



ALCALDÍA DE TUNJA

RESOLUCION NÚMERO ( 0154 ) DE

04 MAY 2017

"Por la cual se adopta el Plan de incentivos y Bienestar Social de la planta central de empleados de la Alcaldía Mayor de Tunja, para la vigencia 2017".

EL ALCALDE MAYOR DE TUNJA

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, particular la señaladas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998 y decreto reglamentario 1083 de 2015 " *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y,*

CONSIDERANDO:

Que los artículos 19 y 34 del Decreto Ley 1567 de 1998 establecen el deber de adoptar y desarrollar en las entidades públicas, planes anuales de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados.

Que el párrafo del artículo 36 de la ley 909 de 2004 señala que "*...con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor 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...*"

Que los artículos 76 y 77 del decreto 1227 de 2005, señalan el objeto y clase de incentivos que deberán contener los respectivos planes anuales que sobre la materia adopten las entidades públicas.

Que los numerales 4 y 5 del artículo 33 de la ley 734 de 2002 señalan como derechos de los servidores públicos los de "*...4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el estado tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones .5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes...*"

Que el artículo 16 de la ley 909 de 2004, establece como una de las funciones de la Comisión de Personal la de "...participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento..."

Que en el proceso de formación del Plan de Incentivos y Bienestar Social de la Planta Central de Empleados de la Alcaldía Mayor de Tunja para la vigencia 2017, se elaboró de acuerdo al diagnóstico de riesgo psicosocial elaborado durante el año 2016 dirigido a los funcionarios y con los aportes de los integrantes de la Comisión de Personal del Municipio de Tunja y sindicato SUNET quienes en reuniones efectuadas los días viernes 28 de abril y miércoles 03 de mayo de 2017 aprobaron el contenido del plan en mención.

Que, en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º. – Adopción Plan de Incentivos y Bienestar Social.** Adoptar para la vigencia 2017, el Plan de Incentivos y Bienestar Social, formulado por la Secretaría Administrativa de la Alcaldía de Tunja con la participación de Comisión de Personal, dirigido a los (as) empleados (as) públicos (as) vinculados (as) a la Planta Central de Empleos de la Alcaldía de Tunja el cual hace parte central de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2º. – Ejecución.** A través de la Secretaría Administrativa de la Alcaldía de Tunja, adelantese los trámites administrativos necesarios para la implementación y ejecución del Plan de Incentivos y Bienestar Social, dentro de la vigencia 2017.

**ARTICULO 3º. Vigencia.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Tunja,

**04 MAY 2017**

  
**PABLO EMILIO CEPEDA NOVOA**  
ALCALDE MAYOR DE TUNJA

Proyectó: Susana Sáenz – Técnico Operativo 310-10 *Sulova J.*

Revisó: Victoria Eugenia Granados Camacho - Abogada Contratista  
Jenny Carolina Suárez Mesa - Secretaria Administrativa *CSM*



**Alcaldía Mayor de Tunja**  
*Secretaría Administrativa*



# PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS E INCENTIVOS

**MUNICIPIO DE TUNJA**  
Secretaría Administrativa



---

NIT. 891800846-1  
Calle 19 N° 9 - 95 Edificio Municipal, sexto piso - Tunja, Boyacá - Tel: 7 40 57 70 Ext. 1601 - 1602.- 1715  
E-mail: [administrativa@tunja-boyaca.gov.co](mailto:administrativa@tunja-boyaca.gov.co) - Código Postal: 150001

**TUNJA EN EQUIPO**

05/11



## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. PRESENTACIÓN	4
2. INTRODUCCION	5
3. MARCO NORMATIVO	7
4. OBJETIVOS	8
4.1. OBJETIVO GENERAL	8
4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
5. AREA DE INTERVENCION	9
6. BENEFICIARIOS	9
7. DESCRIPCION DE LA POBLACION	10
8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	15
9. RESULTADO DE CONDICIONES INTRALABORALES	19
10. PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL	35
10.1. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA	37
10.2. AREA DE PROTECCION	36
11. ACTIVIDADES	37
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	39
13. SEGUIMIENTOS DE LAS ACTIVIDADES	43
14. EVALUACION	43
15. PRESUPUESTO	43
16. ESTIMULOS A LOS FUNCIONARIOS	44
17. BENEFICIOS DEL PLAN DE ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL	45
ANEXOS	46





## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Denominación del cargo.	9
Tabla 2. Variables socio demográficas.	10
Tabla 3. Características Ocupacionales.	13
Tabla 4. De las dimensiones psicosociales intralaborales.	15
Tabla 5. Nivel de riesgo por grupo ocupacional, relacionado con las dimensiones del dominio intralaboral liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	20
Tabla 6. Resultados obtenidos por grupo ocupacional y nivel de riesgo para las dimensiones del dominio intralaboral control sobre el trabajo.	24
Tabla 7. Resultados y nivel de riesgo por grupo ocupacional de las dimensiones que conforman el dominio intralaboral demandas del trabajo.	27
Tabla 8. Magnitud y prevalencia.	31



99



## 1. PRESENTACIÓN

Uno de los objetivos del Municipio de Tunja es la generación de condiciones que hagan posible un desempeño eficiente de los servidores públicos, estrategias encaminadas a mejorar y fortalecer los procesos de evaluación del desempeño, capacitación y bienestar social.

El Municipio de Tunja liderara en cabeza de la Secretaría Administrativa, actividades encaminadas a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo permitir elevar los niveles de satisfacción e identificación con los objetivos misionales de la administración enmarcados en su Plan de desarrollo Tunja en Equipo 2016 -2019; tal como lo establece el Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, Capítulo III, Programas de Bienestar social, que pretende empoderar su activo más importante el Talento Humano.

Como estrategia diferencial la Administración adoptara el modelo Coaching que tiene como objetivo principal "Proporcionar a los líderes, una estrategia para movilizar y orientar el recurso humano, enfocando su inteligencia, su compromiso, su energía, y sus sentimientos hacia el logro de las metas plasmadas en el plan de desarrollo en beneficio de todos" en la perspectiva de aprendizaje y trabajo colaborativo, integrándolo al plan de estímulos, y evaluación por aéreas que estará liderada por la oficina de planeación y control interno de gestión.



ES



## 2. INTRODUCCION

El sistema de estímulos para los funcionarios estará orientado al reconocimiento de las labores desempeñadas, resaltando las habilidades y competencias de los servidores del Municipio de Tunja permitiendo a su vez el aumento de la productividad, el sentido de pertenencia, la responsabilidad, el trabajo en equipo enmarcado en el Plan de Desarrollo y el compromiso institucional, así mismo se velara por su bienestar personal y laboral.

El diseño del presente documento se planteo de acuerdo al análisis del informe obtenido como resultado de la evaluación de riesgo psicosocial aplicado en cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social; actividad que se desarrollo durante el segundo semestre de la vigencia 2016, dirigido a todos los funcionarios de la planta central del Municipio de Tunja. Instrumento del que se obtuvo información que nos permitió focalizar las actividades que se llevarán a cabo en el marco de programas de Bienestar Social.

Uno de los aspectos más relevantes son los descritos a continuación:

El 84% del total de la población, se ubica en el rango de edad entre los 40 y 60 años siendo una población que se puede ver afectada por condiciones socio demográfico, estado civil, nivel de escolaridad, nivel socio económico, Entre otras. *(Tabla 2. Variables Socio Demográficas)*

El Municipio de Tunja como entidad responsable frente a sus servidores con el objeto de mitigar este factor de riesgo incluirá en el programa de bienestar, actividades de prevención que atiendan las necesidades de esta población, quienes por sus características se estarían beneficiando de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, fomento de estilos de vida saludables, fortalecimiento de vínculos y desarrollo humano.

