
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE PITALITO**

**PITALITO, 2021**

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01 FECHA: 18/06/2020

## 1. INTRODUCCIÓN

La normativa nacional que rige la administración pública, en todo lo relacionado a la gestión del talento humano, plan Institucional de Bienestar social e Incentivos, permite generar una respuesta positiva al desarrollo del ser, saber y hacer del servidor público y de manera transversal a sus familias, buscando el mejoramiento constante de la calidad de vida, mediante estrategias las construcción que generen una respuesta a ese desarrollo integral de los servidores públicos, en especial a los de la Alcaldía municipal de Pitalito, a partir de lo encontrado en un diagnóstico de necesidades, que busca que aquellas estrategias propuestas, la elaboración de programas sociales, calidad de vida laboral y generación de incentivos, permitirán general en el servidor público, un incremento en sus niveles de satisfacción laboral , social e individual, que podrán ser medidos en eficacia y efectividad generando sentido de pertenencia con la institución a la que pertenece.

La elaboración del plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2021, pretende un desarrollo integral del servidor público, desde escenarios laborales, familiares y sociales, buscando no solo la satisfacción individual del empleado sino desde la satisfacción de los que los rodean en su ámbito laboral.

## 2. MARCO NORMATIVO


### **Decreto 1567 de 1998:**

“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

### **Disposiciones generales del sistema de estímulos**

**Artículo 13.** Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establéese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo

↳

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**Artículo 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos.** A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

**Artículo 19. Programas Anuales.** 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.


**Artículo 20. Bienestar Social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

**Parágrafo.** Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

**Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales.** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

**Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

**Artículo 26. Programa De Incentivos.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- ✓ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- ✓ Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

**Artículo 27. Proyectos De Calidad De Vida Laboral.** Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodología que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.


**Artículo 29. Planes de Incentivos.** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

**Artículo 30. Tipos de Planes.** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

**Artículo 31. Planes de Incentivos Pecuniarios.** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de

6

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

**Artículo 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios.** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. (Gobierno Nacional 1998)

#### **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:

- ✓ Deportivos, recreativos y vacacionales.
- ✓ Artísticos y culturales.
- ✓ Promoción y prevención de la salud.
- ✓ 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.
- ✓ 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. (Gobierno Nacional 2015).



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01 FECHA: 18/06/2020

### 3. JUSTIFICACIÓN

Dentro de las estrategias para mantener a cada uno de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Pitalito, motivados a desarrollar de manera efectiva, eficaz y bien hecha la labor asignada con el fin de retener el talento humano del servidos público, el departamento administrativo de la función pública a través de la Guía de estímulos para los servidores públicos 2021, dio las directrices para implementar el sistema de estímulos en las entidades públicas, con el fin de reconocer y ubicar a los servidores públicos en el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por ser el activo más importante que posee una organización.


El sistema de estímulos para los servidores públicos esta dado desde la maximización de la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los decretos 1083 y 648 de 2017.

La Alcaldía Municipal de Pitalito, pretende construir un sistema de estímulos que dé respuesta a las necesidades e intereses encontrados en los servidores a partir de un diagnóstico previo de necesidades, que definen los programas de bienestar social y de incentivos de la alcaldía para la presente vigencia y traza la ruta para llevarlos a cabo a partir de las necesidades que actualmente está presentando la institución y rigiéndose a la normatividad vigente, además de lo que actualmente se viene presentando en el país.

### 4. OBJETIVOS

#### 4.1 Objetivo general

Generar estrategias que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la alcaldía municipal de Pitalito, y de sus familias, a través de condiciones óptimas para su desempeño laboral, así como el propiciar un buen clima laboral, que impacte positivamente en el servidor público, creando sentido de


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

pertenencia con la institución y que contribuyan al cumplimiento de los objetivos para la presente vigencia.

#### 4.2 Objetivos específicos

- ✓ Promover una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- ✓ Crear las condiciones favorables que permitan a los empleados públicos de la alcaldía municipal, un clima laboral adecuado para el trabajo, la integración y el desarrollo personal.
- ✓ Favorecer y propiciar los espacios adecuados para la expresión artística, deportiva, cultural y social que coadyuven a mantener un adecuado clima laboral al interior de la entidad.
- ✓ Generar acciones participativas, que lleven a la construcción de una mejor calidad de vida del servidor y su grupo familiar, en los aspectos recreativo, deportivo y cultura, que ofrecerá la alcaldía municipal desde las diferentes actividades que se programen.
- ✓ Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
- ✓ Promover los programas encaminados a fortalecer la capacitación, el crecimiento personal, las habilidades socioemocionales y las aptitudes necesarias para su mejor desempeño en la entidad y el entorno que lo rodea.

W

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>CÓDIGO: PL-GTH-01</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>

### 5. ALCANCE

El plan de bienestar social e incentivos de la alcaldía municipal de Pitalito y en cumplimiento del Decreto 1567 del 1998 y 1083 de 2015, estará dirigido a los servidores públicos y su grupo familiar, el cual dará inicio con la formulación de un diagnóstico de necesidades, diseño de las estrategias e implementación de las actividades y finalizará con la evaluación y seguimiento de las mismas.

### 6. VIGENCIA


La vigencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía municipal de Pitalito es del 01 de febrero al 31 de diciembre de 2021.

### 7. RESPONSABLES

La Secretaria General de la alcaldía Municipal, a través del área de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral, así como los demás según el cuadro anexo.

