



Plan Institucional

**Secretaria General
Gestión de Talento Humano**

Plan de Incentivos y Bienestar Social



Alcaldía de **MONTERÍA**



Coordinación Área Del Talento Humano

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2026

Formulado por:

**FABIAN JOSE RACINE VERGARA
COORDINADOR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE MONTERÍA
2026**



Coordinación Área Del Talento Humano

Tabla de versiones

Versión	Fecha de Versión	Autor
0.2 – Versión inicial para revisión interna	16 de enero de 2026	Oficina de Talento Humano- Secretaría General
1.0 – Versión inicial para aprobación	27 de enero de 2026	Oficina de Talento Humano- Secretaría General

Coordinación Área Del Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL..	7
2.1 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	7
Fuentes de Información	7
2.2. ELABORACIÓN	7
Elaboración del Diagnostico.....	7
Elaboración del marco conceptual.....	7
3. Resultados de la Medición del Desempeño Institucional (MDI) basados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	¡Error! Marcador no definido.
3.1 DIAGNÓSTICO PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LOS SERVIDORES EN RELACIÓN CON SU BIENESTAR LABORAL EN LA ENTIDAD... ¡Error! Marcador no definido.	
4.OBJETIVO GENERAL.	9
4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
4.2 ALCANCE.....	10
5 RESPONSABLES.....	10
6 BENEFICIARIOS	10
7. MARCO LEGAL.	10
8. DEFINICIONES.....	12
Cambio Organizacional:	14
9. VALORES.....	16
10. TIPO DE INCENTIVOS.....	17
10.1. Incentivos Pecuniarios..... ¡Error! Marcador no definido.	
10.2. Incentivos no Pecuniarios.....	17
11. MANUAL OPERATIVO SISTEMA DE GESTION MIPG.	18
12. GUIA DE ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	18
13. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	18
14. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.	19
15. EJES DEL PROGRAMA	25
15.1 EJES TEMATICO.....	25
EJE 1 BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	25
EJE 2 BIENESTAR Y SALUD MENTAL	26
EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	27
Eje 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL	27
EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN PARA EL SERVICIO PÚBLICO.....	28

Coordinación Área Del Talento Humano

16. PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	28
16.1. Gestión del clima laboral	29
16.2. Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima laboral	29
16.3. Cultura Organizacional, adaptación al cambio y clima laboral	31
16.4. Gestión de Clima laboral y Cultura Organizacional en el DNP	32
17. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO	33
18. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD.	33
19. REQUISITOS.	33
20. PRESUPUESTO.	34
21. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.	34
22. ENTORNO LABORAL SALUDABLE (ELS).	35
23. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	36
24. EJECUCIÓN.	36

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos de la Alcaldía de Montería, formulado de acuerdo a las características detectadas en la encuesta de necesidades general realizada a los servidores de la Entidad y los resultados obtenidos en la evaluación de clima y cultura del año 2025; el Bienestar laboral se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general.

Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental del Municipio de Montería es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

El bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la entidad. Cuando se hace referencia al Bienestar Laboral, no solo nos referimos a estar sanos y no padecer enfermedades, sino también a un bienestar emocional que haga sentir a las personas que lo que hacen laboralmente se refleja en una cultura de Felicidad.

Por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones labores a efectos de desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas, culturales y fomentar el desarrollo de habilidades en entornos saludables que generen reconocimiento a los funcionarios de la Alcaldía de Montería.

El Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2026 está encaminado al logro de las metas transformacionales a través del mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, sí como la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral, del mejoramiento de los niveles de productividad y dentro del marco de la estrategia de transformación cultural que se tiene prevista.

El Grupo de Gestión Humana-Bienestar Social liderando el proceso de formulación, presenta el **Plan Institucional de Bienestar social Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026**, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el plan estratégico de la entidad.

Para la vigencia del 2026 se busca fortalecer el clima laboral, salud mental, ambientes seguros de trabajo con el proceso de seguridad y salud en el trabajo, salario emocional de la entidad y los ejes temáticos del plan de **Plan Institucional de**

Incentivos y Bienestar Social para la vigencia 2026, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Bienestar e Incentivos.

2. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

La metodología para el diseño del programa constó de tres fases: i) recolección de la información; ii) elaboración y iii) diseño y formulación del programa.

2.1 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Fuentes de Información

Para la formulación del programa se utilizaron fuentes primarias y secundarias, para el caso de las fuentes primarias se encuentra la normatividad vigente en lo que tiene que ver con los programas de bienestar, como lo es la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015; así mismo, se revisaron documentos propios de la entidad en cuanto a la nueva estructura del municipio Decreto 0144 de 2024.

En cuanto a las fuentes secundarias, se consultaron documentos, como el Plan Nacional de Bienestar Social 2023-2026. Del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

2.2. ELABORACIÓN

Elaboración del Diagnostico

Se realizó el diagnóstico con base en los instrumentos y la información disponible dentro del Índice de Desempeño Institucional (IDI) que se mide anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), por parte de este Departamento Administrativo.