El programa de bienestar social pretende orientar, crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Así mismo ayuda en el fomento de una cultura organizacional que manifieste a sus servidores un sentido de pertenencia, motivación, y calidez humana en la prestación de servicio en la entidad.





**Alcaldía Mayor de Tunja**  
*Secretaría Administrativa*



De acuerdo a lo anterior, es de gran importancia que a los servidores públicos se les proporcione la atención necesaria ya que son el recurso que permite la producción de la entidad con resultados orientados a la ciudadanía. Así el sistema de estímulos se convierte en un instrumento esencial para la gestión y el desarrollo del talento humano ya que proporciona a los servidores públicos la oportunidad de crecer individual y laboralmente.



---

NIT. 891800846-1  
Calle 19 N° 9 - 95 Edificio Municipal, sexto piso - Tunja, Boyacá - Tel: 7 40 57 70 Ext. 1601 - 1602 - 1715  
E-mail: [administrativa@tunja-boyaca.gov.co](mailto:administrativa@tunja-boyaca.gov.co) - Código Postal: 150001

**TUNJA EN EQUIPO**





### 3. MARCO NORMATIVO

1. Decreto Ley 1567 de 1998. por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

2. Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social 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: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud.
3. 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.





#### 4. OBJETIVOS

##### 4.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar el Plan de Incentivos y Bienestar Social del Municipio de Tunja, propiciando condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y el desarrollo de actividades de acuerdo a las necesidades de los servidores.

##### 4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Formular un Plan de Incentivos y de Bienestar Social que se ajuste a las necesidades de los servidores públicos del Municipio de Tunja, convirtiéndose en un compromiso institucional para aumentar la productividad y la competitividad de los funcionarios de la Administración.
- Desarrollar estrategias que maximicen los valores organizacionales en función de una cultura de servicio a la ciudadanía que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso e identificación con los objetivos misionales del Plan de Desarrollo "Tunja en Equipo" (2016 – 2019).
- Ejecutar actividades de Bienestar social, que satisfagan las necesidades de salud, recreación y promoción y mejoren la calidad de vida de los servidores y sus familias, fomentando las buenas relaciones interpersonales, el compromiso y el sentido de pertenencia a la organización.
- Mejorar la salud física y mental de los funcionarios de la Administración Municipal, involucrándolos en actividades orientadas a la generación de un ambiente laboral satisfactorio, que brinde la sensación de bienestar y la oportunidad de potenciar su desempeño laboral, personal y familiar integrando para ello el programa de seguridad y salud en el trabajo.





## 5. AREA DE INTERVENCION

El Programa de Bienestar Social del año 2017 está dirigido a la población objetivo del Municipio de Tunja, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, de acuerdo al informe de diagnóstico que arrojó el informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgos psicosociales"

## 6. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar Social Laboral está encaminado a los servidores públicos vinculado en la planta de cargos del Municipio de Tunja, de elección popular, libre nombramiento y remoción, periodo fijo y de carrera administrativa de los siguientes niveles jerárquicos.

Tabla 01. Denominación del cargo:

DENOMINACION DEL CARGO	PLANTA
Nivel Directivo	14
Nivel Asesor	4
Profesional Universitario	84
Nivel Técnico	20
Técnico Operativo	146
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>

Fuente: Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.





## 7. DESCRIPCION DE LA POBLACION

Tabla 2. Variables socio demográficas

VARIABLES SOCIO DEMOGRAFICAS											
Características		Jefatura		Profesional		Técnico		Auxiliar Administrativo		Operario	
		30	100%	52	100%	13	100%	57	100%	55	100%
Genero	Masculino	11	37%	18	35%	3	23%	15	26%	27	49%
	Femenino	19	63%	34	65%	10	77%	42	74%	28	51%
Edad	De 20 a 29	2	7%	0	0%	0	0%	5	9%	0	0%
	De 30 a 39	3	10%	12	23%	1	8%	7	12%	3	5%
	De 40 a 49	12	40%	10	19%	4	31%	16	28%	14	25%
	De 50 o más	13	43%	30	58%	8	62%	29	51%	38	69%
Estado Civil	Casado	16	53%	34	65%	7	54%	21	37%	27	49%
	Unión Libre	4	13%	7	13%	2	15%	9	16%	9	16%
	Separado	1	3%	5	10%	0	0%	6	11%	9	16%
	Soltero	6	20%	6	12%	2	15%	18	32%	6	11%
	Viudo	1	3%	0	0%	1	8%	1	2%	3	5%
	Divorciado	1	3%	0	0%	1	8%	2	4%	1	2%
	Sacerdote/Monja	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Escolaridad	Bachillerato Incompleto	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	6	11%
	Bachillerato Completo	0	0%	0	0%	0	0%	14	25%	26	47%
	Técnico Incompleto	0	0%	0	0%	0	0%	4	7%	4	7%
	Técnico Completo	0	0%	0	0%	3	23%	15	26%	14	25%
	Profesional Incompleto	1	3%	0	0%	1	8%	5	9%	1	2%
	Profesional Completo	4	13%	14	27%	4	31%	14	25%	3	5%
	Post-grado Incom	0	0%	3	6%	2	15%	0	0%	0	0%



NIT. 891800846-1

Calle 19 N° 9 - 95 Edificio Municipal, sexto piso - Tunja, Boyacá - Tel: 7 40 57 70 Ext. 1601 - 1602 - 1715

E-mail: administrativa@tunja-boyaca.gov.co - Código Postal: 150001

TUNJA EN EQUIPO



	Post-grado Completo	25	83%	35	67%	3	23%	4	7%	1	2%
Tipo de Vivienda	Propia	21	70%	37	71%	9	69%	27	47%	31	56%
	Arrendada	1	3%	3	6%	0	0%	14	25%	10	18%
	Familiar	8	27%	12	23%	4	31%	16	28%	14	25%
Estrato Socio Económico	1	0	0%	0	0%	0	0%	5	9%	9	16%
	2	0	0%	4	8%	1	8%	10	18%	22	40%
	3	6	20%	25	48%	9	69%	27	47%	21	38%
	4	16	53%	17	33%	2	15%	13	23%	3	5%
	5	8	27%	5	10%	1	8%	2	4%	0	0%
	6	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%
Personas dependientes económicamente	Ninguno	6	20%	3	6%	0	0%	3	5%	1	2%
	De 1 a 3	21	70%	43	83%	12	92%	41	72%	33	60%
	De 4 a 6	3	10%	6	12%	1	8%	10	18%	20	36%
	De 6 o más	0	0%	0	0%	0	0%	3	5%	1	2%

Fuente: Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.

La anterior tabla muestra datos específicos de la población evaluada, en donde se observa que predomina el género femenino en el nivel jefatura con 63% frente al 37% de género masculino; el grupo ocupacional profesional muestra similar tendencia, 65% de los cargos son ocupados por el género femenino y 35% por el género masculino; la tabla muestra una tendencia más marcada en el grupo ocupacional técnico, en donde 77% de los cargos son ocupados por el género femenino frente a 23% de género masculino; el nivel auxiliar muestra similar tendencia al anterior, se observa que 74% de los cargos son ocupados por mujeres frente a 26% desempeñado por hombres; finalmente en el nivel operario no existe ninguna tendencia, ya que 51% es ocupado por mujeres y el 49% por hombres.