CARGO	COMPETENCIA
Líder Talento Humano – Profesional Universitario	Proyectar la encuesta Coordinar la publicación de la encuesta (revisión, ajuste, verificación y publicación) Proyectar el plan de bienestar social e incentivos Hacer seguimiento a la aprobación, adopción, publicación, ejecución y evaluación del plan de bienestar social e incentivos.
Comité integrado de Planeación y Gestión MIPG	Aprobación de la encuesta Aprobación del plan de bienestar social e incentivos
Secretaria General	Elaboración de estudios previos Seguimiento a los procesos contractuales para cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos
Comisión de Personal	Fortalecimiento del plan, seguimiento a las actividades y evaluación.
Alta Gerencia	Adopción del plan de bienestar social e incentivos. Generar los espacios para el desarrollo del plan de acuerdo al cronograma de actividades.

d

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

## 8. DEFINICIONES

Se transcriben las establecidas en la guía de estímulos para los servidores públicos del departamento administrativo de la Función Pública -DAFP-1.


**Bienestar laboral:** Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.

**Sistema de estímulos:** busca el bienestar y el trabajo eficiente, orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

**Programa de bienestar social:** Encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoraren la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

**Programas de incentivos:** Son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

**Calidad de vida laboral:** Calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01 FECHA: 18/06/2020

**Clima laboral:** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

**Familia:** se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condiciones de discapacidad que dependen económicamente del servidor (decreto 1227 de 2005, art. 70; modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4). (Departamento Función Pública 2018).

- **Actividad:** Grupo de tareas que forman parte de los requerimientos de un puesto o de un proceso
- **Aptitud:** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.
- **Autoeficacia:** Creencia de que se cuenta con las capacidades necesarias para realizar una tarea, responder a las expectativas del rol y cumplir con una situación difícil sin problemas.
- **Autoevaluación:** Proceso de pedir a los individuos que identifiquen y comparen sus puntos débiles y sus puntos fuertes.
- **Autorrealización:** Necesidad de llegar a ser todo lo que uno es capaz de alcanzar.
- **Bienestar Laboral:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.
- **Calidad de Vida Laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.
- **Clima laboral:** Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.


ca

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

- **Calidad de Vida Laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.
- **Debilidades:** Ausencia de condiciones internas representadas en recursos humanos, físicos y axiológicos que limitan o dificultan el éxito de la organización. Son características internas importantes para la operación de poco desarrollo o inexistentes y que limitan o inhiben el éxito general de una organización.
- **Eficacia:** Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los, objetivos y metas.
- **Eficiencia:** Relación entre resultados y uso de los recursos disponibles. En otras palabras, es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos.
- **Equipo de Trabajo:** Conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente aportando habilidades complementarias, buscando excelencia en el desempeño y una meta con la que se sientan solidariamente responsables.
- **Estrategias:** Se refiere a tácticas sobre cómo lograr los objetivos propuestos; por consiguiente, se refleja en planes, programas y proyectos. Opciones o maneras elegidas por la entidad para utilizar los recursos y dirigir los esfuerzos hacia el logro de los objetivos, considerando sus propias fortalezas y debilidades y las oportunidades y amenazas que caracterizan su entorno.
- **Evaluación:** Proceso propio y espontáneo de la estructura del pensamiento mediante el cual se emite juicios sobre acontecimientos y fenómenos, con base en la comparación con normas o estándares explícitos o implícitos.
- **Evaluación de necesidades:** Diagnóstico de los problemas presentes y de los desafíos futuros que pueden enfrentarse mediante capacitación y desarrollo.
- **Incentivos:** Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.
- **Incentivos Pecuniarios:** Estímulos que se dan en dinero a equipos de trabajo.
- **Necesidades:** Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No solo son carencias sino también potenciales humanos, que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización modelos políticos y valores.
- **Resistencia al cambio:** Deseo de no aceptar un cambio o aceptarlo solo parcialmente.

## 9. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN POR CARGOS



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020


Para la construcción del sistema de estímulos es necesario tener en cuenta la caracterización de los servidores públicos frente a la caracterización de los cargos. La alcaldía municipal de Pitalito es responsable de esta caracterización, para así tener claridad sobre qué tipo de programas de bienestar o programas de incentivos van a ser más atractivos para los servidores y van a responder eficazmente a sus necesidades.

La alcaldía municipal cuenta con una planta personal de 211 servidores públicos, donde el 51% corresponden a auxiliares, el 25% a profesionales, 14% Técnicos, 7% directivos, y finalmente un 3% a especialistas para un total de 100%.

**Tabla 1: Planta de personal categorizada por cargos dentro de la Entidad.**

NO. CARGOS	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO
<b>10</b>	<b>DESPACHO DEL ALCALDE</b>		
01	ALCALDE	005	01
01	SECRETARIA EJECUTIVA DESPACHO ALCALDE	438	10
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17
01	CONDUCTOR	480	17
01	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17
05	JEFES DE OFICINA	006	02
<b>111</b>	<b>PLANTA GLOBAL</b>		
<b>10</b>	<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		
07	SECRETARIOS DE DESPACHO	020	02
01	SECRETARIO DESPACHO AREA SALUD	097	02
02	DIRECTORES TÉCNICOS	09	03
<b>52</b>	<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		
06	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06
02	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	08
02	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
01	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	04
01	ALMACENISTA	215	4
01	TESORERO	201	4
08	CORREGIDORES	227	8
01	COMISARIO DE FAMILIA	202	4
<b>23</b>	<b>NIVEL TÉCNICO</b>		
09	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10

0

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

08	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	12
01	TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	323	11
01	INSPECTOR DE POLICÍA	303	10
01	TÉCNICO OPERATIVO	314	12
03	TÉCNICO OPERATIVO	314	13
<b>36</b>	<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17
02	INSPECTOR	416	17
04	CONDUCTOR	480	17
02	OPERARIO CALIFICADO	490	17
<b>134</b>	<b>TOTAL</b>		

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Hará parte de la Planta de Personal un cargo de celador Código 477 Grado 19 el cual permanecerá de manera temporal mientras se materializa el derecho pensional.

