	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Fecha de Aprobación: 27/01/2021




## **ALCALDÍA DE TENJO**

### **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021**


**TENJO, CUNDINAMARCA**

**Enero / 2021**

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Versión: 002  Fecha de Aprobación: 27/01/2021

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. MARCO NORMATIVO .....	4
2. OBJETIVOS .....	9
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	9
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	9
3. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	9
3.1. Actividades de Reconocimiento .....	15
3.2. Actividades Familiares .....	15
3.3. Actividades Saludables .....	15
3.4. Actividades Recreativas y Culturales .....	15
4. CLIMA LABORAL .....	15
5. PRESUPUESTO .....	16
6. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES .....	17
6.1. BENEFICIARIOS .....	17
7. PROGRAMAS Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....	17
8. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL .....	17
9. PROGRAMA DE INCENTIVOS .....	21
9.1. INCENTIVO A LA EDUCACION FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA .....	21
9.2. RECONOCIMIENTO MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS .....	21
9.3. DISTINCIONES POR ANTIGÜEDAD: .....	21
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIBEI .....	22
10.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021 .....	23

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Versión: 002  Fecha de Aprobación: 27/01/2021

## INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores de la Administración Municipal de Tenjo, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.


Igualmente, el programa de Bienestar se encuentra alineado con la dimensión de Talento Humano de MIPG ofreciendo las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. Orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior teniendo en cuenta que el MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Administración Municipal, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El Programa de Bienestar Laboral de la Administración Municipal, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, el área de Talento Humano, es la encargada de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Con base en lo anteriormente expuesto, la Secretaria de Desarrollo Institucional - Área de Talento Humano, presentan el programa de bienestar social 2021, el cual está soportado en insumos importantes como las exigencias normativas sobre la materia y la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores.

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Versión: 002  Fecha de Aprobación: 27/01/2021

## 1. MARCO NORMATIVO

### **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.”

### **Ley 909 del 23 de septiembre 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 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”.


“Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar”. (DAFP Plan de Bienestar 2016).

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Versión: 002  Fecha de Aprobación: 27/01/2021

### **Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019)**

En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

### **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.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
		Versión: 002
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.


**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Versión: 002  Fecha de Aprobación: 27/01/2021

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

## Teletrabajo

**En Colombia se encuentra regulado por:**


**Ley 1221 de 2008.** Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

**Decreto 884 de 2012.** Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, la ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

**Resolución 2886 de 2012.** define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

## Movilidad Sostenible

**Ley 1811 de 2016,** por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Versión: 002  Fecha de Aprobación: 27/01/2021

## Horario Flexible

**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”, en el artículo 3°, señala:

“Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

**Artículo 5A.** Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3<sup>er</sup> grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo. .”. Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.

**Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

**Artículo 2.2.5.51.** Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

**Artículo 2.2.5.53.** Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.


**Artículo 2.2.5.54.** Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.

**Decreto 051 de 2018.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

**Artículo 4.** Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así:

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Versión: 002  Fecha de Aprobación: 27/01/2021

servidor."

**Guía de Estímulos para los Servidores Públicos.** Versión I. Dirección de Empleo Público. Septiembre 2018.

Este sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión MIPG.

**Decreto 021 del 19 de enero de 2019:** observar si aplica para el PIBEI.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos 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 actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.


### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la administración municipal.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

## 3. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

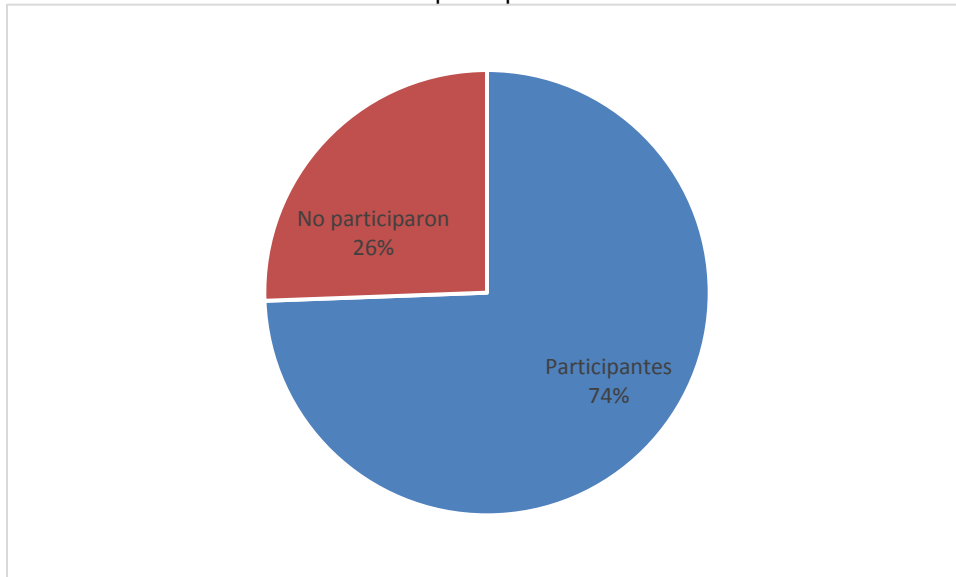
El Diagnóstico de Necesidades de Bienestar es el factor que orienta la estructuración y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia y la identificación de las actividades a desarrollar.