Nota 1 : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

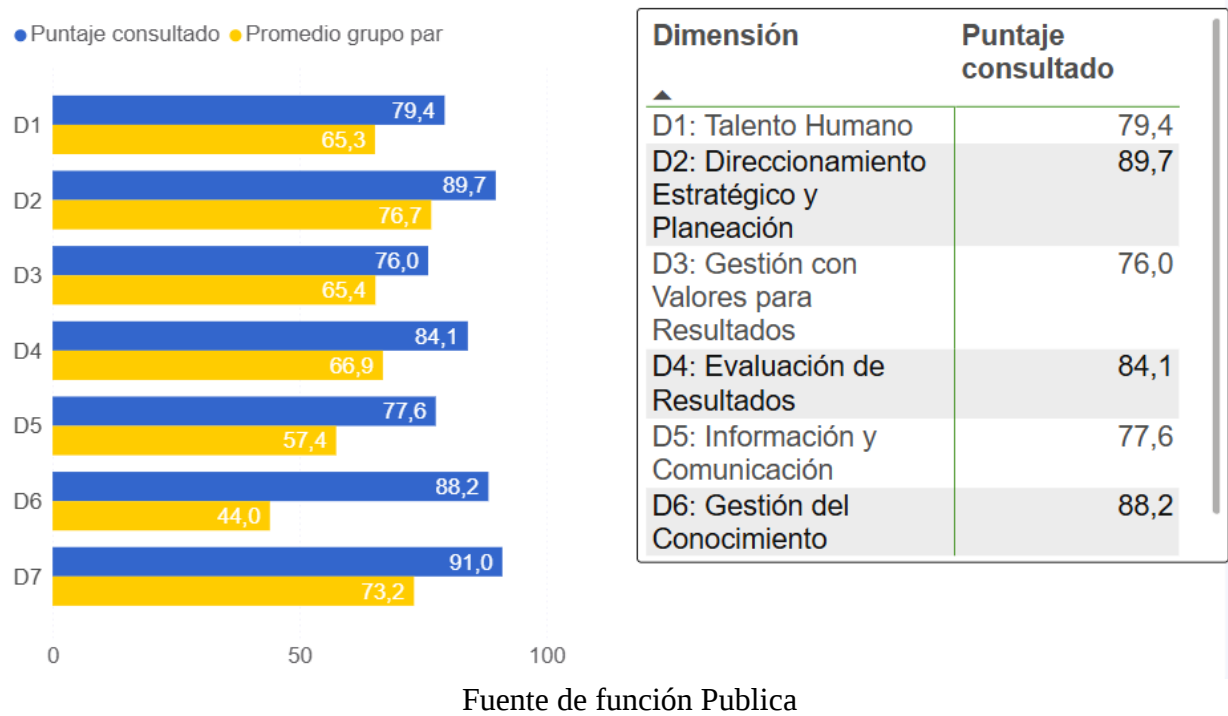
Índices de las Dimensiones y Gestión del Desempeño.



Fuente de función publica

Índices de las Dimensiones y Gestión del Desempeño.

Coordinación Área Del Talento Humano



Elaboración del marco conceptual

Para el desarrollo adecuado y enfoque del programa fue necesario definir los conceptos sobre bienestar social, bienestar laboral, salario emocional, salud metal, transformación digital, así como, precisar diferentes elementos asociados al bienestar y su relación con la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos

4.OBJETIVO GENERAL.

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Generar acciones que propendan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos del Municipio de Montería y su grupo familiar.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.

Coordinación Área Del Talento Humano

- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en el Municipio de Montería.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores y servidoras públicos.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

4.2 ALCANCE.

Inicia desde la identificación del diagnóstico y formulación de las necesidades de bienestar e incentivos y termina en el seguimiento y evaluación del impacto de los funcionarios y sus familias.

5 RESPONSABLES.

Será responsabilidad del Grupo de Gestión Humana la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

6 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos del Municipio de Montería, todos los servidores públicos con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y periodo fijo, y sus familias.

7. MARCO NORMATIVO.

El marco normativo aplicable al Programa de Bienestar e Incentivos se relaciona a continuación:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su

Coordinación Área Del Talento Humano

	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 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	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.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades,

Coordinación Área Del Talento Humano

	disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 10, Sistema de Estímulos, los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17, definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

8. DEFINICIONES

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Calidad De Vida Laboral: La realidad laboral en el sector público se ha ido transformando paulatinamente en consonancia con las tendencias internacionales y las recomendaciones de organismos como la OCDE o el BID. Por ejemplo, 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. De acuerdo con el del Decreto 1083 del 2015, los programas del área de calidad de vida laboral deben ser objeto de atención prioritaria por parte de las entidades y recibir el apoyo y la activa participación de los servidores de nivel directivo. Esta priorización se debe a que la calidad de vida laboral en las entidades está asociada tanto a la eficacia y los resultados de gestión como a la relación de la entidad con sus distintos grupos de valor.

Coordinación Área Del Talento Humano

El éxito de la intervención va a ser más factible así:

- Los servidores reflexionan sobre el rol que desempeñan en la entidad, tanto a nivel personal como profesional.
- Los servidores eliminan o reducen los niveles de resistencia al cambio.
- Los servidores se comprometen a modificar los comportamientos negativos y a recibir el apoyo y atención tanto de la alta dirección de la entidad como del área de talento humano.

La calidad de vida laboral debe ser una prioridad para la alta dirección de la entidad y las actividades que se dispongan en esta materia deben contar con el liderazgo estratégico del área de talento humano.

Bienestar Social: De acuerdo con lo planteado por Función Pública (2007), el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.

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. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

Desvinculación Laboral Asistida y Retiro: La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor público y, por lo tanto, merecen la total atención y planeación por parte de la entidad, en cabeza de las áreas de talento humano.

Las entidades deben realizar actividades con relación al retiro de sus servidores para que este sea lo menos traumático posible y donde se enaltezca, una vez más, la labor que ellos le prestaron a la entidad durante su tiempo de vinculación. Dentro de lo que la entidad puede hacer están:

- Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

Coordinación Área Del Talento Humano

- Socializar la alianza con Colpensiones en el marco del Programa Servimos.
- Entrevistas de retiro que para identificar las razones de este.

El retiro es la última fase en el ciclo de vida del servidor público, por ende, debe recibir toda la atención del caso y ser objeto de minuciosa planeación.

Cambio Organizacional: De acuerdo Suchman (2011), la forma más efectiva para comprender el cambio organizacional es entender a la entidad no como una máquina sino como una conversación. ¿Por qué como una conversación?, porque las entidades se basan en la interacción humana y es ahí donde debe estar el énfasis del cambio organizacional. La entidad se debe ver como algo dinámico cuyas ideas y relaciones entre sus miembros se forman, propagan y evolucionan continuamente. En otras palabras, se reconoce que el activo más importante de las entidades son los servidores públicos, y que la gestión de la entidad, en términos de resultados, así como la percepción que de ella tenga la ciudadanía, va a depender de ellos (primera dimensión de MIPG). Por lo tanto, el cambio organizacional centra sus objetivos en modificar la forma de participación dentro de la entidad y a su vez generar interacciones para construir el tipo de relaciones que necesitan tanto los servidores a nivel micro, como la entidad a nivel macro.

Los procesos de cambio organizacional deben modificar interacciones y centrarse en aumentar y buscar nuevas formas de participación de los servidores.

Cultura Organizacional: La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a 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, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005)

Riesgo Psicosocial: La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

Teletrabajo: Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente que consiste en el

Coordinación Área Del Talento Humano

desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Decreto 884 del 30 de abril de 2012.