El 25 de noviembre de 2019 se realiza modifica parcialmente el Decreto 576 de 2018, incrementando la remuneración del cargo Auxiliar Administrativo de la planta global grado 17 al grado 16, de conformidad a la escala salarial vigente, nivelando así la asignación salarial de dichos cargos.


**07. AUXILIAR ADMINISTRATIVO**

El 30 de diciembre de 2020, el honorable Concejo municipal mediante Acuerdo municipal 040 concede "facultades pro t mpore al Alcalde municipal, para el rediseño de la estructura administrativa y fortalecimiento institucional de la administración municipal, y se dictan otras disposiciones". Lo que indican cambios en la Estructura 2021, los cuales a la fecha no se presentan registros.

Adicionalmente existe una Planta de Personal perteneciente a la Secretaría de Educación financiada con recursos de Sistema General de Participaciones cuyo Código y Grado de remuneración es el mismo que fue adoptado mediante actos administrativos que los vincularon a esta entidad territorial en especial el Acuerdo Municipal 02 de 2010, Decretos 348, 465 de 2010 Decretos 186,351,372 de 2011 y demás normas que los modifiquen adicionen sustituyan o regulen la materia conforme se establece a continuación:

<b>17</b>	<b>SECRETARÍA DE EDUCACIÓN</b>	<b>MUNICIPAL</b>	
	<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>CÓDIGO: PL-GTH-01</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>

<b>05</b>	<b>NIVEL TÉCNICO</b>		
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01
<b>01</b>	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	02
<b>03</b>	<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
<b>04</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
<b>17</b>	<b>TOTAL</b>		


**Artículo 3°.** El personal administrativo docente y directivo docente, vinculado a la Entidad Territorial a través de la Secretaría de Educación Municipal, financiado con recursos del Sistema General de Participación, permanecerán en los mismos cargos, con iguales códigos y grados con el que fueron vinculados, de conformidad con el Acuerdo 002 de 2010, Decretos 003, 005, 463 de 2010 y el grado de escalafón nacional docente que corresponda y demás normas que los modifiquen, adicionen, sustituyan o regulen la materia.

<b>64</b>	<b>SEM - INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>		
	<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
<b>32</b>	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01
<b>05</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
<b>07</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07
<b>01</b>	CELADOR	477	01
<b>01</b>	CONDUCTOR	480	01
	CONDUCTOR MECÁNICO	482	01
<b>01</b>	OPERARIO	487	01
<b>01</b>	SECRETARIO	440	01
	<b>TOTAL</b>		<b>64</b>

## 10. DIAGNOSTICO IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para la formulación del plan de bienestar social e incentivos vigencia 2021, se tomó como herramienta diagnóstica la aplicación de una encuesta, desde de las diferentes necesidades y expectativas de bienestar social expresadas por algunos funcionarios, a partir de ello se consolidó una encuesta que evaluó categorías como flexibilidad laboral, promoción y prevención en salud, actividades artísticas y culturales, deportivas, recreativas y vacacionales, educación formal y/o profesionalización, espacio físico y relaciones humanas, entre otras actividades importantes para el bienestar social de los funcionarios, esta encuesta fue previamente revisada y aprobada por el Comité integrado de Planeación y Gestión MIPG; la encuesta buscaba identificar las necesidades de bienestar tanto a nivel colectivo como individual, de los funcionarios de la Alcaldía



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

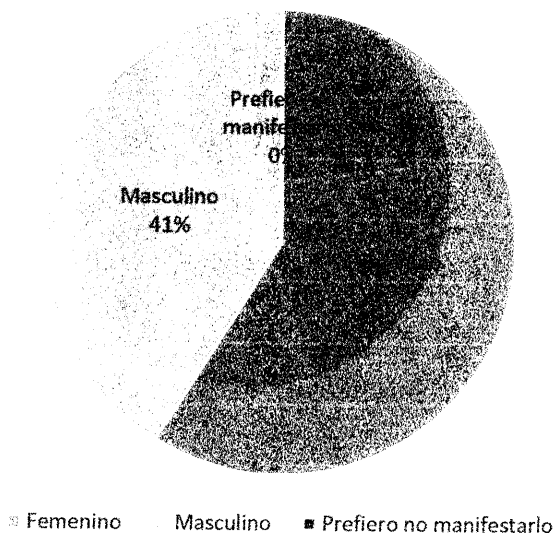
Municipal, para a partir de ahí elaborar el plan de bienestar e incentivos y su cronograma de ejecución, acorde a las necesidades expresadas por los funcionarios; en la aplicación de la encuesta participaron el 73% de los funcionarios de la administración municipal es decir 156 funcionarios de los 211 de la planta de personal existente, se considera que de acuerdo al porcentaje de aplicación es viable poder desarrollar una tabulación, análisis del diagnóstico de bienestar a partir del instrumento aplicado.