En el grupo ocupacional jefatura la mayoría de su población registra 50 años o más con 43%, otro grupo que representa el 40% se encuentra entre los 40 a 49 años; en el nivel profesional la mayoría de su población tiene 50 años o más; mientras que el 23% se encuentra entre los 30 a 39 años; 62% de los funcionarios que ocupan cargos de nivel técnico tienen 50 años o más, mientras que 31% tiene entre 40 a 49 años; 51% de los auxiliares administrativos se encuentran





Alcaldía Mayor de Tunja  
Secretaría Administrativa



entre los 50 años o más, mientras que la edad del 28% oscila entre los 40 a 49 años; finalmente en el nivel operario se observa que el 69% del grupo registra edades de 50 años o más y 25% tiene entre 40 a 49 años de edad. Se observa que en general la población trabajadora de la Alcaldía de Tunja se encuentra en las etapas de la adultez y la vejez, en ésta última se concentra la mayoría de la población, por lo que se deben tener muy presentes los cambios a nivel psicológico y físico a la hora de gestionar el recurso humano.

En la variable correspondiente al estado civil de la población, el estado casado muestra una marcada tendencia en todos los grupos ocupacionales, 65% para el nivel profesional, 54% para el nivel técnico, 53% para el nivel jefatura, 49% para el nivel operario y 37% para el grupo ocupacional auxiliar administrativo, en éste último se observa que el 32% reporta estado civil soltero. (Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.)



NIT. 891800846-1  
Calle 19 N° 9 - 95 Edificio Municipal, sexto piso - Tunja, Boyacá - Tel: 7 40 57 70 Ext. 1601 - 1602 - 1715  
E-mail: administrativa@tunja-boyaca.gov.co - Código Postal: 150001

TUNJA EN EQUIPO

esd



Tabla 3. Características Ocupacionales.

CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES											
Variable	Jefatura		Profesional		Técnico Operativo		Aux. Activo		Operario (Asistencia)		
	30	100%	52	100%	13	100%	57	100%	55	100%	
Antigüedad en la empresa	Menos de un año	14	47%	1	2%	0	0%	5	9%	5	9%
	1 a 5 años	4	13%	4	8%	0	0%	8	14%	8	15%
	6 a 10 años	3	10%	18	35%	1	8%	4	7%	9	16%
	11 a 15 años	2	7%	7	13%	2	15%	6	11%	4	7%
	16 a 20 años	3	10%	6	12%	3	23%	5	9%	5	9%
	21 a 25 años	4	13%	15	29%	5	38%	21	37%	19	35%
	26 o mas	0	0%	1	2%	2	15%	8	14%	5	9%
Antigüedad en el cargo actual	Menos de un año	16	53%	4	8%	1	8%	7	12%	6	11%
	1 a 5 años	5	17%	15	29%	1	8%	10	18%	9	16%
	6 a 10 años	2	7%	13	25%	2	15%	10	18%	10	18%
	11 a 15 años	1	3%	5	10%	3	23%	9	16%	4	7%
	16 a 20 años	2	7%	6	12%	3	23%	2	4%	4	7%
	21 a 25 años	3	10%	8	15%	2	15%	14	25%	18	33%
	26 o mas	1	3%	1	2%	1	8%	5	9%	4	7%
Tipo de vinculación	Prestación de servicios	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	7%
	Carrera Activa	18	60%	47	90%	11	85%	48	84%	39	71%
	Provisional	10	33%	4	8%	2	15%	7	12%	12	22%
	Temporal de menos de 1 año (Libre nombramiento)	2	7%	1	2%	0	0%	2	4%	0	0%

Fuente: Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.





De acuerdo con la tabla anterior, 47% del grupo ocupacional jefatura reporta vinculación menor a un año; en el grupo de profesionales el 35% registra entre 6 a 10 años de antigüedad en la empresa y 29% reporta entre 21 a 25 años; en cuanto al grupo técnico operativo se observa que 38% tiene una antigüedad de vinculación a la entidad de 21 a 25 años y 23% reporta de 16 a 20 años; en lo que respecta al grupo ocupacional de auxiliares se observa que 37% registra antigüedad entre 21 a 25 años y 35% del grupo operarios también se concentra en este período de tiempo.

Frente a la variable antigüedad en el cargo actual, la tabla muestra que 53% del nivel jefatura lleva menos de un año, 29% del grupo de profesionales reporta entre 1 a 5 años en el cargo actual, el nivel técnico operativo reporta con igual porcentaje de 23% llevar en el cargo de 11 a 15 y de 16 a 20 años; 25% del grupo auxiliares reporta estar en el cargo entre 21 a 25 años y finalmente se observa que 33% del grupo operario registra la misma antigüedad que el anterior. Por lo anteriormente descrito y como lo muestra la tabla, se observa que en la entidad no ha habido cambios significativos en los cargos que ocupan los funcionarios, en contraste con la antigüedad en el mismo, lo cual indica que la población percibe pocas posibilidades de ascenso en carrera.

En cuanto al tipo de contrato, se observa que la mayoría de la población trabajadora se encuentra vinculada en carrera, 90% del grupo de profesionales, seguido por el 85% de los técnicos operativos, 84% del grupo auxiliar, 71% del nivel operario y finalmente 60% de los funcionarios que pertenecen al nivel jefatura, igualmente vinculados bajo esta modalidad. En provisionalidad reporta como representativo 33% del nivel jefatura y 22% del grupo operario. 25 El siguiente apartado del informe corresponde a los resultados derivados de los instrumentos aplicados. Se presentan primero los relacionados con las condiciones intralaborales, seguidamente los extralaborales y finalmente los que aluden a la respuesta de estrés. Frente a los resultados de las condiciones intralaborales se presenta primero el de la medida global, seguidamente el obtenido por cada dominio acompañado de los resultados de las dimensiones correspondientes. (Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.)







## 8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diseño del presente documento se planteó de acuerdo al análisis del informe obtenido como resultado de la Evaluación de Riesgo Psicosocial; instrumento que se aplicó en todas dependencias de la Administración Municipal, con una medición estadística; liderado por la Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional y Organizacional Dra. Fanny Esperanza Benítez Catilblanco, de acuerdo al informe en mención se planteó actividades con el objetivo de mitigar los niveles de riesgo medio, alto y muy alto a los que están expuestos los funcionarios del Municipio de Tunja.

**Tabla 4. Definición de las dimensiones psicosociales intralaborales.**

<b>Demandas Cuantitativas</b>	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
<b>Demandas de carga mental</b>	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla
<b>Demandas emocionales</b>	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.
<b>Exigencias de responsabilidad del</b>	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras





<b>cargo</b>	personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.
<b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</b>	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.
<b>Demandas de la jornada de trabajo</b>	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.
<b>Consistencia del rol</b>	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
<b>Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral</b>	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extra laboral.
<b>Control y autonomía</b>	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre





<b>sobre el trabajo</b>	aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.
<b>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</b>	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos
<b>Participación y manejo del cambio</b>	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.
<b>Claridad de rol</b>	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa
<b>Capacitación</b>	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades
<b>Características del liderazgo</b>	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
<b>Relación con los colaboradores (subordinados)</b>	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las





	características de interacción y formas de comunicación con la jefatura
<b>Retroalimentación del Desempeño</b>	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
<b>Relaciones sociales en el trabajo</b>	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. El apoyo social que se recibe de compañeros. El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).
<b>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</b>	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.
<b>Reconocimiento y compensación</b>	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Fuente: Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.