Salario Emocional: Teniendo en cuenta lo planteado en el Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de los objetivos y resultados, es necesario que la Administración implemente estrategias y actividades encaminadas a fortalecer la calidad de vida de los funcionarios mediante el reconocimiento de su labor, esfuerzo y compromiso.

Dicha importancia es resaltada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, quien argumenta que 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, es por esto, que la Coordinación de Talento Humano considera necesario desarrollar una estrategia que **incentive la felicidad y motivación emocional de sus funcionarios** sin contemplar factores económicos a través del Salario Emocional, el cual se define como aquellas retribuciones que el Servidor Público puede conseguir de la Entidad y que están dirigidas a mejorar su bienestar y calidad de Vida.

Por lo anterior, la Secretaría General a través de la Coordinación de Talento Humano establece dentro de la presente estrategia, los diferentes beneficios que permitan desarrollar el Salario emocional a través del disfrute de tiempo libre, articulando el área de Calidad de Vida Laboral contemplada en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Vigencia 2026.

- **TU TRAYECTORIA PÚBLICA CUENTA:** Se otorgan **DOS DÍAS** de permiso al funcionario que cumpla 5 años y 10 años de servicio continuo, con la finalidad que pueda disfrutar de tiempo libre para compartir espacios de esparcimiento y entretenimiento personal, familiar y social.

Se otorgan **TRES DÍAS** de permiso al funcionario que cumpla 15 años y 20 años de servicio continuo, con la finalidad que pueda disfrutar de tiempo libre para compartir espacios de esparcimiento y entretenimiento personal, familiar y social.

Se otorgan **CUATRO DÍAS** de permiso al funcionario que cumpla 25 años, 30 años y 35 años de servicio continuo, con la finalidad que pueda disfrutar de tiempo libre para compartir espacios de esparcimiento y entretenimiento personal, familiar y social.

Coordinación Área Del Talento Humano

- **HORARIOS FLEXIBLE:** El inciso 2° del artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, establece que, dentro del límite máximo fijado en ese artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio.

En virtud de facilitar los horarios laborales de los servidores de Función Pública, se hace necesaria la emisión de la Resolución No. 0076 de 2018, la cual adiciona un párrafo al artículo 1° de la Resolución No. 633 de 2016, cuando medie justa causa, un servidor podrá trabajar en un horario flexible diferente a los establecidos en la Resolución No. 633 de 2016, condición avalada por el jefe inmediato y autorizada por la oficina Talento Humano, contribuyendo así a una mejor prestación del servicio, a la vida familiar y a la movilidad de los ciudadanos.

- De lunes a viernes de 07:00 a.m. a 04:30 p.m., incluida una (1) hora de almuerzo.
- De lunes a viernes de 07:30 a.m. a 05:00 p.m., incluida una (1) hora de almuerzo.
- De lunes a viernes de 09:00 a.m. a 06:30 p.m., incluida una (1) hora de almuerzo.

- **UN DÍA PARA TI:** El funcionario podrá tener un día libre que le permita desarrollar actividades de entretenimiento y descanso. Disfrutar de tiempo que le permita fortalecer su salud emocional a través de espacios de descanso y desarrollo personal.

FUNCIONARIOS DESTACADOS: Consiste en recibir una tarde libre por cumplimiento de la programación de actividades y funciones mensuales, así mismo por la divulgación y buenas prácticas de los valores consagrados en el código de integridad institucional. Este beneficio solo puede ser utilizado si el funcionario cumple con la programación de sus actividades sin solicitar modificación, la tarde debe ser utilizada al finalizar el mes, el beneficio no es acumulable, el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.

9. VALORES CODIGO DE INTEGRIDAD.

Todos nuestros servicios deben ser prestados de forma profesional, sin ninguna situación discriminatoria para nuestros ciudadanos, independiente e imparcialmente, con honestidad y con total cumplimiento de los métodos, prácticas y políticas establecidos por la Alcaldía de Montería.

De igual forma la Alcaldía de Montería garantiza el cumplimiento de las leyes del Gobierno de Colombia, especialmente las relacionadas con el

Coordinación Área Del Talento Humano

manejo del recurso humano, actividades legales y de la prestación de nuestros servicios.

<https://www.monteria.gov.co/publicaciones/2055/oficina-de-talento-humano/>

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 dependencia, 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 y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del estado.

Justicia: Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

10. TIPO DE INCENTIVOS.

De acuerdo con Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

10.2. Incentivos no Pecuniarios.

Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, con el tope que defina el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.
- Bonos de consumo o de turismo.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.

Coordinación Área Del Talento Humano

- Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.

11. MANUAL OPERATIVO SISTEMA DE GESTION MIPG.

Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.

12. GUIA DE ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

La cual establece lineamientos impartiendo por la Función Pública para la gestión adecuada del Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del MIPG.

Este plan se diseña de acuerdo con los lineamientos de la Alcaldía de Montería, establecido mediante la Guía de estímulos de los servidores públicos.

13. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

La planta de personal de la entidad está conformada de la siguiente manera: 1 por elección popular, 24 libre nombramiento y remoción, 67 por carrera administrativa, 62 en provisionalidad, 1 por periodo fijo, un 1 empleo en vacancia temporal, para un total de 155 servidores a corte de 31 de diciembre de 2025.

La caracterización de los empleados se encuentra consignada en el formato de caracterización del personal de la planta central de la entidad, con el fin de tener claridad sobre que programas de Bienestar e Incentivos deben adoptarse en la entidad.

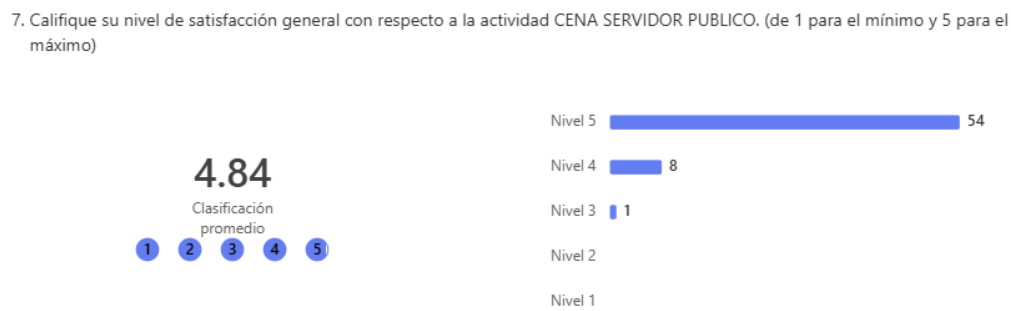
14. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

El bienestar laboral constituye un pilar esencial para el desarrollo y la sostenibilidad de cualquier organización. En un entorno donde la productividad y el rendimiento están directamente influenciados por el estado físico, emocional y profesional de los colaboradores, resulta crucial identificar y atender las necesidades de los servidores públicos en relación con su bienestar. Este diagnóstico tiene como objetivo proporcionar una comprensión integral de las condiciones actuales en la entidad, permitiendo diseñar estrategias específicas que promuevan un entorno laboral saludable y satisfactorio.