Es así como se realizó 1 encuesta, en el mes de diciembre de 2020, teniendo en cuenta que los planes de Bienestar e Incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos; dado a lo generado por el Covid-19; el cual limita las actividades al aire libre y en entornos cerrados con más de 50 participantes, la metodología empleada consistió en la encuesta virtual diligenciada por los servidores públicos; se recibieron 95 respuestas consistiendo una muestra aleatoria representativa.

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Versión: 002 Fecha de Aprobación: 27/01/2021

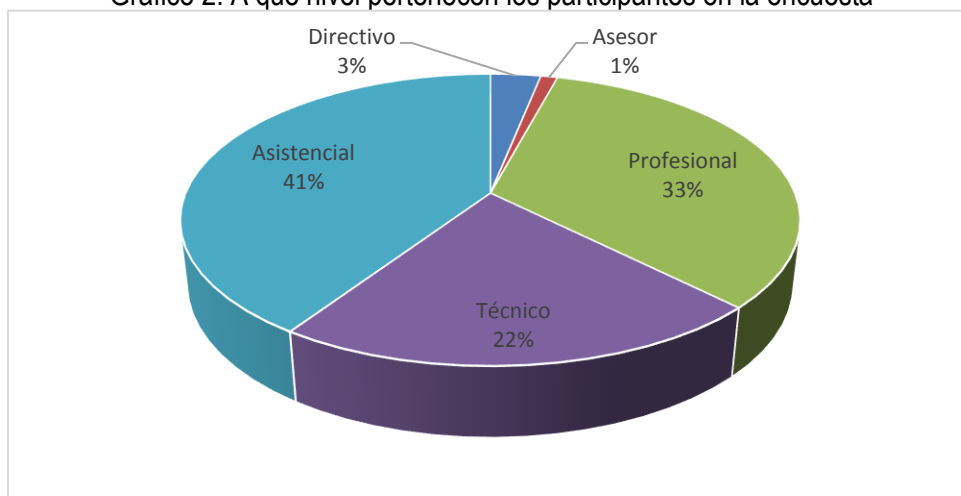
El Plan de Bienestar 2021 de la Administración Municipal de Tenjo se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de Necesidades de Bienestar y Capacitación, así como las exigencias normativas, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan de Bienestar y Cronograma de Actividades. Es importante precisar que, en relación a la encuesta de Bienestar, se obtuvieron los siguientes resultados:

Gráfico 1. Total de participantes en la encuesta



Del total de funcionarios de planta de la Alcaldía Municipal de Tenjo 129, en esta encuesta participaron 96 personas, es decir, que se presentó una participación del 74% del total de funcionarios.

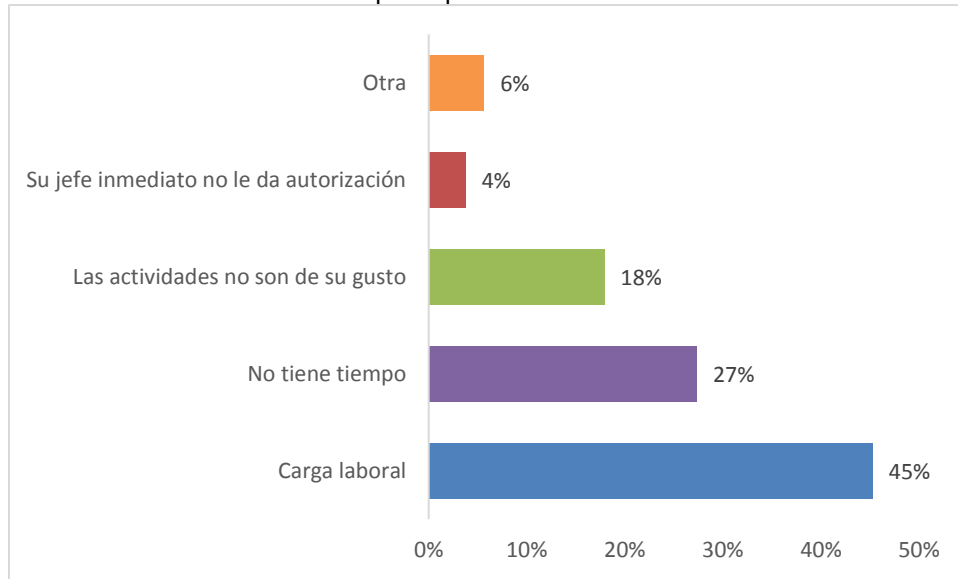
Gráfico 2. A qué nivel pertenecen los participantes en la encuesta



Del total de los 96 participantes en la encuesta, se evidencia que el nivel con mayor participación corresponde a los Asistenciales de la Alcaldía y el más bajo corresponde al nivel Directivo.