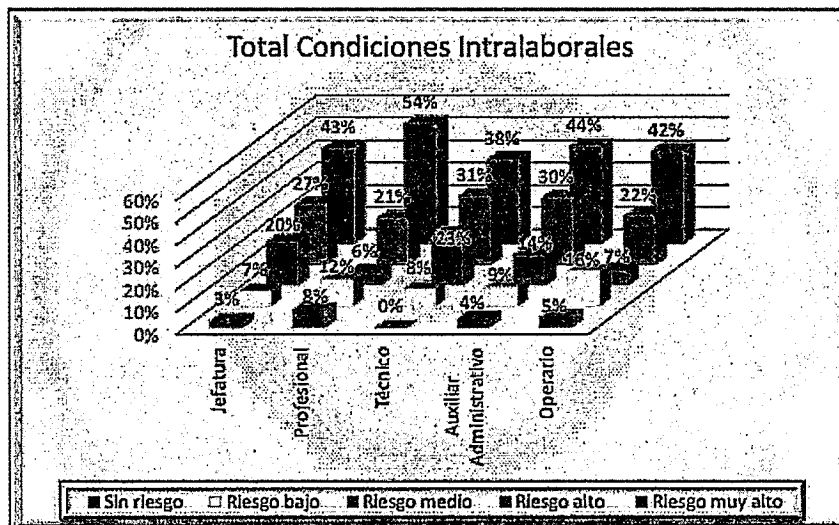


*Handwritten mark*



## 9. RESULTADO DE CONDICIONES INTRALABORALES

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Como puede apreciarse en la gráfica, la medida total de las condiciones intralaborales, obtenida a partir de la aplicación del instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, muestra una tendencia desfavorable dado que la mayor parte de los grupos evaluados las ubica en niveles altos y muy altos; 43% de los funcionarios que ocupan cargo de jefatura consideran que éstas condiciones representan riesgo muy alto y 27% las ubica en riesgo alto; 54% del grupo profesional las ubica en riesgo muy alto y 21% las percibe como riesgo alto; para el 38% de los técnicos las condiciones intralaborales representan riesgo muy alto y 31% reporta percibir las en riesgo alto; de otro lado 44% del grupo ocupacional auxiliar las ubica en riesgo muy alto y para el 30% representa riesgo alto; finalmente en el grupo operario se observa que 42% las considera como un riesgo muy alto y para el 22% representa riesgo alto. Como muestra la gráfica, las condiciones intralaborales representan riesgo para los funcionarios, en todos los grupos ocupacionales evaluados. (Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.)



Fuente: Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.





Tabla 5. Nivel de riesgo por grupo ocupacional, relacionado con las dimensiones del dominio intralaboral liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

DIMENSIONES	GRUPO OCUACIONAL	Nivel de Riesgo				
		Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy alto
Características del liderazgo -	Jefatura	20%	20%	23%	10%	27%
	Profesionales	13%	15%	15%	15%	40%
	Técnico	0%	15%	33%	0%	46%
	Aux. Activos	28%	7%	10%	14%	32%
	Operario	22%	11%	13%	18%	36%
Relaciones sociales en el trabajo	Jefatura	17%	30%	13%	23%	17%
	Profesionales	2%	21%	15%	24%	40%
	Técnico	8%	15%	23%	31%	23%
	Aux. Activos	26%	14%	14%	9%	37%
	Operario	7%	5%	24%	24%	40%
Retroalimentación del desempeño	Jefatura	20%	20%	13%	13%	33%
	Profesionales	12%	13%	13%	33%	29%
	Técnico	8%	31%	0%	59%	15%
	Aux. Activos	9%	11%	23%	32%	25%
	Operario	2%	11%	20%	24%	40%
Relación con los colaboradores	Jefatura	10%	23%	13%	33%	17%
	Profesionales	87%	2%	0%	10%	2%
	Técnico	100%	0%	0%	0%	0%
	Aux. Activos	0%	0%	0%	0%	0%
	Operario	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.



*Handwritten mark*



**Las características del liderazgo:** Son entendidas como los atributos de la gestión de los jefes inmediatos, que de acuerdo con la tabla anterior 40% del grupo ocupacional profesional la percibe como una condición que representa riesgo muy alto, para el 15% representa riesgo alto e igual porcentaje la ubica en riesgo medio; para el 46% del grupo ocupacional del nivel técnico este aspecto constituye riesgo muy alto y 38 % lo ubica en medio, es muy probable que éste último se mueva al nivel alto, si la entidad no toma las medidas necesarias de intervención frente a esta condición intralaboral. En cuanto al grupo auxiliar, 32% considera este aspecto como un riesgo muy alto, 14% lo califica en alto y 19% en medio, sumados los anteriores porcentajes tenemos que la mayoría del grupo considera esta condición desfavorable; de otro lado 36% del grupo operario ubica este aspecto en riesgo muy alto, 18% en alto y para el 13% representa riesgo medio, se observa similar comportamiento con los demás grupos evaluados. Finalmente, en cuanto al grupo ocupacional jefatura, el comportamiento no muestra una tendencia en ningún nivel, 27 % lo ubica en nivel muy alto, para el 10% representa riesgo alto y 23% considera que se trata de una condición que representa riesgo medio, sin embargo, si tenemos en cuenta el total de la percepción frente a 28 los tres niveles que representan riesgo, se concluye que este aspecto no es considerado favorable para la salud y el bienestar laboral de los funcionarios en los diferentes grupos. Los anteriores datos reflejan que las personas evaluadas en su mayoría, consideran que los líderes de área o dependencia, no presentan las características adecuadas frente a aspectos como la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

**Las relaciones sociales en el trabajo:** Entendida esta como las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, que de acuerdo con los datos obtenidos en esta dimensión, se configura como factor de riesgo psicosocial especialmente para dos grupos ocupacionales, profesional y operario, en donde 40% de la población evaluada, en ambos grupos, considera que representa riesgo muy alto, 21% y 24% respectivamente lo ubica en riesgo alto, 15% y 24% lo califica en riesgo medio, como se observa en la tabla, la mayoría de la población considera este aspecto desfavorable en la entidad.

En cuanto a los grupos técnico y auxiliar se observa que, si bien no registran altos porcentajes para riesgo alto y muy alto, la sumatoria de los niveles medio, alto y muy alto arroja 77% y 60%





respectivamente, lo que indica que perciben las relaciones sociales en el trabajo como un aspecto desfavorable que genera riesgo psicosocial; frente al grupo jefatura no se observa una tendencia favorable ni desfavorable, toda vez que la sumatoria de los niveles medio, alto y muy alto arroja 53%, en contraste con el 47% que ubica este factor en niveles sin riesgo y riesgo bajo. Esta condición intralaboral se refiere específicamente a aspectos como la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad de las interacciones entre compañeros, el apoyo social que se recibe de compañeros, el trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común) y la cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

**Retroalimentación del desempeño:** Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, lo cual le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mejorar o mantener su desempeño, frente a esta condición intralaboral se observa que representa un nivel de riesgo muy importante, muy marcado para los grupos ocupacionales técnico, operario y auxiliar, en donde los resultados muestran una tenencia desfavorable, se observa que 40% del nivel operario la percibe como riesgo muy alto, 24% la ubica en alto y 20% en medio; 69% del grupo ocupacional técnico la ubica en un nivel de riesgo alto y para el 15% representa riesgo muy alto; similar comportamiento se observa en el grupo auxiliar, en donde 26% la ubica en muy alto, 32% la percibe en riesgo alto y 23% considera que representa riesgo medio. El porcentaje de la sumatoria de los niveles medio, alto y muy alto del grupo profesional, que arroja 75%, se concentra más en el nivel de riesgo alto con 33%, seguido del 29% que lo ubica en muy alto, lo que indica que para este grupo también representa una condición desfavorable este aspecto. De otro lado, para el grupo jefatura 33% percibe este aspecto como un riesgo muy alto, con igual porcentaje de 13% registra el nivel alto y medio, no existe una tendencia marcada hacia lo favorable o desfavorable. Resultados que permiten establecer que la retroalimentación del desempeño es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador, especialmente en los grupos ocupacionales técnico, operario, auxiliar y profesional.