En la actualidad, los desafíos laborales incluyen altos niveles de estrés, desequilibrios entre la vida profesional y personal, y falta de oportunidades de desarrollo. Estos factores no solo afectan la calidad de vida de los servidores, sino que también repercuten en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por ello, este diagnóstico se enfoca en analizar aspectos como las condiciones físicas del espacio de trabajo, la satisfacción con los beneficios ofrecidos, las oportunidades de crecimiento profesional y la percepción de apoyo por parte de la entidad. El estudio combina herramientas cualitativas y cuantitativas para recopilar datos relevantes sobre las necesidades y expectativas de los servidores. A través de encuestas, entrevistas y análisis de indicadores clave, se busca identificar las áreas críticas que requieren intervención inmediata, así como oportunidades para fortalecer el bienestar integral de los empleados. Este documento no solo busca detallar los hallazgos del diagnóstico, sino también ofrecer una base sólida para la toma de decisiones estratégicas que impulsen el desarrollo organizacional y el bienestar individual de los servidores. De este modo, se espera fomentar un entorno de trabajo más equitativo, motivador y alineado con los valores institucionales.

Grafica 1. Resultado Necesidades de los Servidores

Ante la pregunta ¿Asistió a la Actividad CENA SERVIDOR PÚBLICO?



Fuente Alcaldía de Montería

Coordinación Área Del Talento Humano

El gráfico presentado corresponde a la valoración de la satisfacción de los servidores respecto a la **CENA SERVIDOR PÚBLICO**. A continuación, se interpreta el resultado basado en los datos mostrados:

Puntuación promedio: 4.84

La puntuación media indica que los servidores están, en su mayoría, **satisfechos**, situándose cerca del nivel 5 (el más alto en la escala). Esto refleja una percepción positiva sobre la distribución de su tiempo de trabajo y, probablemente, sobre su impacto en el equilibrio entre la vida laboral y personal.

La distribución de las respuestas, altamente concentrada en los niveles 4 y 5, demuestra que la gestión de la actividad en la entidad es efectiva y alineada con las expectativas de la mayoría de las servidoras.

El bajo porcentaje de insatisfacción (nivel 3) indica que existen áreas mínimas de mejora que podrían atender casos individuales o circunstancias específicas.

En conclusión, los resultados reflejan un alto nivel de satisfacción general respecto a la actividad, lo cual contribuye positivamente al bienestar laboral de los servidores en la entidad.

Grafica 2. Resultado Necesidades de los Servidores

Ante la pregunta ¿Asistió a la Actividad **CELEBRACION MUJER, MADRE Y SECRETARIA**?

6. Califique su nivel de satisfacción general con respecto a la actividad CENA SERVIDOR PÚBLICO. (de 1 para el mínimo y 5 para el máximo)



Fuente Alcaldía de Montería

El gráfico presentado corresponde a la valoración de la satisfacción de los servidores respecto a la **CELEBRACION MUJER, MADRE Y SECRETARIA**. A continuación, se interpreta el resultado basado en los datos mostrados:

Puntuación promedio: 4.84

La puntuación media indica que las servidoras están, en su mayoría, **satisfechas**, situándose cerca del nivel 5 (el más alto en la escala). Esto refleja una percepción

Coordinación Área Del Talento Humano

positiva sobre la distribución de su tiempo de trabajo y, probablemente, sobre su impacto en el equilibrio entre la vida laboral y personal.

La distribución de las respuestas, altamente concentrada en los niveles 4 y 5, demuestra que la gestión de la actividad en la entidad es efectiva y alineada con las expectativas de la mayoría de las servidoras.

El bajo porcentaje de insatisfacción (nivel 3) indica que existen áreas mínimas de mejora que podrían atender casos individuales o circunstancias específicas.

En conclusión, los resultados reflejan un alto nivel de satisfacción general respecto a la actividad, lo cual contribuye positivamente al bienestar laboral de los servidores en la entidad.

Ante la pregunta ¿Asistió a la Actividad CELEBRACION DIA DEL PADRE Y DEL HOMBRE?

Grafica 3. Resultado Necesidades de los Servidores

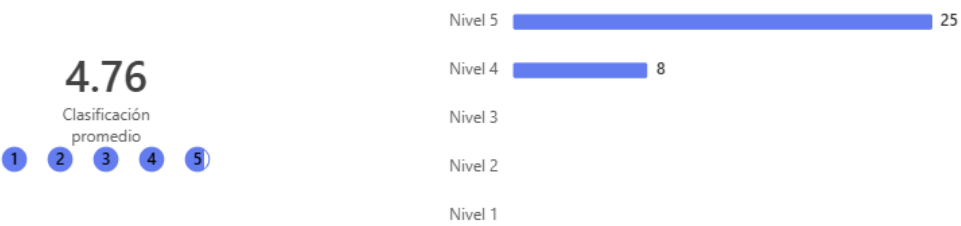
18. ¿Asistió a la Actividad CELEBRACION DIA DEL PADRE Y DEL HOMBRE? - Si su respuesta es positiva (SI), favor continuar con el cuestionario.



Fuente Alcaldía de Montería

Grafica 4. Resultado Necesidades de los Servidores

19. Califique su nivel de satisfacción general con respecto a la actividad DIA DEL HOMBRE Y PADRE . (de 1 para el mínimo y 5 para el máximo)



Coordinación Área Del Talento Humano

Fuente Alcaldía de Montería

El gráfico muestra las opiniones de los servidores respecto a Actividad **CELEBRACION DIA DEL PADRE Y DEL HOMBRE** si consideran necesario. A continuación, se presenta una interpretación detallada:

A continuación, se interpreta el resultado basado en los datos mostrados:

Puntuación promedio: 4.76

La puntuación media indica que las servidoras están, en su mayoría, **satisfechos**, situándose cerca del nivel 5 (el más alto en la escala). Esto refleja una percepción positiva sobre la actividad **CELEBRACION DIA DEL PADRE Y DEL HOMBRE**.