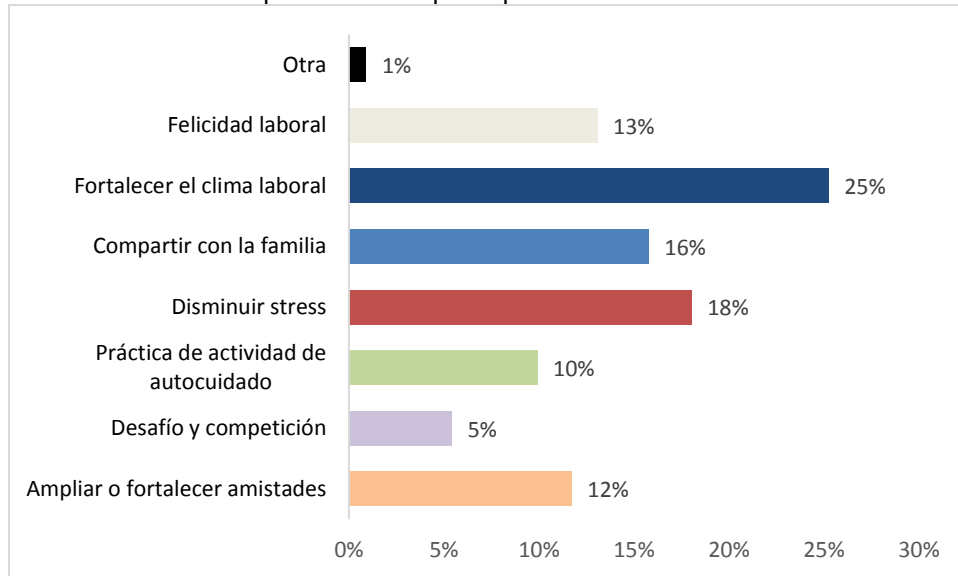
	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
		Versión: 002
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

Gráfico 3. Motivos de no participación en las actividades de Bienestar



En el diagnóstico se puede evidenciar que el 45% de los encuestados no participaría en las actividades de Bienestar por la carga laboral,

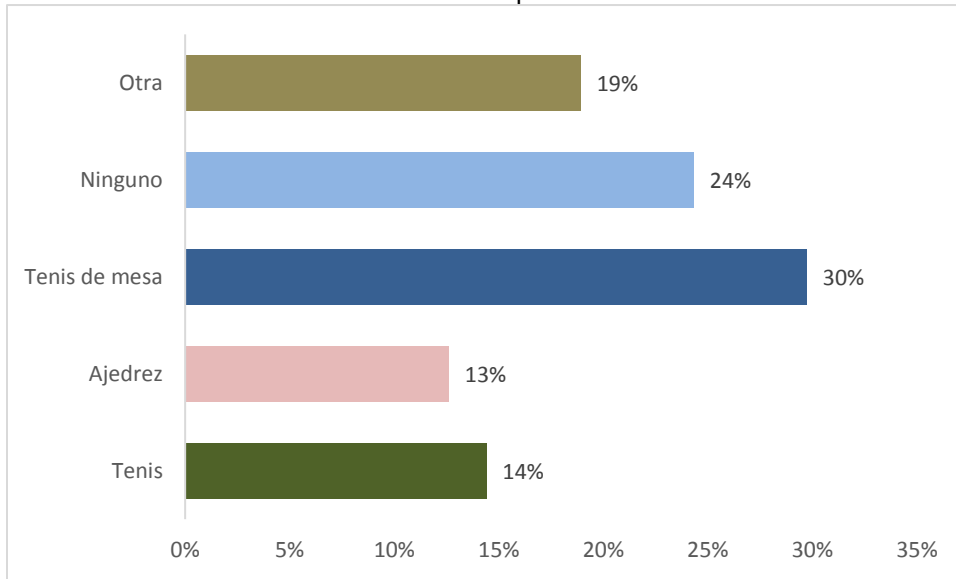
Gráfico 4. Motivos por los cuales participaría en las actividades de Bienestar