### 11. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

La encuesta fue publicada por el aplicativo interno de la administración municipal (extranet), donde se contó con una participación de 156 funcionarios de 211 que hacen parte de la planta de personal, equivalentes al 73%.

<b>Femenino</b>	92	59%		
<b>Masculino</b>	64	41%		
<b>Prefiero no manifestarlo</b>	0		0	

#### GENERO



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01

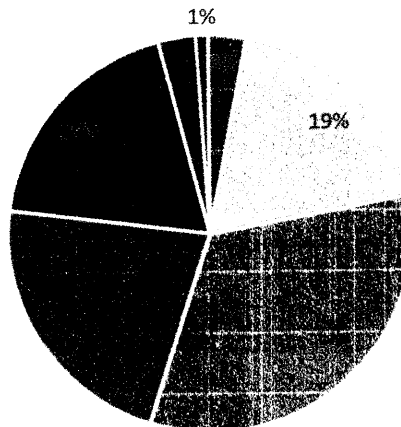
De los 156 funcionarios que dieron respuesta a la encuesta frente a 3 ítems que se tendrán en cuenta para a generación de protocolos de trabajo en la entidad el 59% son de género femenino, seguido de un 41% género masculino.

### RANGOS DE EDAD

1. **Edad:**


Edad		
18-25	3%	5
26-33	19%	29
34-41	33%	52
42-49	22%	34
50-57	19%	29
58-65	3%	6
66 O MAS	1%	1

### RANGOS DE EDAD



Edad 18-25 26-33 34-41 42-49 50-57 58-65 66 O MAS

*d*

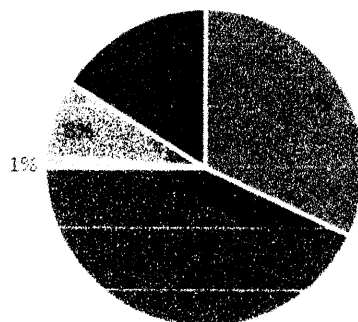
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

El 33% del personal que trabaja en la alcaldía municipal oscilan entre los 34 y 41 años de edad, seguido de un 22% que se encuentra en rangos entre los 44 y 49 años de edad, un 19% sus edades se encuentran entre los 50 y 57 años, al igual que entre las edades de los 26 a 33 años y finalmente encontramos un porcentaje de un 3% que se ubican en los rangos de edades 18 a 25 y 58 a 65 años.

### ESTADO CIVIL


<b>Estado civil</b>		
Soltero	32%	50
Casado	43%	67
Viudo	1%	1
Separado	8%	13
Unión marital de hecho	16	25

### ESTADO CIVIL



Soltero  
  Casado  
  Viudo  
  Separado  
  Unión marital de hecho

1

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

El 43% del personal que dio respuesta a la encuesta son casados permitiendo que dentro de las actividades que se programen se incluyan programas de plan familiar, el 32% que son solteros, un 16% su estado civil es unión marital de hecho, seguido de un 8% son población separada y finalmente un 1% son viudos.

### NUCLEO FAMILIAR FUNCIONARIO (HIJOS)

Sí	126	81%	No:	30	19%
----	-----	-----	-----	----	-----


HIJOS



EL 81% de los funcionarios de la alcaldía manifiestan que tienen hijos, porcentaje muy significativo para tener en cuenta al momento de implementar las actividades que estas incluyan planes de tipo familiar.

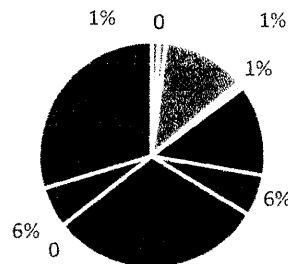
### NIVEL DE ESTUDIO ALCANZADO

*Handwritten mark*

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01

Ninguno	1%	1
Primaria incompleta	0	0
Primaria completa	0	0
Bachillerato in completo	1%	1
Bachillerato completo	12%	18
Técnico / tecnológico incompleto	1%	2
Técnico / tecnológico completo	13%	20
Profesional incompleto	6%	10
Profesional completo	31%	48
Carrera militar / policía	0	0
Post-grado incompleto	6%	10
Post-grado completo	30%	46


Nivel de Estudios



- Ninguno
- Primaria incompleta
- Primaria completa
- Bachillerato in completo
- Bachillerato completo
- Técnico / tecnológico incompleto
- Técnico / tecnológico completo
- Profesional incompleto
- Profesional completo
- Carrera militar / policía
- Post-grado incompleto
- Post-grado completo

El 31% del personal que dio respuesta a la encuesta es personal que su último nivel de estudio profesional completo, seguido de un postgrado completo de 30%, una carrera técnica y tecnológica con un 13%, un 12% son bachilleres, se puede apreciar que se cuentan con un personal profesional y con postgrados en su mayoría, no sin antes es importante realizar dentro de la administración una feria de universidades que permita al personal de planta conocer la oferta académica que tienen las diferentes universidades



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01

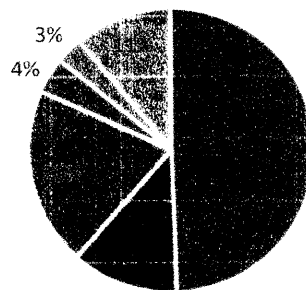
que se encuentran presentes en el municipios, sus convenios y descuentos que manejan con el fin de incentivar al personal a estudiar y fortalecer sus conocimientos.