La distribución de las respuestas, altamente concentrada en los niveles 4 y 5, demuestra que la gestión de la actividad en la entidad es efectiva y alineada con las expectativas de la mayoría de las servidoras.

En conclusión, los resultados reflejan un alto nivel de satisfacción general respecto a la actividad, lo cual contribuye positivamente al bienestar laboral de los servidores en la entidad.

Ante la pregunta ¿Asistió a la Actividad AMOR Y AMISTAD?

Grafica 5. Resultado Necesidades de los Servidores

25. Califique su nivel de satisfacción general con respecto a la actividad AMOR Y AMISTAD . (de 1 para el mínimo y 5 para el máximo)



Fuente Alcaldía de Montería

El gráfico muestra las opiniones de los servidores respecto a Actividad **AMOR Y AMISTAD** si consideran necesario. A continuación, se presenta una interpretación detallada:

A continuación, se interpreta el resultado basado en los datos mostrados:

Puntuación promedio: 4.87

Coordinación Área Del Talento Humano

La puntuación media indica que los servidores están, en su mayoría, **satisfechos**, situándose cerca del nivel 5 (el más alto en la escala). Esto refleja una percepción positiva sobre la actividad **AMOR Y AMISTAD**.

La distribución de las respuestas, altamente concentrada en los niveles 4 y 5, demuestra que la gestión de la actividad en la entidad es efectiva y alineada con las expectativas de la mayoría de los servidores.

En conclusión, los resultados reflejan un alto nivel de satisfacción general respecto a la actividad, lo cual contribuye positivamente al bienestar laboral de los servidores en la entidad.

Ante la pregunta ¿Asistió a la Actividad PASADIA?

Grafica 6. Resultado Necesidades de los Servidores

31. Califique su nivel de satisfacción general con respecto a la actividad PASADIA . (de 1 para el mínimo y 5 para el máximo)



Fuente Alcaldía de Montería

El gráfico muestra las opiniones de los servidores respecto a Actividad **PASADIA** si consideran necesario. A continuación, se presenta una interpretación detallada: A continuación, se interpreta el resultado basado en los datos mostrados:

Puntuación promedio: 4.54

La puntuación media indica que los servidores están, en su mayoría, **satisfechos**, situándose cerca del nivel 5 (el más alto en la escala). Esto refleja una percepción positiva sobre la actividad **PASADIA**.

La distribución de las respuestas, altamente concentrada en los niveles 4 y 5, demuestra que la gestión de la actividad en la entidad es efectiva y alineada con las expectativas de la mayoría de los servidores.

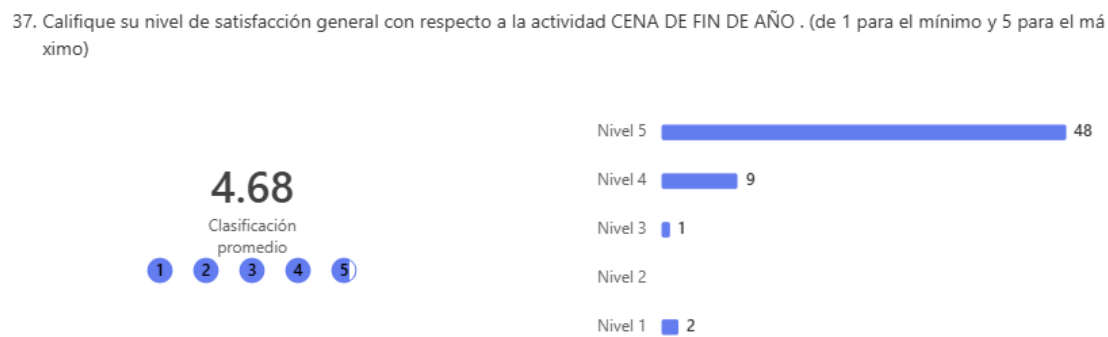
El bajo porcentaje de insatisfacción (nivel 3 y 1) indica que existen áreas mínimas de mejora que podrían atender casos individuales o circunstancias específicas.

Coordinación Área Del Talento Humano

En conclusión, los resultados reflejan un alto nivel de satisfacción general respecto a la actividad, lo cual contribuye positivamente al bienestar laboral de los servidores en la entidad.

Ante la pregunta ¿Asistió a la Actividad **CENA DE FIN DE AÑO?**

Grafica 7. Resultado Necesidades de los Servidores



Fuente Alcaldía de Montería

El gráfico muestra las opiniones de los servidores respecto a Actividad **CENA DE FIN DE AÑO** si consideran necesario. A continuación, se presenta una interpretación detallada:

A continuación, se interpreta el resultado basado en los datos mostrados:

Puntuación promedio: 4.68

La puntuación media indica que los servidores están, en su mayoría, **satisfechos**, situándose cerca del nivel 5 (el más alto en la escala). Esto refleja una percepción positiva sobre la actividad **CENA DE FIN DE AÑO**.

La distribución de las respuestas, altamente concentrada en los niveles 4 y 5, demuestra que la gestión de la actividad en la entidad es efectiva y alineada con las expectativas de la mayoría de los servidores.

El bajo porcentaje de insatisfacción (nivel 3 y 1) indica que existen áreas mínimas de mejora que podrían atender casos individuales o circunstancias específicas.

En conclusión, los resultados reflejan un alto nivel de satisfacción general respecto a la actividad, lo cual contribuye positivamente al bienestar laboral de los servidores en la entidad.

15. EJES DEL PROGRAMA

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar:

- Eje de equilibrio psicosocial
- Eje de salud mental
- Eje de diversidad e inclusión
- Eje de transformación digital
- Eje de identidad y vocación por el servicio público.