**La relación con los colaboradores:** Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y







participación. Además se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura; en este aspecto se observa que el resultado de la evaluación indica que es percibida como una condición favorable para los grupos ocupacionales técnico y profesional, en donde 100% de los evaluados del nivel técnico la ubican en el nivel sin riesgo y 87% del grupo profesional también la ubica en este nivel. Sin embargo, el grupo jefatura percibe que esta condición puede convertirse en fuente de riesgo psicosocial, aunque no existe una marcada tendencia, pues la sumatoria de los niveles medio, alto y muy alto arroja un resultado de 63%. Los resultados permiten deducir que no se evidencian dificultades en la comunicación y la relación con los jefes de área o dependencia es respetuosa; sin embargo, los trabajadores que desempeñan cargos de jefatura, consideran que el apoyo social que reciben por parte de sus colaboradores, puede llegar a representar dificultades para la ejecución de las labores. Esta condición intralaboral no aplica para el grupo ocupacional auxiliar ni operario.





Tabla 6. Resultados obtenidos por grupo ocupacional y nivel de riesgo para las dimensiones del dominio intralaboral control sobre el trabajo:

DIMENSIONES	GRUPO OCUPACIONAL	Nivel de Riesgo				
		Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy alto
Claridad del rol	Jefatura	10%	27%	10%	20%	33%
	Profesionales	12%	12%	6%	15%	55%
	Técnico	0%	8%	15%	15%	62%
	Aux. Activos	12%	7%	9%	19%	53%
	Operario	16%	0%	18%	31%	35%
Capacitación	Jefatura	7%	10%	13%	27%	43%
	Profesionales	8%	4%	8%	29%	52%
	Técnico	0%	0%	23%	33%	38%
	Aux. Activos	11%	9%	4%	35%	42%
	Operario	0%	15%	7%	25%	53%
Participación y manejo del cambio	Jefatura	13%	23%	13%	20%	30%
	Profesionales	17%	4%	13%	23%	42%
	Técnico	8%	23%	23%	15%	31%
	Aux. Activos	9%	23%	14%	23%	26%
	Operario	15%	9%	11%	29%	36%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Jefatura	27%	13%	30%	17%	13%
	Profesionales	19%	12%	27%	19%	23%
	Técnico	8%	15%	31%	23%	23%
	Aux. Activos	23%	23%	18%	19%	18%
	Operario	7%	16%	15%	33%	31%
Control y autonomía sobre el trabajo	Jefatura	7%	17%	30%	17%	30%
	Profesionales	4%	21%	10%	46%	19%
	Técnico	0%	8%	33%	33%	15%
	Aux. Activos	35%	9%	26%	18%	12%
	Operario	20%	24%	22%	13%	22%

Fuente: Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.



27

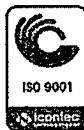


La información de la tabla anterior evidencia los resultados para cada una de las dimensiones que integran el dominio intralaboral control sobre el trabajo.

La dimensión claridad del rol hace referencia a la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, en los resultados que muestra la tabla no se observa una tendencia marcada para el grupo jefatura en donde 33% perciben riesgo muy alto y 20% califican el alto; los demás grupos ocupacionales evaluados perciben que esta dimensión intralaboral representa una condición desfavorable, que se constituye en riesgo psicosocial, pues se observa que la sumatoria del porcentaje de funcionarios que lo califican en los niveles medio, alto y muy alto, arroja un resultado de 92% para el grupo técnico, 84% del operario, 72% del grupo auxiliar y finalmente con similar porcentaje de 71 para el grupo ocupacional profesional; los anteriores resultados indican que la comunicación en cuanto a los objetivos del trabajo, las funciones y los resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la entidad son inadecuados.

Frente a la capacitación, entendida como las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda a los funcionarios con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, es percibida por la población evaluada como desfavorable, constituyéndose en un factor de riesgo para todos los grupos ocupacionales, los del nivel jefatura presentan una coincidencia del 43% que lo ubica en riesgo muy alto y 27% lo considera riesgo alto; en el grupo de auxiliares y operarios la sumatoria de los niveles alto y muy alto arroja un resultado similar de 77% y 78% respectivamente; en cuanto al grupo profesionales, la sumatoria arroja 81% de coincidencia que lo ubica en riesgo alto y muy alto; finalmente en el grupo ocupacional técnico se observa un alto porcentaje de coincidencia de 99%, que consideran que este aspecto representa riesgo medio, alto y muy alto, tal condición constituye una marcada tendencia desfavorable para éste grupo en particular. Los anteriores resultados permiten concluir que los funcionarios no tienen acceso a las actividades de capacitación, el acceso es muy limitado o inexistente, o no responde a las necesidades reales de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

La participación y el manejo del cambio, se refiere al conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral como son, la información (clara,



cd



suficiente y oportuna) y la participación de los empleados; es percibida por los grupos ocupacionales profesional y auxiliar como una condición desfavorable, constituyéndose en factor de riesgo, con una coincidencia en la percepción del 78% de los profesionales y 68% del grupo auxiliar que lo ubica en riesgo medio, alto y muy alto, resultados que indican que los funcionarios que desempeñan cargos de estos niveles perciben que carecen de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, o en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del servidor o que los cambios afectan negativamente la realización del trabajo. Los resultados evidencian que para los demás grupos ocupacionales no existe una tendencia desfavorable frente a este aspecto.

Frente a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, que se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, es percibida como un aspecto desfavorable en igual porcentaje para 77% del grupo ocupacional técnico y operario, quienes lo ubican en riesgo medio, alto y muy alto; mientras que el grupo profesional registra menor porcentaje con 69% en la sumatoria de personas, que coinciden en afirmar que tal condición resulta desfavorable y puede llegar a constituirse en riesgo. Los resultados muestran que para los demás grupos ocupacionales no existe una tendencia desfavorable frente a este aspecto.

Finalmente, en la dimensión intralaboral control y autonomía sobre el trabajo, que habla del margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso es percibida como un aspecto desfavorable para los grupos ocupacionales profesional y técnico, en donde 46% para el primero, lo evalúa como riesgo alto y 19% considera que constituye riesgo muy alto; mientras que para el grupo técnico 38% lo califica como un riesgo alto, 15% considera que es muy alto y un importante 38% percibe riesgo medio, porcentaje que tiende a subir si no se aplican las medidas de control necesarias. Resultados que permiten concluir que las personas que se desempeñan en estos cargos, consideran que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente, igual frente a la organización de los tiempos laborales. Los resultados muestran que para los demás grupos ocupacionales no existe una tendencia desfavorable en este aspecto, de acuerdo con la coincidencia en la percepción del mismo.





Tabla 7. Resultados y nivel de riesgo por grupo ocupacional de las dimensiones que conforman el dominio intralaboral demandas del trabajo.

DIMENSIONES	GRUPO OCUPACIONAL	Nivel de Riesgo				
		Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Jefatura	10%	13%	15%	20%	43%
	Profesionales	0%	6%	15%	25%	54%
	Técnico	0%	0%	8%	15%	77%
	Aux. Adtivos	12%	11%	9%	30%	39%
	Operario	9%	22%	9%	16%	44%
Demandas emocionales	Jefatura	13%	3%	15%	20%	50%
	Profesionales	19%	19%	17%	17%	27%
	Técnico	23%	8%	15%	46%	8%
	Aux. Adtivos	9%	11%	16%	25%	40%
	Operario	47%	7%	9%	5%	31%
Demandas cuantitativas	Jefatura	0%	0%	23%	17%	60%
	Profesionales	4%	4%	29%	29%	35%
	Técnico	0%	0%	38%	8%	54%
	Aux. Adtivos	5%	16%	12%	26%	40%
	Operario	24%	20%	7%	18%	31%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Jefatura	0%	17%	20%	17%	47%
	Profesionales	6%	21%	25%	21%	27%
	Técnico	8%	23%	31%	8%	31%
	Aux. Adtivos	14%	26%	7%	28%	25%
	Operario	18%	15%	9%	38%	20%
Exigencias de la responsabilidad del cargo	Jefatura	3%	27%	23%	27%	17%
	Profesionales	40%	29%	15%	13%	2%
	Técnico	77%	0%	23%	0%	0%
	Aux. Adtivos	0%	0%	0%	0%	0%
	Operario	0%	0%	0%	0%	0%
	Jefatura	7%	17%	17%	17%	43%

Fuente: Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.