### ANTIGÜEDAD EN LA ALCALDIA

Menos de 1 año: 77  
 1 a 5 años: 19  
 6 a 10 años: 31  
 11 a 15 años: 7  
 16 a 20 años: 5  
 Más de 20 años: 17


Menos de 1 año	49%
1 a 5 años	12%
6 a 10 años	20%
11 a 15 años	4%
16 a 20 años	3%
Mas de 20 años	11%

Antigüedad en la Alcaldía



■ Menos de 1 año ■ 1 a 5 años ■ 6 a 10 años  
 ■ 11 a 15 años ■ 16 a 20 años ■ Mas de 20 años


El 49% de los funcionarios manifiestan que llevan menos de un año en la alcaldía, este alto porcentaje se debe al proceso de selección N° 715 de 2018 – Convocatoria Territorial Centro Oriente, donde un número significativo de personas ingresaron en el año 2020 se posesionaron en sus cargos, un 20% refiere que lleva en laborando en la alcaldía entre 6

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

y 10 años, 12% llevan entre 1 y 5 años, un 11 llevan más de 20 años y finalmente un 4 y 3% llevan laborando en la alcaldía entre 11 y 20 años.

**POBLACIÓN IDENTIFICADA COMO GRUPO VULNERABLE**



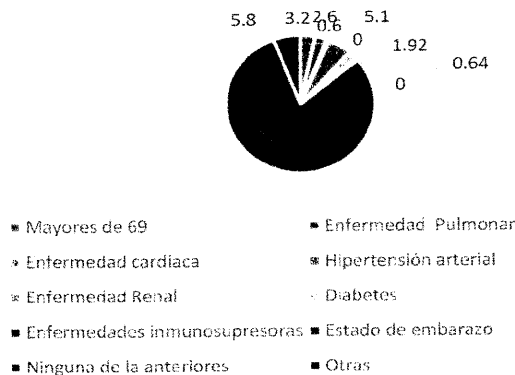
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01

**1. estos grupos:**

Mayor de 60 años.	5
Enfermedad pulmonar	4
Enfermedad cardiaca	1
Hipertensión arterial	8
Enfermedad renal	0
Diabctcs	3
Enfermedades inmunosupresoras (cáncer, trasplantes previos, lupus, entre otras)	1
Estado de embarazo.	0
Ninguna de las anteriores	125
Otras: 9, RINITIS, DISCAPACIDAD FISICA, ASMA, HIPERTIROIDISMO, VERTIGO, ALERGIA RESPIRATORIA, CONTROL CANCER TIROIDES, ALERGIA RESPIRATORIA.	


Mayor de 69 años	3.2%
Enfermedad pulmonar	2.6%
Enfermedad cardiaca	0.64%
Hipertensión arterial	5%
Enfermedad renal	0%
Diabetes	2%
Enfermedades inmunosupresoras	0.6%
Estado de embarazo	0%
Ninguna de las anteriores	80%
Otras	6%

Grupos por edades y enfermedades




Es importante para la Secretaría General poder identificar las enfermedades de base que puedan estar padeciendo el personal de planta de la administración municipal, esto con el fin de poder establecer las medidas de protección para este tipo de población identificada

*d*

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

teniendo en cuenta que se trata del grupo más vulnerable frente al covid-19. De los 156 de los funcionarios que contestaron la encuesta el 80% manifiesta que no hace parte del grupo de enfermedades nombradas en la encuesta, sin embargo se evidencia que un 3% refiere presentar enfermedad de tipo pulmonar, por lo anterior es importante identificar qué tipo de enfermedad pulmonar padece, ya que dentro de las enfermedades pulmonares más comunes encontramos asma, colapso parcial o total del pulmón (neumotórax o atelectasia), hinchazón e inflamación de las vías principales (tubos bronquiales) que transportan aire a los pulmones (bronquitis), EPOC (enfermedad pulmonar obstructiva crónica), cáncer pulmonar, infección pulmonar (neumonía), acumulación anormal de líquido en los pulmones (edema pulmonar), arteria pulmonar bloqueada (émbolo pulmonar) entre otras, pero además saber cuál es la persona, a que dependencia pertenece para poder implementar el protocolo de bioseguridad a desarrollar; un 5% manifiestan que padecen de hipertensión arterial, el 3% son personal mayor de 60 años, un 2% es diabético y padece enfermedades inmunosupresoras, y finalmente un 1% manifiesta padecer enfermedad inmunosupresoras. Frente a este tipo de enfermedades que manifestaron padecer los diferentes funcionarios de la planta de personal de la administración municipal es importante identificar por medio del área de Seguridad y Salud, la población objetivo, donde se encuentran desempeñando sus funciones, cual es la secretaria a la que pertenecen, si la enfermedad que manifestaron es diagnosticada, pero además poder establecer el protocolo de bioseguridad establecido por el gobierno nacional con el fin de preservar y cuidar la vida de cada uno de los funcionarios.