15.1 EJES TEMATICO

EJE 1 BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos:

COMPONENTE	ÁREA LIDER	ACTIVIDAD PARA DESARROLLAR	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	T.H	Torneo de Fútbol	Generar trabajo en equipo y juego limpio	Todos los servidores
Bienestar	T.H	Taller de Mascotas	Reconocer a la mascota como un apoyo para el bienestar emocional de las personas	Todos los servidores
Bienestar	T.H	Actividad The Amazing Race	Promover el bienestar físico de los servidores y la sana competencia	Todos los servidores
Bienestar	T.H	Actividad Lúdico-Recreativa Viaje de integración	Promover el trabajo en equipo y la recreación entre servidores públicos	Todos los servidores
Bienestar	T.H	Apoyo Condolencias	Acompañar a los servidores en el proceso de duelo por la pérdida de los seres queridos.	Todos los servidores
Bienestar	T.H	Programa de Prepensionados-Charlas	Preparar a los servidores próximos a pensionarse de manera financiera, emocional y espiritual.	Todos los servidores
Bienestar	T.H	Quinquenios	Reconocer el tiempo de servicio a la entidad.	Todos los servidores
Bienestar	T.H	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Promover la movilidad sostenible y la política ambiental del Ministerio	Todos los servidores

Coordinación Área Del Talento Humano

Bienestar	T.H	Horario Flexible	Generar condiciones que faciliten el equilibrio de la vida familiar y laboral	Todos los servidores
Cultura	T.H	Espacios de Conexión	Promover la comunicación asertiva y la adaptación al cambio, así como fomentar la reflexión acción sobre temas aplicables al contexto laboral y personal	Todos los servidores
Bienestar	T.H	Actividad Física-Rumba Terapia	Promover el bienestar físico de los servidores y el autocuidado.	Todos los servidores
Bienestar	T.H	Celebración de Cumpleaños	Reconocer por medio de los canales de comunicación el día del cumpleaños del servidor.	Todos los servidores
Bienestar	T.H	Programa de incentivos	Reconocer a los mejores servidores por niveles de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. Seleccionar y Premiar los mejores proyectos presentados por los equipos de trabajo	Servidores que apliquen con los requisitos

EJE 2 BIENESTAR Y SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades. Así mismo, incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, entre otros. (DAFP, 2020).

COMPONENTE	ÁREA LIDER	ACTIVIDAD PARA DESARROLLAR	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	T.H	Gestión Emocional para Líderes saludables	Promover la integración de mente, cuerpo y emoción para el bien- ser, el bien- estar y el bien hacer.	Todos los servidores

EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Desde Talento Humano se busca reconocer en igualdad de condiciones a cada uno de los servidores de la entidad, por medio de actividades y talleres que refuercen la inclusión, la diversidad y la tolerancia.

COMPONENTE	ÁREA LIDER	ACTIVIDAD PARA DESARROLLAR	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Bienestar	T.H	Mes Equidad de Género	Reconocerse como iguales más allá de las diferencias	Todos los servidores
Cultura	T.H	Intervenciones focalizadas en equipos de trabajo	Facilitar la resolución de situaciones de conflicto en los equipos de herramientas de comunicación asertiva.	Equipos focalizados
Cultura	T.H	Concurso de Talentos en la categoría de Canto y baile, instrumento, poesía	Promover la cultura y el talento entre los servidores públicos de la entidad.	Todos los servidores
Cultura	T.H	Café para Conversar e Inspirar	Movilizar la cultura organizacional, a través del cual se comunican los objetivos estratégicos y sus avances, se promueve la conexión de los colaboradores con los temas misionales y se brinda la oportunidad de dar aportes para mejorar la gestión	Todos los servidores

Eje 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre

Coordinación Área Del Talento Humano

muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN PARA EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por la Entidad. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

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

16. PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

El programa de calidad de vida laboral tiene como objetivo generar, mantener y mejorar el ambiente laboral, para favorecer el desarrollo personal y profesional, permitiendo a los servidores participar en el desarrollo organizacional e identificarse con la entidad reconociéndola como un lugar propicio para su bienestar y desarrollo. Por lo antes mencionado la calidad de vida laboral se ha definido como “un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

De acuerdo con 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 propender por la calidad de vida cobra cada vez mayor importancia y es objetivo de recomendación desde organismos internacionales como la Organización para la

Coordinación Área Del Talento Humano

cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE o el Banco Internacional de Desarrollo BID.

16.1. 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 pese a ser subjetiva 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 abra de contemplar entonces todos los aspectos que enmarcan la entidad; desde la plataforma estratégica hasta el aspecto humano de manera integral para trabajar en pro de su bienestar y desarrollo lo cual beneficiara a los servidores como a la entidad en el logro de sus objetivos institucionales que se alcanzaran con un talento humano motivado, satisfecho e identificado con la entidad.

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral de la entidad 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). Por ello que trabajar en pro de la calidad de vida laboral de los empleados vista como el bienestar, la salud y desarrollo personal se convierte en una premisa para las áreas de talento humano que deben preocuparse por generar la identificación que hará que la labor sea placentera 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.

Dicho ambiente se convierte en factor protector o de riesgo psicosocial para todas las personas que laboran, o prestan sus servicios a la entidad, Por ello y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, por el cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, en su capítulo 6 artículo 2.2.4.6.4. Establece (...) El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

16.2. Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima laboral

Los nuevos conceptos y enfoque desarrollados frente al bienestar laboral han permitido entender la importancia de proveer un sano ambiente laboral como parte

Coordinación Área Del Talento Humano

fundamental del bienestar y ser abordado desde diferentes perspectivas dentro de las que el enfoque psicosocial hacer parte y que entiende el bienestar como

“la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo, y de los recursos frente a las dificultades y conflictos. Este concepto relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toman como criterios la intensidad y la frecuencia de los estados afectivos” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 33)

Esta definición multidimensional acerca de manera clara el concepto de clima laboral al bienestar aunado todo ello a la felicidad, un panorama interesante y que comprende varias aristas que deben ser analizadas a la hora de pensar en estrategias de intervención de manera integral como bien lo cita Seligman, para el logro de la felicidad se requiere contar con fortalezas como; la templanza, persistencia y sentido de humanidad. Todas ellas inmersas en un ambiente provisto de experiencias positivas generadas por la entidad.

Clima laboral como factor de riesgo psicosocial

De acuerdo con la definición de riesgo psicosocial abordada desde Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5. La influencia de los factores de riesgo psicosocial en el comportamiento y el desempeño de las personas es alta y de impacto directo en el clima laboral dado que tiene que ver con la percepción y sensación de bienestar de modo tal que tiene relación directa con el aspecto psicológico del individuo convirtiéndose así en un factor protector o un riesgo potencial de acuerdo con la gestión y mitigación que desde la entidad se realice.