También se evidencia que la principal motivación entre los encuestados para participar en las actividades de Bienestar es Fortalecer el Clima Laboral, seguido de la Disminución del Stress,

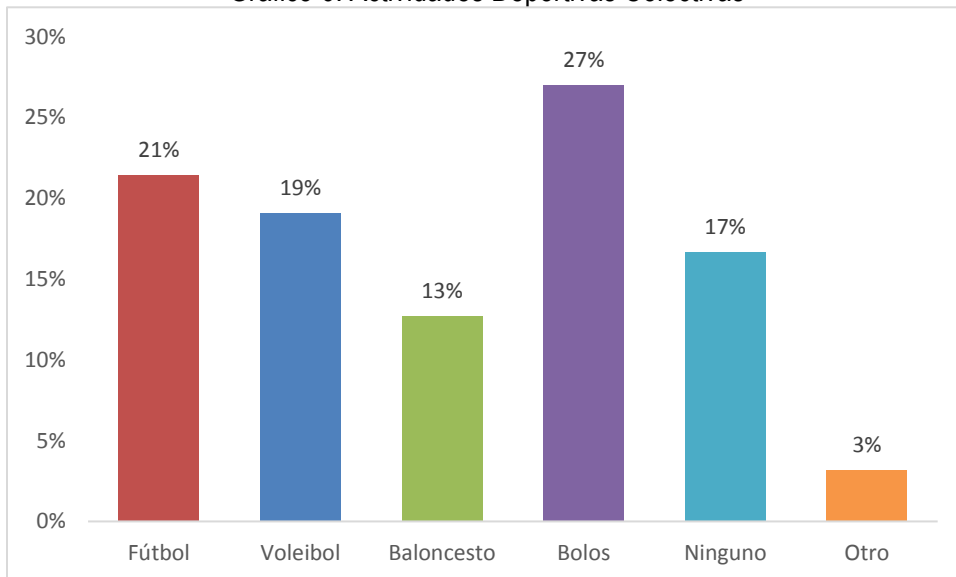
	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
		Versión: 002
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

Gráfico 5. Actividades Deportivas Individuales



En relación con las actividades deportivas individuales, se tiene que la mayor parte de los funcionarios manifiesta que les gustaría participar en Tenis de mesa. Con respecto al 19% de otra actividad deportiva individual se destacó Natación y Ciclismo.

Gráfico 6. Actividades Deportivas Colectivas



En cuanto a las actividades colectivas o grupales, se evidencia una preferencia por los Bolos, seguida por el Fútbol y el Voleibol.


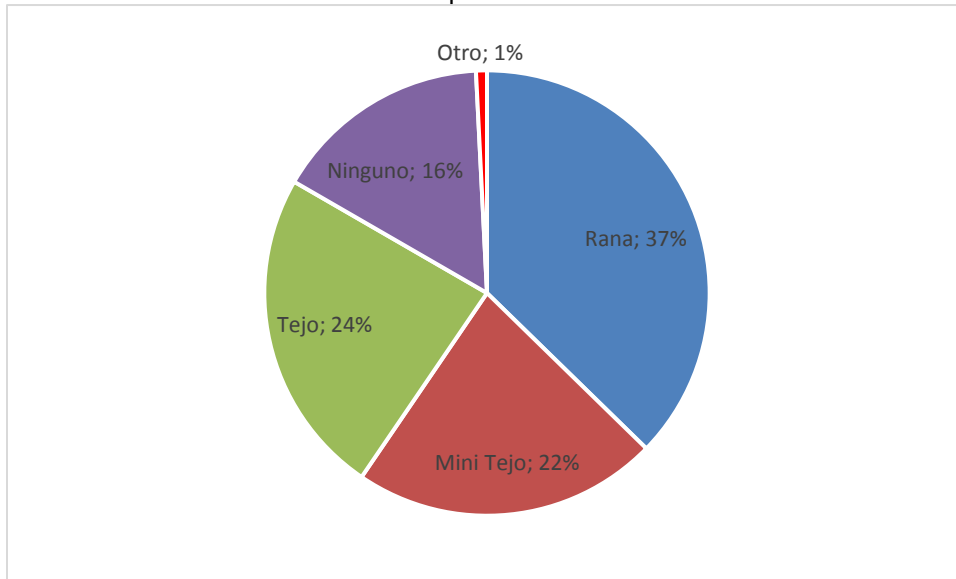
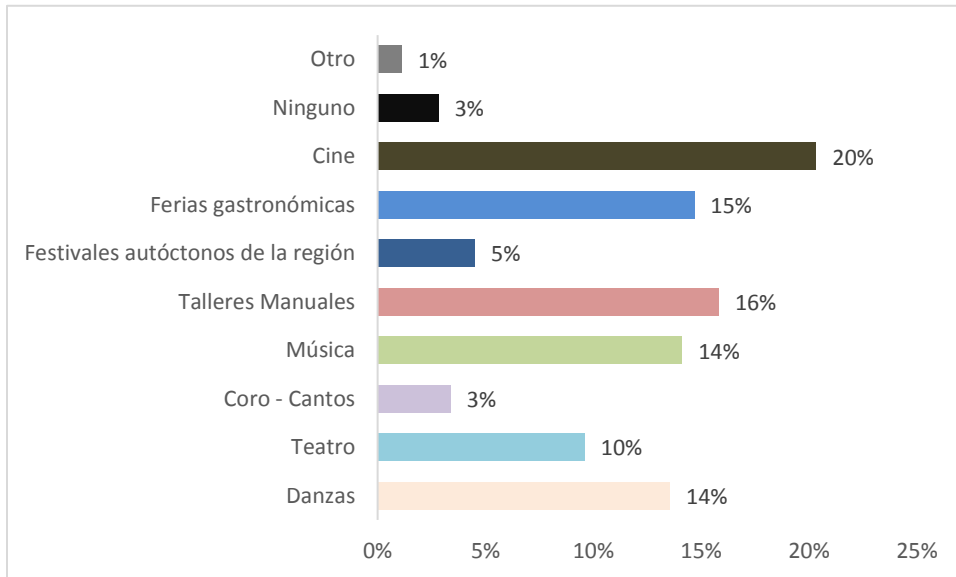
	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
		Versión: 002
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

