucionar este aspecto.

Gráfico 16. Nivel de satisfacción con la entidad.



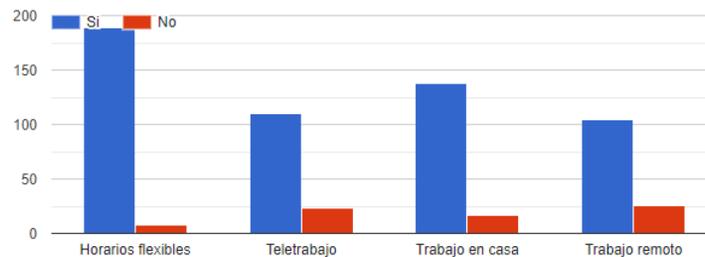
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es el conocimiento que tienen los funcionarios de los planes de la Subsecretaría, en general se debe ampliar su difusión en la presente vigencia a fin de que la totalidad de funcionarios estén al tanto de los mismos.

Así mismo, se recalca la importancia de la implementación de las políticas orientadas a la flexibilidad laboral tales como: horarios flexibles y teletrabajo; estos aspectos deberán ser contemplados en la planeación como Subsecretaría.

Gráfico 17. Políticas de flexibilidad laboral.

Contemplando las condiciones de Bioseguridad que se mantienen y de acuerdo las disposiciones del Gobierno Nacional ¿Le gustaría que se implementarán políticas en la entidad orientadas a flexibilidad laboral?



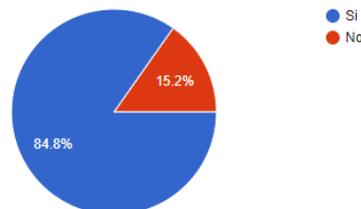
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

De igual forma, el Gráfico 18 muestra que en la mayoría de los casos (84.8%) las funciones realizadas por los funcionarios permitirían que se desarrollen las políticas anteriormente planteadas. Lo cual evidencia la viabilidad en cuanto a la estructuración de las mismas.

Gráfico 18. Posibilidad de desarrollo de modalidades de flexibilización laboral.

¿Las funciones que usted desarrolla permitirían aplicar alguna de las modalidades de flexibilidad laboral (Horarios flexibles, Teletrabajo, Trabajo en casa, Trabajo Remoto)?

217 respuestas



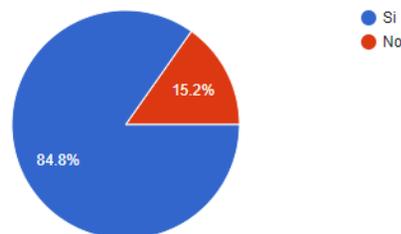
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

El 84,8% de las personas que participaron de la encuesta se encuentran de acuerdo con que la Subsecretaría siga desarrollando actividades de manera virtual y presencial, elemento que se debe tener en cuenta en la presente vigencia.

Gráfico 18. Continuación de actividades en modalidad virtual y presencial.

¿Esta de acuerdo con la continuación de actividades de talento humano de forma virtual y presencial?

217 respuestas



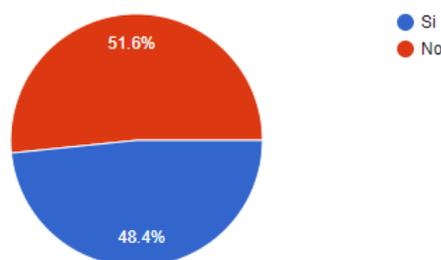
Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

En cuanto a los beneficios otorgados por la Caja de Compensación Familiar, se puede observar en el Gráfico 20 el 51.6% que corresponde a un poco más de la mitad de los funcionarios desconocen dichos beneficios, lo que representa una oportunidad de mejora en cuanto a la difusión de los mismos y la socialización de la caja de compensación en cuanto al apoyo de las actividades. Así mismo, en el Gráfico 21 se puede observar que en general los funcionarios están interesados en conocer la oferta total que tiene la Caja de Compensación Familiar.

Gráfico 20. Beneficios Caja de Compensación Familiar.

¿Conoce y ha utilizado los servicios de la Caja de Compensación Familiar?

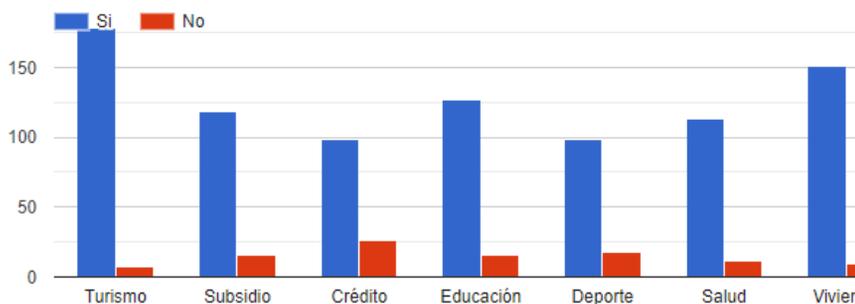
217 respuestas



Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

Gráfico 21. Información sobre beneficios Caja de Compensación Familiar.

¿De cuales servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar le gustaría recibir información?



Fuente. Encuesta para la Identificación de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2023, aplicada a los empleados de la Alcaldía Municipal de Palmira.

En general, la encuesta realizada permite obtener información relevante para la formulación y puesta en marcha del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2023, teniendo en cuenta las percepciones y sugerencias de las personas a las que van dirigidas las actividades que contempla el programa.