Como responsable de la gestión del riesgo psicosocial desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizan los esfuerzos necesarios para el desarrollo de actividades que mitiguen dicho riesgo, no obstante, se hace necesario que se tengan en cuenta de manera integral las estrategias de gestión de clima laboral con riesgo psicosocial y de esta manera dar la importancia que requiere el aspecto psicológico como parte esencial de las esferas a trabajar y los riesgos a mitigar. Por ello; el estudio de las variables que miden riesgo psicosocial se convierte en orientadoras para la gestión del clima laboral lo cual permite que este sea factor protector y mitigador del riesgo.

Los niveles de intervención del riesgo psicosocial que deben tenerse en cuenta para el desarrollo de la estrategia de intervención se relacionan a continuación.

Primaria: Busca eliminar la fuente del riesgo o disminuir la exposición de las personas a ese riesgo, revisando y ajustando las condiciones organizacionales que se convierten en la fuente del riesgo.

Secundaria: Busca acompañar y desarrollar en las personas habilidades para manejar de manera más adecuada las condiciones a las que está expuesta; por ello en este nivel se trabaja con la persona y su capacidad de afrontamiento.

Coordinación Área Del Talento Humano

Terciaria: En este nivel se trabaja sobre los efectos causados por los factores de riesgo, con el objetivo de revertir en la medida de las posibilidades los efectos en busca de reincorporar a la persona a la vida normal del trabajo.

Dado el alcance del programa bienestar e incentivos y sus componentes, el nivel de intervención a trabajar en las actividades se ubica en el nivel terciario o secundario y estará enfocado de acuerdo con el análisis de la articulación de los resultados de la medición de clima laboral y riesgo psicosocial evaluando así el nivel en el que se hace viable intervenir desde los diferentes programas que hacen parte integral del Plan.

16.3. Cultura Organizacional, adaptación al cambio y clima laboral

Gestionar continuamente la cultura organizacional y el ambiente laboral permite generar estrategias que conlleven a mejorar la calidad de vida de los servidores, impactando su desempeño, su sentido de identidad y motivando a la contribución del logro de los objetivos institucionales y por tanto mejorando el clima laboral.

Como parte fundamental para la gestión de la cultura se encuentran las acciones dirigidas al cambio organizacional el cual es constante en cualquier ámbito, de acuerdo a la forma como se gestione los cambios se pueden convertir en riesgos organizacionales que debilitan la cultura de la entidad o en fortalezas que permitan convertirla en una cultura flexible, abierta al cambio y por tanto preparada para evolucionar de acuerdo a las exigencias del medio de manera que (...) “adopte exitosamente nuevas actitudes, tecnologías y formas de desarrollar sus proceso” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012). Es necesario que los procesos de cambio sean procesos flexibles, no autoritarios y participativos, sostenibles en el tiempo, lo cual puede lograrse si la cultura organizacional de cambio está orientada al factor humano y le da importancia a contar con servidores motivados, que tengan confianza en la entidad y estén capacitados para afrontar los cambios como garante del éxito de estos.

El cambio organizacional se entiende como un fenómeno conceptualmente simple en el que intervienen dos conceptos bien identificados: una situación inicial de la que se quiere (o se desea) salir y una situación objetivo que se juzga como relativamente ventajosa (mejor que la actual). Consiste en poder moverse de un equilibrio actual hacia un equilibrio futuro, pasando por un periodo normal de inestabilidad o desequilibrio. Si esta inestabilidad está bien manejada dentro de un esquema que incluya estrategias de comunicación, retroalimentación y ajuste, entonces se puede decir que se trata de un desequilibrio estable, en caso contrario será un desequilibrio inestable. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 41).

Las actitudes para intervenir en el proceso del cambio organizacional planificado son: a) Preparación para el cambio, b) asimilación para el cambio, c) aceptación del cambio, d) compromiso con el cambio. Formalmente, es un proceso que se obtiene con eficiencia a partir de los acuerdos y compromisos desde los líderes o directivos de las distintas áreas y niveles de la estructura organizacional.

Coordinación Área Del Talento Humano

“Un proceso de cambio en una entidad ocurre de forma muy eficiente si todos sus servidores están comprometidos con él; por tanto, para que estos se comprometan, no pueden ser “atropellados” por el proceso como si fueran algo lejano al mismo, pues el cambio ocurre por medio de las personas. Igualmente, para que se considere a los servidores como parte del proceso, es necesario reconocer sus valores, sus creencias y sus comportamientos.” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012)

El cambio organizacional centra sus objetivos en modificar la forma de participación dentro de la entidad y a su vez generar interacciones para construir el tipo de relaciones que necesitan tanto los servidores a nivel micro, como la entidad a nivel macro. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018). Por tanto, es necesario desarrollar estrategias facilitadoras del cambio mental, cultural y actitudinal de manera propositiva que permita la participación de los empleados en el desarrollo y adopción del cambio propuesto.

16.4. Gestión de Clima laboral y Cultura Organizacional en el DNP

Para la puesta en marcha y fortalecimiento de nuestro ambiente laboral y cultura organizacional, la SGDTH realizará actividades sobre este tema; acorde con los diagnósticos obtenidos durante la vigencia 2022, respecto al Clima y dará continuidad a trabajo sobre prioridades de riesgo psicosocial que vienen de la última medición e incorporará las que se obtengan en el momento de un nuevo diagnóstico. Se proponen estrategias de intervención que permitan cerrar las brechas detectadas para orientar las acciones en el mejoramiento del clima laboral y así impactar el bienestar de los servidores y mitigar el riesgo psicosocial.

Para ello; las actividades propuestas en este Plan (recreativas, deportivas, culturales, entre otras), previa a su realización, durante su ejecución y posterior a la misma, se articularán teórica y contextualmente con el modelo de ambiente laboral y cultura organizacional adoptado por la entidad, con el fin de promover los valores, principios y conductas deseadas alineadas a la proyección estratégica del DNP, así como también sensibilizar a los participantes y generar en cada uno el sentido de pertenencia e identidad con la Institución.