Gráfico 7. Deportivas Autóctonos



Frente a los deportes autóctonos, los encuestados prefieren la Rana, el Tejo y el Mini-Tejo.

Gráfico 8. Actividades Culturales



La preferencia en el tema de actividades culturales se ubicó en primer lugar el cine con el 20% de los encuestados.


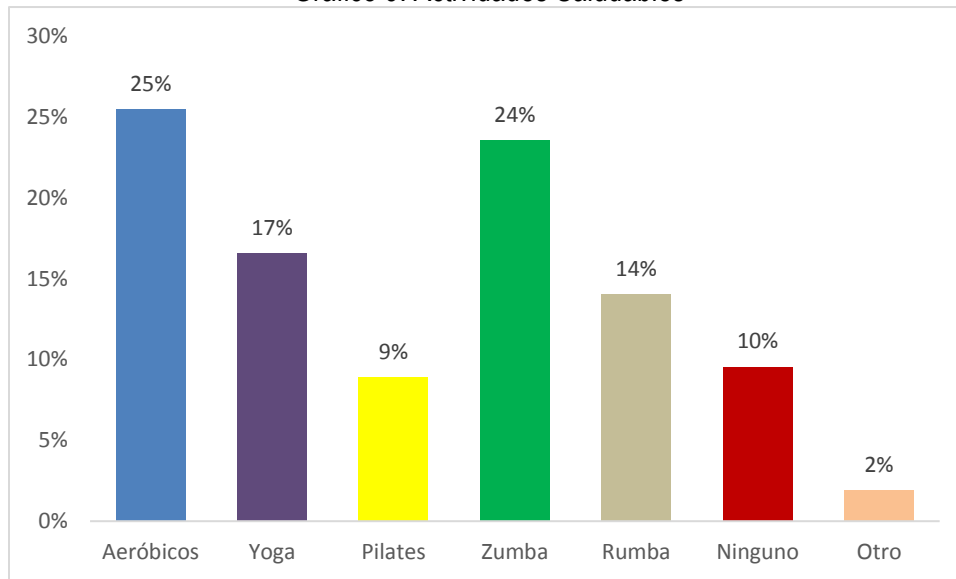
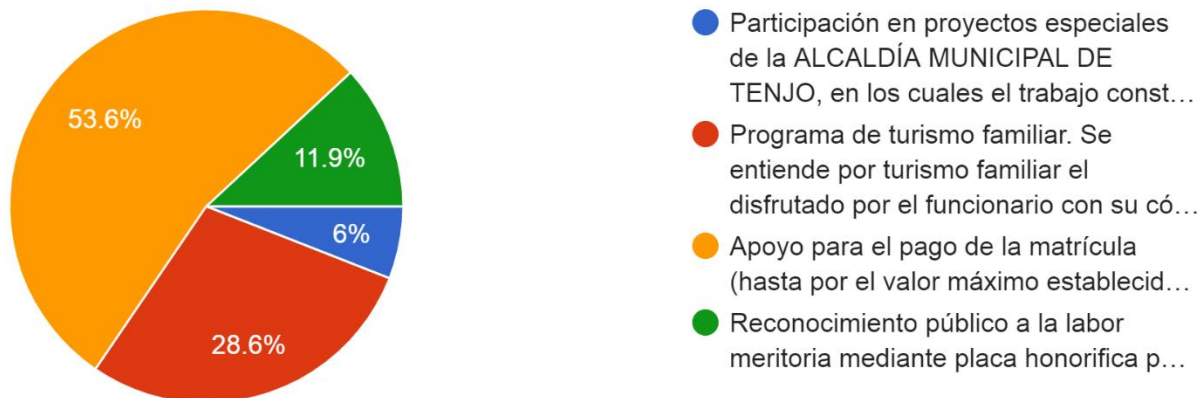
	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
		Versión: 002
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