En cuanto a las demandas ambientales y de esfuerzo físico que hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, las cuales bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación; las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. En este aspecto se observa una tendencia desfavorable en todos los grupos ocupacionales, ya que la sumatoria de los niveles medio, alto y muy alto indica que 76% del grupo ocupacional jefatura; 94% del profesional; 100% del nivel técnico; 78% del grupo ocupacional auxiliar y 69% del operario, las percibe como una condición desfavorable que se constituye en riesgo psicosocial. Lo anterior indica que la tarea implica para los servidores un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del mismo.

Las demandas emocionales se refieren a situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor, situación que es percibida por los grupos ocupacionales jefatura, técnico y auxiliar como una condición desfavorable, ubicándola en riesgo medio, alto y muy alto, con una tendencia negativa según la sumatoria de los tres niveles, en donde 83% del grupo profesional, 69% del técnico y 81% del auxiliar, perciben que este aspecto se constituye en riesgo. Lo anterior indica que los funcionarios de éstos grupos se exponen a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, constituyéndose tal situación en un factor de riesgo. 35 Los resultados muestran que para los demás grupos ocupacionales no existe una tendencia desfavorable en este aspecto, de acuerdo con la coincidencia en la percepción del mismo.

En cuanto a las demandas cuantitativas, entendidas estas como las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo, los resultados permiten concluir una tendencia según los resultados de la sumatoria para los niveles medio, alto y muy alto, la cual indica que 100% del grupo ocupacional jefatura, 93% del





profesional, 100% del nivel técnico y 78% del grupo auxiliar, perciben esta condición como desfavorable que se constituye en riesgo psicosocial, lo cual indica que, el tiempo del que disponen los funcionarios de estos grupos ocupacionales para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con la tarea.

Respecto a la influencia que el entorno laboral ejerce sobre el extralaboral y que hace referencia a las condiciones que se presentan cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral; los resultados del estudio muestran una tendencia negativa en los datos para este aspecto, pues en la sumatoria de los niveles medio, alto y muy alto, 84% del grupo jefatura, 73% del profesional y 70% del técnico, considera desfavorable esta condición, por lo que se constituye en riesgo. Lo anterior indica que para éstos grupos ocupacionales, las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador, sin embargo, para los grupos auxiliar y operario no representa riesgo, ya que no existe una tendencia en los datos obtenidos.

La dimensión que evalúa las exigencias de responsabilidad del cargo hace alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño del mismo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión intralaboral considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tiene un impacto importante en el área o dependencia, en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador, éstas son percibidas como poco favorecedoras por el grupo ocupacional jefatura, en donde la sumatoria de los niveles medio, alto y muy alto arroja 67% de coincidencia, sin embargo, no existe una tendencia marcada frente a este aspecto que indique que se constituyen en fuente de riesgo. En los grupos profesional y técnico, esta condición no se constituye en riesgo, los resultados indican que es percibida como favorable.

La dimensión demandas de carga mental se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las



CD



características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla, condición intralaboral que es percibida por el grupo ocupacional operario como favorable, 36% considera que no representa riesgo y 31 la ubica en riesgo bajo, en los demás grupos no se observa una tendencia favorable ni desfavorable, lo que indica que se percibe que la tarea no exige un importante esfuerzo de memoria, atención 36 o concentración sobre estímulos o información detallada que pueda provenir de diversas fuentes.

La condición intralaboral consistencia del rol, que se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo, se observa en la tabla de resultados una tendencia desfavorable para 75% del grupo ocupacional profesional, de acuerdo con la sumatoria de los niveles medio, alto y muy alto; esto significa que al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. De otro lado, para el grupo técnico esta condición representa un aspecto favorable, según la tendencia de los datos, en los demás grupos no se observa una tendencia que califique este aspecto como favorable, poco favorable o desfavorable, por tal razón no se constituye en riesgo. Finalmente, las demandas de las jornadas del trabajo que hacen referencia a las exigencias del tiempo laboral que se hace al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos, representa una condición desfavorable para los grupos jefatura, técnico y operario; se evidencia una tendencia negativa en la sumatoria de los datos de los niveles medio, alto y muy alto; 93%, 69% y 76% respectivamente. En los demás grupo ocupacionales, no se evidencia una tendencia en los datos, pues la mitad considera este aspecto como favorable y la otra mitad como poco favorable, ubicando este aspecto en riesgo medio, bajo y muy bajo.







Tabla. 8 Magnitud y prevalencia.

CONDICIONES INTRALABORALES	MAGNITUD					PREVALENCIA				
	JEF	PROF	TEC	AUX	OPE	JEF	PROF	TEC	AUX	OPE
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo										
Características del liderazgo -	60%	70%	84%	65%	67%			0.3		
Relaciones sociales en el trabajo	53%	76%	77%	60%	88%		0.53	0.3		0.5
Retroalimentación del desempeño	59%	75%	84%	81%	84%		0.53	0.5	0.45	0.43
Relación con los colaboradores	63%	12%	0%	0%	0%					
Control sobre el trabajo										
Claridad de rol	63%	77%	92%	81%	84%		0.58	0.5	0.5	0.43
Capacitación	83%	89%	100%	81%	85%	0.5	0.62	0.5	0.6	0.5
Claridad de rol	63%	77%	92%	81%	84%		0.58	0.5	0.5	0.43
Capacitación	83%	89%	100%	81%	85%	0.5	0.62	0.5	0.6	0.5
Recompensas										
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	57%	55%	38%	23%	28%					
Reconocimiento y compensación	63%	81%	100%	63%	49%		0.6	0.5	0.5	0.43





Demandas del trabajo	JEF	PROF	TEC	AUX	OPE	JEF	PROF	TEC	AUX	OPE
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	76%	94%	100%	78%	69%	0.56	0.63	0.53	0.6	0.4
Demandas emocionales	83%	61%	69%	81%	45%	0.63			0.5	
Demandas cuantitativas	100%	93%	100%	78%	56%	0.56	0.5	0.4		
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	84%	73%	70%	60%	67%	0.53				
Exigencias de responsabilidad del cargo	67%	30%	23%	0%	0%					
Demandas de carga mental	77%	59%	61%	56%	33%	0.43				
Consistencia del rol	67%	75%	39%	0%	0%					
Demandas de la jornada de trabajo	93%	65%	69%	55%	76%	0.53				0.4

Fuente: Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional.

La tabla anterior permite evidenciar las condiciones que se constituyen en riesgo al ser percibidas como desfavorables en mayor porcentaje por la población evaluada, denominando a este aspecto magnitud; dentro de los cuales encontramos para el grupo ocupacional jefatura los siguientes factores intralaborales: Capacitación, demandas y demandas de la jornada de trabajo; ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental; respecto a los factores extralaborales que son percibidos negativamente en mayor porcentaje por el grupo, encontramos el tiempo fuera del trabajo. Para el grupo ocupacional profesional se obtuvo mayor porcentaje en los siguientes aspectos intralaborales: Relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas, reconocimiento y compensación; en los aspectos extralaborales no



CA



existe un porcentaje de coincidencia en la percepción del grupo que los califique negativamente.