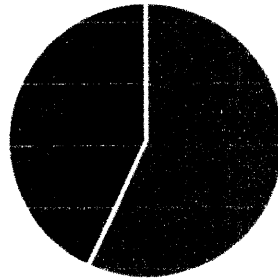
## VIVIENDA

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01

Sí:89                      No: 67

SI	57%
No	43%

Vivienda propia

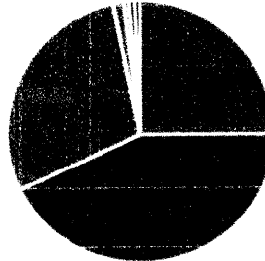


■ SI ■ No

<u>Estrato 1</u>	25%
<u>Estrato 2</u>	43%
<u>Estrato 3</u>	29%
<u>Estrato 4</u>	1.2%
<u>Estrato 5</u>	0.6%
<u>Estrato 6</u>	0%
<u>Finca</u>	0.6%
<u>No sé</u>	0.6%


Estrato de los servicios públicos

1.3%      0.6%      0%      0.6%      0.6%



■ Estrato 1 ■ Estrato 2 ■ Estrato 3 ■ Estrato 4 ■ Estrato 5 ■ Estrato 6 ■ Finca ■ No sé

0

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

El 57% de las personas encuestadas manifiestan que cuentan con vivienda propia, sin embargo hay un 43% que refieren que no, pero además se encuentra en estrato 2 y 3, porcentaje significativo para que desde el área de talento humano se puedan desarrollar ferias de vivienda, donde a través de la gestión que se realice se puedan organizar con las diferentes constructoras una feria que permita que el funcionario conozca de los planes de vivienda que hay en el municipio, tipos de beneficio, descuentos entre otras modalidades con el fin d que pueda adquirir su casa propia.

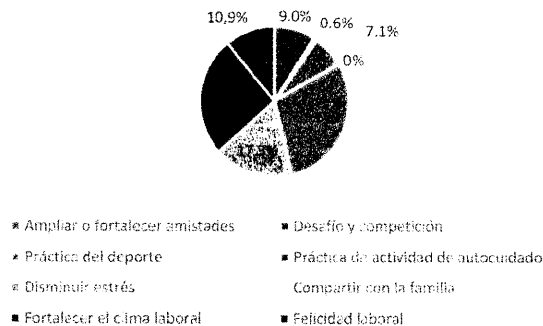
### INTERES EN PARTICIPACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR

¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de bienestar social?

Ampliar o fortalecer amistades: 14  
 Desafío y competición: 1  
 Práctica del deporte: 11  
 Práctica de actividad de autocuidado: 0  
 Disminuir stress: 46  
 Compartir con la familia: 27  
 Fortalecer el clima laboral: 40  
 Felicidad laboral: 17


Ampliar o fortalecer amistades	9%
Desafío y competición	0.6%
Práctica del deporte	7.1%
Práctica de actividad de autocuidado	0%
Disminuir estrés	29.5%
Compartir con la familia	17.3%
Fortalecer el clima laboral	25.6%
Felicidad laboral	10.9%

Participación de actividades de Bienestar Social



Las actividades de bienestar social en los funcionarios no solo permiten fortalecer ese BIEN-ESTAR, si no que también permiten fortalecer los lazos de amistades entre los funcionarios, disminuir esos niveles de estrés que se pueden alcanzar cuando se tiene determinada carga laboral, pero además ayuda a fortalecer el clima laboral y permite el

1

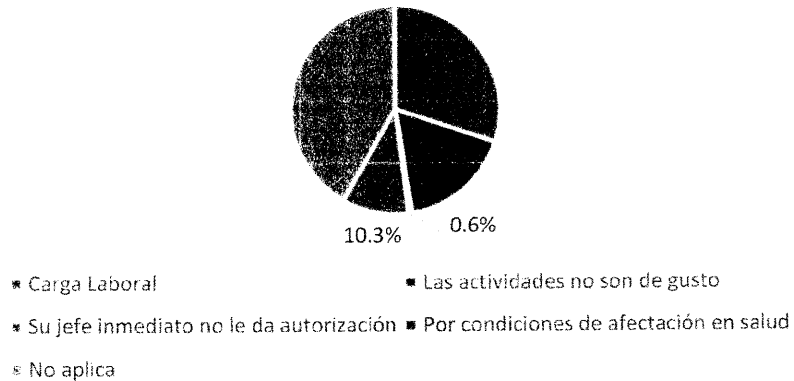
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01
		FECHA: 18/06/2020

autocuidado ya que no solo el bienestar social se limita a desarrollar actividades culturales sino que va más allá permitiendo trabajar desde el fortalecimiento del SER, y esto se evidencia en ese porcentaje significativo que manifestó que participa de las actividades de bienestar social para disminuir el estrés con un 30% y fortalecer el clima laboral 26%.

Carga laboral: 47  
 Las actividades no son de su gusto: 27  
 Su jefe inmediato no le da autorización: 1  
 Por condiciones de afectación en salud: 16  
 No aplica: 65


Carga Laboral	30.1%
Las actividades no son de gusto	17.3%
Su jefe inmediato no le da autorización	0.6%
Por condiciones de afectación en salud	10.3%
No aplica	41.7

No participación en las actividades de Bienestar Social



Dentro de las actividades que se programaran desde el bienestar social, es importante que estos entiendan de la importancia de participar de ellas, ya que son actividades que se programan desde el gusto individual y colectivo asociado a la aplicación de una encuesta que no solo se hace por cumplir una normatividad sino también por el bienestar, un bienestar que esta dado desde lo emocional, lo físico y lo laboral, como se ve puede ver el 42% manifiesta No Aplica, puesto refieren si participarían de las actividades de Bienestar. El 30% refiere que no asiste a las actividades porque carga laboral, sin embargo se proyectarán unos horarios donde puedan asistir los funcionarios, pero

5

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

además un 17% refiere que no son de su gusto de ahí la importancia que la aplicación y respuesta de la encuesta para que estas actividades sean concertadas por los mismo funcionarios.