Gráfico 9. Actividades Saludables



Los Aeróbicos junto con la Zumba, son las de mayor acogida por parte del personal que respondió la encuesta.


Gráfico 10. Qué incentivos le gustaría recibir



El incentivo de mayor impacto entre los funcionarios es el apoyo para el pago de la matrícula.

Una vez analizados los resultados de la encuesta y las recomendaciones del área de talento Humano, se priorizan las acciones que se adelantaran, desde la Secretaría de Desarrollo Institucional, donde las actividades están orientadas específicamente a contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales en el marco del modelo de fortalecimiento de cultura organizacional.

Dentro de las actividades plasmadas para el área de bienestar se encuentran:

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
		Versión: 002
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

### 3.1. Actividades de Reconocimiento

Estas actividades buscan Motivar el desempeño laboral de los(as) servidores(as) públicos (as)

- Día de la Mujer.
- Día de la Madre.
- Día de las Profesiones.
- Día del Niño.
- Día de la Secretaria.
- Día del Conductor.
- Día del Servidor Público.
- Integración fin de año empleados

### 3.2. Actividades Familiares

Estas actividades involucran al Servidor en relación con su familia

- Día de la familia.
- Vacaciones creativas.

### 3.3. Actividades Saludables

Las cuales buscan afianzar los hábitos saludables de los servidores


- Aeróbicos
- Zumba

### 3.4. Actividades Recreativas y Culturales

- Tenis de mesa.
- Bolos.
- Rana.
- Cine.

## 4. CLIMA LABORAL

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP (2005) en la Guía de Intervención Cultural, Clima y Cambio, define la Cultura Institucional como: “El conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una entidad 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 entidad. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la entidad comparten y que se manifiestan como 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.”

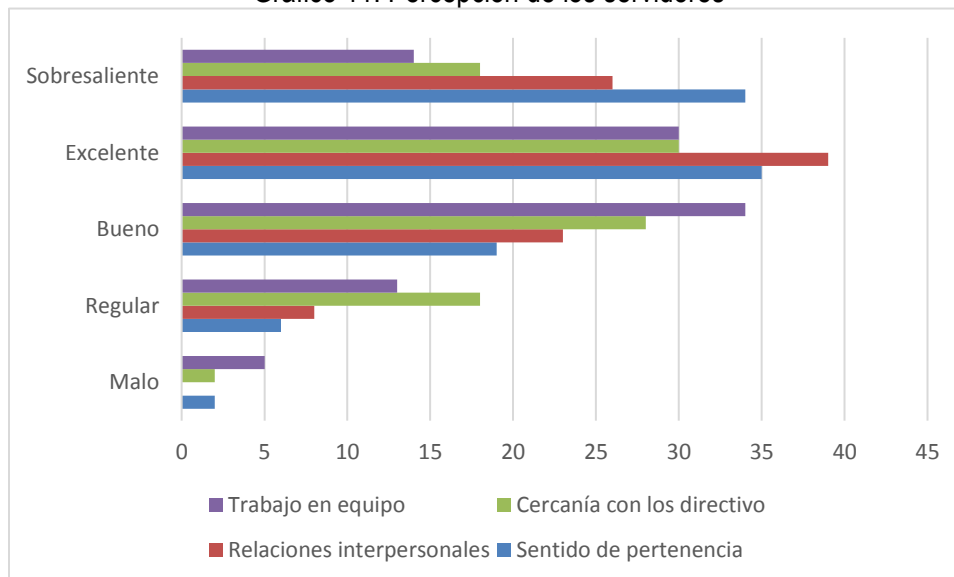
	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
		Versión: 002
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

La unión e interacción de clima y cultura organizacional, logra que las entidades mantengan un buen ambiente laboral para que los funcionarios se sientan a gusto realizando su labor y sean más productivos, para que alcancen los objetivos propuestos y puedan llevar a la entidad a un nivel más competitivo.

Se puede decir que un buen clima organizacional está definido, en cómo los funcionarios perciben el ambiente interno y externo de la entidad, es un reflejo del actuar al interior de una entidad que cambia en función de las situaciones organizacionales que manejan sus líderes.