El programa de clima laboral y cultura cuenta con las siguientes actividades específicas:

- Seguimiento a la implementación del Plan Individual de Trabajo construido y entregado.
- Validación de la aplicación del plan individual de clima, a través de encuestas aleatorias (muestra) con colaboradores de cada área.
- Liderazgo transformacional; avanzar en el plan de entrenamiento a los líderes desde la escuela de liderazgo trabajando en competencias blandas que apalanque la consecución de los objetivos institucionales.
- Gestión de cultura organizacional, que se trabajará en el cierre de brecha entre la cultura deseada y la cultura actual mediante diversas acciones dirigidas a los servidores, con énfasis en la innovación y la gestión del conocimiento.

Coordinación Área Del Talento Humano

- El desarrollo de una cultura inclusiva y de protección de los derechos de protección de los servidores.

17. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO

Este programa responde a la última fase del ciclo de vida laboral del servidor público en la entidad, para ello se crean mecanismos para la desvinculación asistida; está concebido para preparar a los empleados que se desvinculan de la entidad y para aquellos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

Desvinculación asistida:

En este programa se busca preparar al trabajador para afrontar los cambios que surgen en su vida laboral, apoyarlos sociolaboral y emocionalmente mediante un plan de desvinculación.

Desde esta perspectiva el Departamento Nacional de Planeación desde la SGDTH realiza una entrevista de retiro con el objetivo de desarrollar estrategias de afrontamiento de acuerdo con las causas de retiro.

En caso de presentarse un caso de despido, se adelantará un proceso para brindar al funcionario herramientas de afrontamiento de forma positiva y herramientas de búsqueda para un nuevo empleo u ocupación.

18. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD.

La promoción y prevención de la salud está altamente ligada con el plan de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, en el cual se plantea la política y actividades orientadas la protección de la salud de los trabajadores, mediante los siguientes programas.

- Programa de estilo de vida saludable
- Programa de pausas activas
- Programa de higiene y seguridad industrial

19. REQUISITOS.

Los funcionarios deben reunir los siguientes requisitos para participar:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar un nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.



Coordinación Área Del Talento Humano

20. PRESUPUESTO.

Para la vigencia de 2026 se presupuestó un total de \$ 885.877.959 millones de pesos para la ejecución de las actividades de Bienestar Social e Incentivos Laborales en la Alcaldía de Montería.

21. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

Función Pública, en compañía de algunas entidades, ha desarrollado toda una serie de iniciativas, programas y actividades encaminadas a elevar los niveles de bienestar de los servidores. Estas son muy fáciles de implementar en cualquier entidad a través de las áreas de talento humano.

Tabla N°1 Iniciativas, programas y actividades del componente protección y servicios sociales.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
PROGRAMAS TRANSVERSALES			
Entorno Laboral Saludable	Resolución 3202 de 2016 (Ministerio de Salud) Lineamiento técnico (Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo, Función Pública)	Función Pública, Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo	Todos los servidores
OTRAS INICIATIVAS, ACTIVIDADES Y PROGRAMAS			
Bilingüismo	N.A	Función Pública, SENA	Todos los servidores
Horarios Flexibles	Circular Externa No. 12 de 2017	Función Pública	Todos los servidores
Teletrabajo	Ley 1221 de 2008 Decreto 1083 de 2015	Función Pública, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Todos los servidores

Coordinación Área Del Talento Humano

Promoción en el uso de la bicicleta como medio de transporte.	Ley 1811 de 2016 Circular Externa No. 11 de 2017	Ministerio de Transporte y Función Pública	Todos los servidores
Beneficio de salida media hora antes de finalizar la jornada.	Circular Externa No. 12 de 2017	Función Pública	Servidoras en estado de embarazo
Permiso remunerado para las citas médicas de los servidores o sus hijos.	Circular Externa No. 12 de 2017	Función Pública	Todos los servidores
Campeonatos Deportivos		IMDER, Función Pública	Todos los servidores

22. ENTORNO LABORAL SALUDABLE (ELS).

La estrategia de ELS para el sector público colombiano (liderada en conjunto entre el Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Función Pública) tiene como principal propósito promover dentro de las entidades públicas modos, estilos y condiciones de vida saludables y, de esta manera, no solo reducir los niveles de morbilidad² sino aumentar los niveles de calidad de vida de las personas tanto a nivel individual como de su familia y comunidad.

La estrategia de ELS se enmarca en seis componentes:

- Políticas y normatividad
- Ambientes favorecedores
- Gestión de servicios sociales integrados
- Educación integral e integrada
- Investigación e innovación social
- Participación social

Estos componentes hacen que la estrategia sea integral y agrupe muchas de las actividades de bienestar (i. e. condiciones físicas de trabajo, actividad física, hábitos alimenticios, educación, calidad de vida familiar del servidor, etc.) que se podrían ver de forma atomizada en un solo planteamiento macro que permite hacer intervenciones puntuales sobre distintas dimensiones de la vida y el trabajo del servidor. Naturalmente, dentro de estas intervenciones se encuentran todas las actividades de la **Tabla 1**, pues están encaminadas a construir un ELS en las entidades públicas.

23. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Mediante el siguiente cronograma de actividades de Bienestar e Incentivos para el año 2026 quedo contemplado de la siguiente manera:

ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS LABORALES 2026			
Actividad	Número de actividad	Nº Personas	Fecha
Homenaje a las Mujeres: Secretaria, Mujer y Madres)	1	23	Marzo, abril, Mayo
Mujer	1	81	Marzo, abril, Mayo
Madres	1	59	Marzo, abril, Mayo
Dia de la familia (Día Remunerado)	1	157	Mayo
Bonos consumibles para los funcionarios de la Planta Central	1	157	Junio
Integración Institucional para funcionarios- Viaje	1	157	Mayo- Septiembre
Día del Servidor Público	1	157	Junio
Programa de desvinculación asistida-Prepensionados. Charla/ Taller	1	8	Octubre - Noviembre
Salario Emocional	1	157	Enero- Diciembre
Actividad Recreativa The Amazing Race	1	157	Enero- Diciembre
Ornamentación en parques	1	157	Según el calendario Ambiental (Secretaría de Planeación)
Cena fin de Año para los funcionarios de la Planta Central.	1	157	Diciembre

24. EJECUCIÓN.

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación estará liderado por la Secretaría General del municipio de Montería con el apoyo del Coordinador de Talento Humano.

FABIAN JOSE RACINE VERGARA
Coordinador Gestión de Talento Humano
Municipio Montería