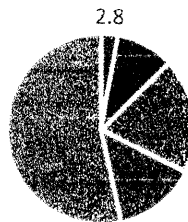
### ACTIVIDADES DEPORTIVAS

**Deporte individual:**

Tenis: 2  
 Ajedrez: 7  
 Natación: 14  
 Tenis de mesa: 10  
 Ciclismo: 38

Tenis	2.8%
Ajedrez	9.9%
Natación	19.7%
Tenis de mesa	14.1%
Ciclismo	53.5%

Deporte individual



■ Tenis ■ Ajedrez ■ Natación ■ Tenis de mesa ■ Ciclismo

A nivel de actividades deportivas el 24% de la población encuestada prefieren el ciclismo como deporte Individual.

**Deportes Colectivos**

Futbol: 29  
 Baloncesto: 9  
 Volleyball: 0  
 Aerobicos: 26

Futbol	45.3%
Baloncesto	14.1%
Volleyball	0%
Aeróbicos	40.6%

9



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

El 54% de los encuestados prefieren la práctica del ciclismo, permitiendo así que desde el área de talento humano se organicen Bicirutas tanto diurnas como nocturnas actividades que son de tipo individual y que están muy apropiadas para la práctica individual de deporte en pandemia por COVID-19 ya que es una actividad que no requiere contacto con el otro, por otro lado vemos que un 20% se inclina por la natación, lo cual también permite establecer estrategias para fortalecer esta práctica entre los funcionarios.

Al igual el fútbol practicado en Colombia deporte que ha sido fundamental en la construcción de las sociedades en el mundo, permite la integración como equipos y comprender la complejidad de una acción que llega a convertirse en la vida de muchos amantes al juego de la pelota, el pie y la cabeza, más en sociedades como la nuestra en la que las alternativas de optimización de relaciones interpersonal como resultado de la encuesta contamos con un 45.3% para realizar actividades institucionales como torneos relámpagos de fútbol que permitan la integración por dependencias y de genero.

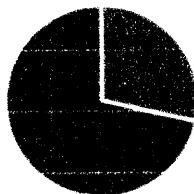
### Deportes autóctonos:

Rana:6

Mini-tejo: 15


Rana	28.6%
Mini Tejo	71.4%

### Deportes autóctonos



■ Rana ■ Mini-tejo

Los juegos deportivos autóctonos son la herencia que forma parte del patrimonio cultural de nuestro país, por eso es importante que desde el bienestar al funcionario se pueda fortalecer este tipo de juegos, vemos que al aplicar la encuesta el 71.4% de los

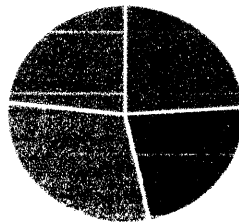
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

funcionarios manifestaron estar interesados por jugar mini tejo lo cual permite que se puedan organizar campeonatos al interior de la alcaldía por cada secretaria, campeonatos mixtos donde allá participación tanto de hombres como de mujeres.

### ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

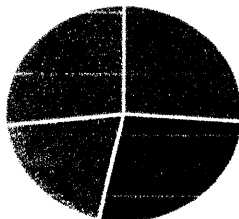
ARTÍSTICAS Y CULTURALES	SI	NO	SI%	NO%
I e interesa practicar algún curso de manualidades	74	82	48%	52%
Estaría interesado (a) en interpretar algún instrumento	70	86	45%	55%
Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina	93	63	60%	40%
Estaría interesado (a) en el canto o en el baile	72	84	46%	54%

Si




■ Curso de Manualidades   ■ Interpretar instrumento  
 ■ Habilidades de cocina   ■ Canto o baile

No



■ Curso de Manualidades   ■ Interpretar instrumento  
 ■ Habilidades de cocina   ■ Canto o baile

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01

La encuesta muestra que los talleres de cocina son de preferencia debido a que permiten generar espacios de familia en el bienestar de los funcionarios y a la vez muestras gastronómicas de los talleres realizados.

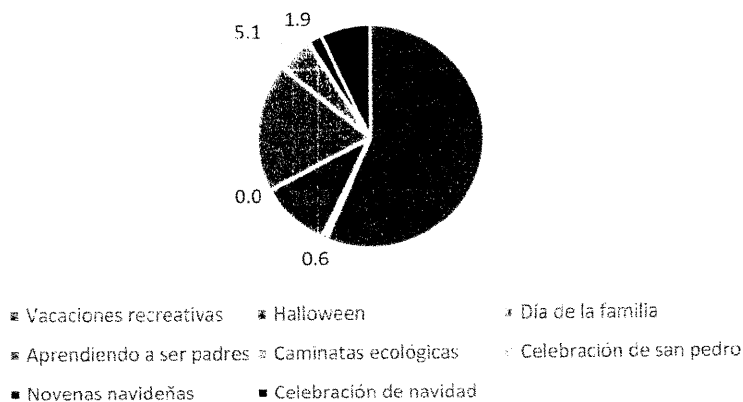
Existe un amplio grupo que desea la práctica de manualidades las cuales pueden para fortalecer el emprendimiento, la sana dispersión e incluso para la preparación pre pensional.