Dentro del clima organizacional existen unos componentes determinantes que le puede permitir a la Administración un clima óptimo y agradable. Donde el trabajo fluya de una forma natural, armónica y placentera, como pueden ser: un ambiente físico ideal, un ambiente social adecuado y un comportamiento organizacional satisfactorio. La totalidad de estos componentes constituyen el clima de una organización e inciden en el desarrollo de la actividad de la misma y hace que sus funcionarios tengan un sentido de pertenencia, se mejore la calidad de los servicios que se prestan y se logre el buen desempeño en general de la organización. Con lo anterior, se evaluará el clima cada dos años, con el objetivo de orientar las acciones pertinentes a la mejora continua organizacional. Con esta medición se determinan pautas y estrategias para tomar acciones correctivas y/o preventivas e implementar mecanismos de seguimiento y retroalimentación a las acciones que se van realizando.

Gráfico 11. Percepción de los servidores




En el diagnóstico se puede evidenciar que los funcionarios califican en sobresaliente el Sentido de pertenencia frente a la Entidad, en Excelente las Relaciones Interpersonales con sus compañeros, como Bueno el Trabajo en equipo, y la cercanía con los Directivos se ubicó en Regular

## 5. PRESUPUESTO

Los recursos para la implementación del programa de Bienestar Laboral e Incentivos para los servidores públicos



	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Versión: 002  Fecha de Aprobación: 27/01/2021

de la Alcaldía Municipal de Tenjo se dejan asignados en el presupuesto de gasto de Funcionamiento en cada vigencia fiscal bajo el rubro 213221302 y las actividades ejecutadas dependerán del presupuesto determinado.

Para la ejecución de actividades propuestas en este Plan se contará con el apoyo de la caja de compensación familiar Compensar, INDERTEN, Instituto de Cultura Turismo y demás entidades con las que se establezcan alianzas.

EL rubro presupuestal destinado para tal fin, es el siguiente:

Rubro	Descripción
213221302	Bienestar Social

## 6. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES

### 6.1. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la administración municipal de Tenjo, incluidas sus familias. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

### 6.2. RESPONSABLES

Dentro de las funciones que tiene la Secretaría de Desarrollo Institucional y a través del área de Talento Humano se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar.

## 7. PROGRAMAS Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN


El Programa de Bienestar del año 2021 está dirigido a todos los servidores de la Entidad, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca en dos ejes principales:

- **Programa de Bienestar:** Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- **Programas de Incentivos:** Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

## 8. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

### ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
		Versión: 002
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

Gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo la Alcaldía velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

### **ÁREA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

El papel del área de Talento Humano de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

#### **• Cobertura:**

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores públicos de la Alcaldía y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la Alcaldía y la caja de compensación familiar.


La Administración Municipal a través del área de Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la Alcaldía, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

#### **• Estrategias:**

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ✓ Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre servicios y traslados.
- ✓ Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes E.P.S., ARL y Caja de Compensación. (Cuando Aplique)

### **ÁREA DE RECREACIÓN Y DEPORTES**

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Versión: 002  Fecha de Aprobación: 27/01/2021

comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico hacia la generación de ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

#### • Estrategias

- ✓ Coordinación y ejecución de los programas deportivos y recreativos establecidos con el Instituto de deportes INDERTEN así mismo, con la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- ✓ Realizar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.
- ✓ Motivar y orientar a los servidores en la conformación de los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

• **Actividades Deportivas:** El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia. Se realizarán: Bolos, tenis de mesa, Rana, Tejo y Mini-Tejo.


• **Actividades Recreativas:** La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: Día de la Familia.

• **Formación en Artes y Manualidades:** Su finalidad es promover la creatividad en los funcionarios mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas. Se realizará la inscripción de funcionarios interesados en participar en: Talleres Manuales.

#### **ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Versión: 002  Fecha de Aprobación: 27/01/2021

problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- ✓ Participar en la Estrategia Bienestar “**Servimos del Departamento Administrativo de la Función Pública**” Que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.
- ✓ **Programa de Prepensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

### **ÁREA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL**

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

#### **• Estrategias:**


- ✓ Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la Alcaldía.
- ✓ Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de trabajo de la Entidad.
- ✓ Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales la organización de estos eventos.
- ✓ Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Alcaldía.
- ✓ Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.
- ✓ Talleres sobre acoso laboral, discriminación de género, resolución de conflictos, entre otros.

### **ÁREA DE EDUCACIÓN FORMAL Y PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO**

Con este programa la Administración Municipal de Tenjo apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación formal y para el trabajo y desarrollo humano, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

#### **• Estrategias.**

- ✓ Promoción del estímulo educativo al que tienen derecho los funcionarios de carrera administrativa y

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
		Versión: 002
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

libre nombramiento y remoción.