En el grupo ocupacional técnico, los resultados indican que en las condiciones intralaborales existe mayor porcentaje de coincidencia para características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación de desempeño, claridad del rol, capacitación, oportunidades para el desarrollo y uso de habilidades, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas, reconocimiento y compensación; respecto a los factores extralaborales que la mayoría del grupo percibe como negativos y que se constituyen en riesgo, los resultados del estudio indica las características de la vivienda y de su entorno. 46 El comportamiento del grupo ocupacional auxiliar en los aspectos intralaborales, ubica mayor porcentaje de coincidencia en la percepción de los siguientes aspectos, considerados negativos: retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, reconocimiento y compensación; en lo que respecta a las condiciones extralaborales, los resultados del estudio muestran un mayor porcentaje de coincidencia frente a la situación económica del grupo familiar, percibida por el grupo negativamente. Finalmente, se observa en los resultados que para el grupo operario, el mayor porcentaje de coincidencia que percibe las condiciones intralaborales como desfavorecedoras, se encuentra relacionado con las relaciones sociales en el trabajo, la retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y demandas de la jornada de trabajo; en el ámbito extralaboral, los resultados indican que el aspecto que el grupo percibe como negativo se relaciona con la comunicación y las relaciones interpersonales.

En cuanto a la prevalencia que hace referencia a cuales de las anteriores condiciones intralaborales y extralaborales, se encuentran en la población que de acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio, reporta presencia de sintomatología asociada al estrés; se observan en el grupo jefatura los aspectos intralaborales demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de la jornada. En el grupo profesional, los factores intralaborales que se encuentran presentes en la mayoría de la población evaluada que refiere síntomas asociados al estrés y que inciden negativamente, se encuentran las relaciones sociales en el





trabajo, retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, demandas ambientales y de esfuerzo físico, reconocimiento y compensación. Los funcionarios que refieren sintomatología asociada a estrés y que desempeñan cargos del nivel técnico, reportan que las condiciones intralaborales que inciden negativamente en éste aspecto son la retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, demandas ambientales y de esfuerzo físico, reconocimiento y compensación.

En el grupo auxiliar, los factores intralaborales que se encuentran presentes en la mayoría de la población evaluada que refiere síntomas asociados a estrés, son la capacitación y las demandas ambientales y de esfuerzo físico, aspectos que inciden negativamente en los resultados obtenidos en la evaluación de los niveles de estrés. Finalmente se observa que las personas que refieren sintomatología asociada a estrés, que desempeñan cargos del nivel operario, reportan que las condiciones intralaborales que inciden negativamente en éste aspecto son las relaciones sociales en el trabajo y la capacitación. Los resultados del estudio permiten establecer que los factores extralaborales, no presentan incidencia en ninguno de los grupos ocupacionales evaluados. 47 Teniendo en cuenta los anteriores aspectos descritos de manera detallada, se elabora un plan de intervención desde los tres niveles: primaria, secundaria y terciaria. (Informe ejecutivo "Evaluación de los factores de riesgo psicosociales" Dr. Fanny esperanza Benítez Castelblanco. Esp. Psicología Ocupacional y Organizacional)





## 10. PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

### 10.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

**Clima y Cultura Organizacional:** Hace énfasis en el ambiente de trabajo que se desarrolla diariamente dentro de la Entidad, influye en la productividad y el desarrollo de cada funcionario frente a los objetivos generales establecidos.

**Estilos de liderazgo:** Desarrollar en los funcionarios de nivel directivo y asesor del Municipio de Tunja competencias para fortalecer las relaciones con los colaboradores y dirigirlos y motivarlos a el logro de las metas institucionales.

**Programas de seguridad y salud en el trabajo:** Prevenir y controlar los riesgos que pueden afectar la salud física y mental de los funcionarios públicos en razón al desarrollo de su trabajo, identificados a través de la "evaluación de los factores de riesgo psicosociales del Municipio de Tunja"

**Preparación para el Retiro:** El Municipio de Tunja en cabeza de la Secretaría Administrativa proporcionar a los próximos a pensionar, las herramientas que permitan manejar el tránsito de empleado público a jubilado y asesorarlos en las nuevas acciones que podrán realizar en su nuevo estado, trabajo que se hace en coordinación con Colpensiones enfatizando en las siguientes temáticas:

1. Posibilidades de realización de actividades nuevas.
2. Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
3. Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
4. Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
5. Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.





6. Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

**Manejo del estrés laboral:** El manejo del estrés laboral engloba todas aquellas recomendaciones que tienen por objeto mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral, así como aquellas prácticas saludables que nos ayudan a minimizar sus consecuencias en nuestro organismo.

## 10.2 AREA DE PROTECCIÓN.

**Deportiva:** Busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia.

**Recreativo:** Busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios y familiares (hijos y pareja).

**Artísticas y Culturales:** Fomentar espacios artísticos y culturales.

**Social:** Fomentar espacios para la celebración de fechas especiales y otras Actividades sociales que permitan la integración de todos los empleados y buen uso del tiempo libre.

**Preventiva:** Pretende proveer a los funcionarios de tener conocimientos ante situaciones de riesgos físicos, emocionales, personales y estructurales que puedan atentar contra la vida humana y/o poner en riesgo la estabilidad económica, plan Salud Ocupacional actualizado aprobado por el nominador.

**Laboral y profesional:** Brindar espacios para desarrollarse profesional y laboralmente realizando distintas actividades orientadas a los objetivos institucionales, apoyado desde el Plan de Capacitación de la Corporación.

De las cuales se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la institución.





Área de Calidad de vida: Se busca potenciar las fortalezas y brindar herramientas que le permitan lograr aportes significativos y efectivos en su trabajo.

## 11. ACTIVIDADES

El Plan de Bienestar Social, para la vigencia 2017, estará orientado a las Áreas mencionadas anteriormente, cada una tendrá actividades específicas que estarán programadas durante el transcurso de la vigencia.

Teniendo en cuenta que algunas se realizaran dependiendo de los eventos o situaciones que se puedan presentar, aunque existirán algunas con fechas definidas.





**Celebración de fechas especiales:**

<b>CRONOGRAMA FECHAS ESPECIALES</b>									
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>Marzo</b>	<b>Abril</b>	<b>Mayo</b>	<b>Junio</b>	<b>Julio</b>	<b>Agosto</b>	<b>Septiembre</b>	<b>Octubre</b>	<b>Responsable</b>
Día de la mujer. 8 de Marzo.									
Día de la niñez. 26 de Abril									
Día de la secretaria.(26 de Abril)									
Día del servidor público. (27 de Junio)									
Día del transportador o conductor (16 de Julio)									
Día de servicios generales. 28 septiembre									







12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2016											
ÁREA DE INTERVENCIÓN	EJE	ACTIVIDAD	MESES DE EJECUCION								
			3	4	5	6	7	8	9	10	11
CALIDAD DE VIDA LABORAL	ESTILOS DE VIDA SALUDABLES	Prevención de riesgo cardíaco vascular									
		Manejo del estrés									
		Rumbo terapia									
		Fit combat									
		Charlas educación prevención de enfermedades crónicas									
PREVENCIÓN	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.									



57.



		Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo Alcaldía de Tunja																		
<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		Implementación del programa de Orden y Aseo																		
		Implementación del Programa de Sana Convivencia																		
		Programa de Capacitación en SST por grupo de exposición, a través de la ARL																		
		Capacitación a Brigadistas, a través de la ARL																		
		Capacitación al COPASST, a través de la ARL																		
		Capacitación al Comité de Convivencia Laboral a través de la ARL y el Programa de Sana Convivencia de la Alcaldía																		





<b>PREVENCIÓN</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Implementación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (Riesgo Psicosocial, Desórdenes musculo esqueléticos)																			
		Programa de formación en competencias comportamentales																			
		Desarrollo de actividades del programa de Inspecciones de Seguridad																			
		Compra y dotación de elementos de protección personal EPP. Recarga de extintores. Elementos del programa de orden y aseo y señalización en SST.																			



Handwritten signature or mark



<b>PREVENCIÓN</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Desarrollo de actividades del programa de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas																			
	<b>PROGRAMA DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE</b>	Concurso de talentos																			
		Clases de manualidades																			
		Clases de danzas																			
		Acondicionamiento Físico																			



NIT. 891800846-1

Calle 19 N° 9 - 95 Edificio Municipal, sexto piso - Tunja, Boyacá - Tel: 7 40 57 70 Ext. 1601 - 1602 - 1715  
E-mail: administrativa@tunja-boyaca.gov.co - Código Postal: 150001

TUNJA EN EQUIPO





### 13. SEGUIMIENTOS DE LAS ACTIVIDADES

El seguimiento mensual de las actividades desarrolladas se efectuará mediante la evaluación de cada una de ellas por parte de la Secretaría Administrativa y los servidores que apoyan la ejecución de las mismas.

### 14. EVALUACION

La evaluación del Plan de Bienestar Social y Estímulos 2017, se realizará a través de la Medición de Clima y Cultura Organizacional con la aplicación de encuestas con el formato GTH – F011 que se formularan al interior de la administración, después de cada actividad como insumo para alimentar los indicadores del Plan de Desarrollo.

### 15. PRESUPUESTO

Para la ejecución de las actividades se tendrá en cuenta el rubro 2.1.1.01.01.02.02-14 que corresponde a bienestar social y salud ocupacional por un valor de 43.000.000 de pesos M/cte.



57



## 16. ESTIMULOS A LOS FUNCIONARIOS

**Reconocimiento por antigüedad en el servicio:** Reconocimiento a funcionarios que cumplen 20, 25, 30 años de servicio en el Municipio de Tunja.

**Reconocimiento por altos niveles de desempeño:** Alineado con la evaluación de desempeño.

**Mejor servidor en atención al ciudadano:** Brindar un incentivo al mejor servidor público vinculado al área de atención al ciudadano.

**Día de Cumpleaños:** Los funcionarios públicos del Municipio de Tunja, tendrán derecho a un día de permiso especial con ocasión a su cumpleaños. (Este permiso no es acumulable con otros solicitados). Cuando la fecha conmemorativa sea en días sábados, domingos o festivos, podrá hacer uso del permiso el siguiente día hábil a la fecha.

**Estímulos de educación formal:** Descuentos del 15 y el 10% para los funcionarios y/o su núcleo familiar según convenios firmados con las universidades Santo Tomas, Universidad Antonio Nariño, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Juan de Castellanos.

**Compensación de tiempo:** Brindar a los funcionarios la oportunidad de compensar tiempo laboral previa concertación con la administración en aras de fortalecer vínculos familiares, sociales y culturales (semana santa, Navidad, Fin de año.)

**Reconocimiento social:** La dependencia que resultado de evaluación de la gestión, otorgado por la oficina de control Interno de Gestión obtenga el mayor porcentaje en el cumplimiento de metas del plan de desarrollo Tunja en Equipo (2016 - 2019) obtendrá un salario emocional, el cual consiste en un reconocimiento social y un día libre remunerado para todo el equipo de trabajo que deberá ser aprovechado en actividades lúdicas y recreativas.





## 17. BENEFICIOS DEL PLAN DE ESTIMULOS Y BIENESTAR SOCIAL

- Incremento en la motivación de los funcionarios públicos.
- Reconocimiento al desempeño excelente de los servidores públicos.
- Mejores relaciones intergrupales en la entidad.
- Aumento en el nivel de satisfacción laboral.
- Modificación positiva de la Cultura Organizacional.
- Apoyo en la conversión y adopción de nuevas políticas que buscan el bienestar del personal Municipal.
- Beneficio en el mejoramiento de la calidad de vida laboral, personal y familiar del empleado público.
- Satisfacción de necesidades de autorrealización de los servidores.
- Mitigar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los funcionarios.





## ANEXO 1.

### DEFINICIONES:

**Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos.

**Equipo de Trabajo:** Grupo de personas que trabajan de forma independiente y coordinada, aportando habilidades individuales y complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidos.

**El Coaching:** El coaching es el arte de trabajar con los demás para que obtengan resultados fuera de lo común y mejoren su desempeño. El coaching está basado en una relación donde el coach asiste en el aprendizaje de nuevas maneras de ser y de hacer, necesarias para generar un cambio paradigmático o cultural. El concepto de coach puede tomarse como un "acompañamiento", "tutela" o "guía". En definitiva el coach no es más que un profesional "con formación empresarial y conocimientos de técnicas de ayuda que permiten crear un espacio de diálogo entre él y el empresario o directivo, un espacio de reflexión para mejorar".

**El Coach:** El coach no es más que el líder que se preocupa por planear el crecimiento personal y profesional de cada una de las personas del equipo y del suyo propio.

Posee una visión inspiradora, ganadora y trascendente y que mediante el ejemplo, la disciplina, la responsabilidad y el compromiso, orienta al equipo en el caminar hacia esa visión convirtiéndola en realidad, es decir, es un líder que promueve la unidad del equipo, sin preferencias individuales y consolida la relación dentro del equipo para potencializar la suma de los talentos individuales.

**Acondicionamiento Físico:** Es el proceso o entrenamiento mediante el cual se desarrollan en el individuo las capacidades y habilidades físicas necesarias para la salud y la actividad deportiva.

**Bienestar Social:** Se entiende como la búsqueda del Bienestar Integral del servidor público, lo que repercutirá en la calidad de cada uno de los procesos administrativos que emprenda dentro de sus competencias laborales.







**Brigadista:** Persona organizada, sensibilizada, formada, capacitada y comprometida para prevenir, enfrentar, atender y contrarrestar emergencias.

**Estilos de Vida Saludable:** Procesos sociales, tradiciones, hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar la calidad de vida.

**Estímulo:** Esta palabra describe al factor químico, físico o mecánico que consigue generar en un organismo una reacción funcional; es aquello que posee un impacto o influencia sobre un sistema. La noción de estímulo está vinculada con el verbo estimular, que significa provocar o dar inicio a una actividad labor o función.

**Incentivo:** Estimulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

**Incentivo No Pecuniario (No Monetario):** Reconocimiento no económico que será otorgado individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.

**Incentivo Pecuniario (Monetario):** Reconocimiento económico que puede ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales vigentes, para el caso de equipos de trabajo. Se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad.

**Motivación:** Impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta y objetivo deseado.

**Pausa Activa:** Actividad física realizada en un breve espacio de tiempo de la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente de trabajo a través de ejercicios que compensen las tareas desarrolladas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo.





**Productividad Laboral:** Se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor de los bienes y servicios producidos.

**Reconocimiento:** Expresión de satisfacción por parte del jefe, colegas o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado.

**Recompensas:** Premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, le emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.

**Salud Ocupacional:** Es el conjunto de actividades asociado a disciplinas variadas, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

JENNY CAROLINA SUÁREZ MESA  
Secretaría Administrativa

Proyecto: Adriana Martínez - Profesional Universitario *Adriana Martínez Rojas*  
Revisó: Susana Sáenz - Técnico Operativo 310-10 *Susana Sáenz*  
Aprobó: Jenny Carolina Suárez Mesa - Secretaria Administrativa *JCS*