- ✓ Coordinación y gestión de las solicitudes que realicen los empleados en materia de capacitación.
- ✓ Seguimiento del proceso conforme a los procedimientos de la materia.

## 9. PROGRAMA DE INCENTIVOS

### 9.1. INCENTIVO A LA EDUCACION FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

El incentivo a la educación aplica para los funcionarios que hayan adquirido derechos de Carrera Administrativa.

- ✓ Al momento de la solicitud deberán llevar como mínimo un año de servicio continuo en la entidad.
- ✓ El funcionario que desee aplicar al incentivo deberá tener nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicio.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- ✓ Los programas académicos deben tener relación con el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- ✓ El incentivo a la educación se podrá solicitar para beneficiar a un miembro del grupo familiar, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto, y operará en los mismos términos para el pago de matrícula.
- ✓ El incentivo a la educación aplica para el pago de matrícula a los programas de educación formal y educación no formal, aplica al funcionario de carrera administrativa o a un miembro de su grupo familiar.
- ✓ Las instituciones educativas deben ser reconocidas y con acreditación del ministerio de educación.
- ✓ El incentivo a la educación será hasta de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- ✓ Para la vigencia 2021 La administración municipal destino el 20% del rubro de bienestar laboral, para el incentivo educativo, hasta agotar presupuesto.
- ✓ El incentivo se otorgará a un único beneficiario, hasta por tres veces por un solo nivel de formación de educación formal.

### 9.2. RECONOCIMIENTO MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS


Se orientarán a reconocer los desempeños individuales a los mejores empleados de carrera administrativa, por cada nivel jerárquico.

#### Estrategias.

- ✓ Elección de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño y de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Los criterios para este proceso serán establecidos por acto administrativo.

### 9.3. DISTINCIONES POR ANTIGÜEDAD:

Se otorgarán escudos como constancia de distinción a los empleados que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio sin solución de continuidad y que hayan demostrado alto nivel de compromiso con la administración municipal.

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Código: AGAPL004
		Versión: 002
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>	Fecha de Aprobación: 27/01/2021

Las distinciones por antigüedad se otorgarán anualmente y el funcionario que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo después de cinco (5) años siguientes.

Para ser seleccionado para recibir escudos de antigüedad, se observarán los siguientes requisitos:

- ✓ Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.
- ✓ Haber obtenido calificaciones satisfactorias en las tres (3) últimas calificaciones en firme.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Procedimiento:**

- ✓ El área de Talento Humano dará inicio al proceso de selección en la fecha que estime pertinente.
- ✓ Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el área de Talento Humano deberá tener el listado de los funcionarios que cumplen con los requisitos exigidos para poder recibir los escudos.
- ✓ Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes la Comisión de Personal seleccionará los empleados merecedores al escudo de acuerdo con los diferentes rangos de antigüedad establecidos.
- ✓ En acto público, a más tardar el 30 de diciembre del año respectivo deberán ser proclamados los seleccionados.

En el acto público ya mencionado, los empleados recibirán un reconocimiento, se les otorgará un día de permiso remunerado y copia del acto administrativo emanado de la alcaldía, que formaliza la distinción.

**10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIBEI**

Se evaluará periódicamente la ejecución y cobertura del plan de bienestar social laboral estímulos e incentivos y replanteará modificaciones de actividades o presupuesto cuando sea necesario y rendirá indicadores de ejecución semestralmente.


**Cumplimiento del plan de bienestar laboral**

Indicador de Gestión:  $\frac{\text{Actividades realizadas}}{\text{Total de actividades programadas}} \times 100$

Cobertura plan de bienestar laboral:  $\frac{\text{Número funcionarios beneficiados del PEBEI en el periodo}}{\text{Total de funcionarios de la Alcaldía}} \times 100$

Indicadores de Impacto:  $\frac{\text{Número funcionarios satisfechos}}{\text{Total de funcionarios beneficiarios del PEBEI en el periodo}} \times 100$

El área de Talento Humano, será la encargada de gestionar y organizar la programación de las anteriores actividades de bienestar.

	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>							Código: AGAPL004			
								Versión: 002			
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021</b>							Fecha de Aprobación: 27/01/2021			

### 10.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021

ACTIVIDAD	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEP	OCT	NOV	DIC
Día de la Mujer											
Día de la Madre											
Día el Padre											
Día del Niño											
Día de la Secretaria											
Día de las profesiones											
Día del Servidor Publico											
Día de la Familia											
Vacaciones recreativas											
Aeróbicos											
Zumba											
Tenis de Mesa											
Bolos											
Cine											
Rana											

Estas actividades están sujetas al proceso de contratación y al levantamiento de la emergencia sanitaria emitida por el Gobierno Nacional.