### ACTIVIDADES RECREATIVAS


- ✓ Vacaciones recreativas: 88
- ✓ Halloween: 1
- ✓ Día de la familia: 16
- ✓ Aprendiendo a ser padres: 0
- ✓ Caminatas ecológicas: 29
- ✓ Celebración de san pedro: 8
- ✓ Novenas navideñas: 3
- ✓ Celebración de navidad: 11

Vacaciones recreativas	56.4%
Halloween	0.6%
Día de la familia	10.3%
Aprendiendo a ser padres	0%
Caminatas ecológicas	18.6%
Celebración de San Pedro	5.1%
Novenas navideñas	1.9%
Celebración de navidad	7.1%

Actividades recreativas



7

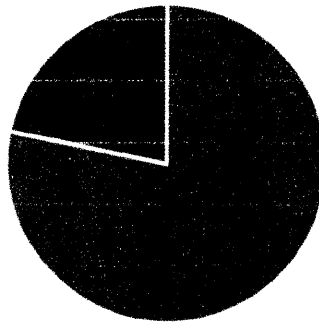
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>CÓDIGO:</b> PL-GTH-01	<b>VERSIÓN:</b> 01

Lo conocido a través de estas respuestas permite descubrir la importancia de las actividades en familia. El mayor porcentaje con un 56% prefiere vacaciones recreativas, se puede inferir por temas descanso tras la carga laboral anteriormente manifestada. Caminatas ecológicas en un 19%, esto en respuesta a la cuarentena y al poder en familia disfrutar del medio ambiente. Es necesario reconocer que culturalmente o socialmente hay fechas que permiten una mayor disposición de las personas y sus familias.

<b>EDUCACIÓN Y/O PROFESIONALIZACIÓN</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Es su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales	122	34


<b>Si</b>	<b>78.2%</b>
<b>No</b>	<b>21.8%</b>

Educación y/o profesionalización



■ Si ■ No

La encuesta muestra como las personas desean mejorar su hoja de vida a través de la formación continua, lo cual también apoyará a la institución en cuanto a la mayor calidad profesional de sus funcionarios. Esto se muestra a partir de un 78% que está interesado en la Educación y/o profesionalización.

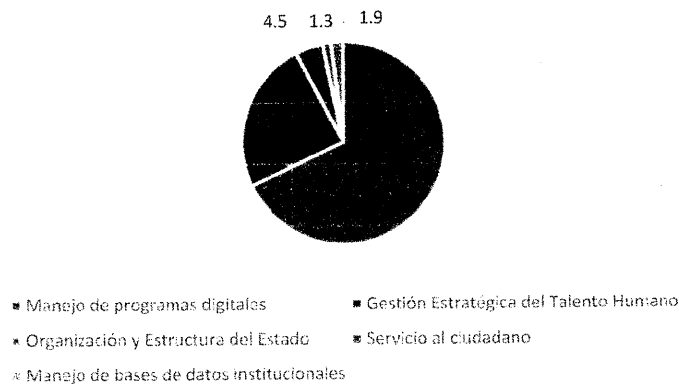
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>CÓDIGO: PL-GTH-01</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>

**PRIORIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES GENERALES DE UN SERVIDOR PÚBLICO**

a. Manejo de programas digitales (Word, Excel, PowerPoint)	106
b. Gestión Estratégica del Talento Humano	38
c. Organización y Estructura del Estado	7
d. Servicio al ciudadano	2
e. Manejo de bases de datos institucionales	3


Manejo de programas digitales (Word, Excel, PowerPoint)	67.9%
Gestión Estratégica del Talento Humano	24.4%
Organización y Estructura del Estado	4.5%
Servicio al ciudadano	1.3%
Manejo de bases de datos institucionales	1.9%

Cursos o seminarios de interés



El resultado de las encuestas muestra que cada uno de los funcionarios expresa un deseo de mejora continua en el proceso que desempeña dentro de la administración pues todas las respuestas fueron elegidas por los participantes, esto define el impacto que puede tener la aplicación de temáticas que favorecen al servidor público. El mayor porcentaje

U

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

representa aprendizaje de programas digitales con 68% marcada como prioridad. Esto debe llevar a generar los espacios y las actividades que den respuesta esta necesidad dentro del Plan Institucional de Capacitación.

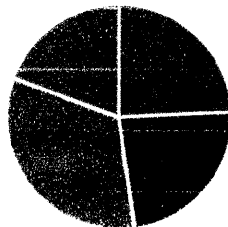
### ESPACIO FÍSICO

ESPACIO FÍSICO	SI	NO
a. Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo es adecuada (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)	89	67
b. Actualización de equipos de cómputo	86	70
c. Seguridad e higiene del lugar	121	35
d. Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública	71	85

#### SI


Condiciones de comodidad	57.1%
Actualización de equipos de computo	55.1%
Seguridad e higiene en el lugar	77.6%
Lugares de esparcimiento	45.5%

#### Situaciones de confort (Si)



- Condiciones de Comodidad
- Actualización de equipos de computo
- Seguridad e higiene en el lugar
- Lugares de esparcimiento

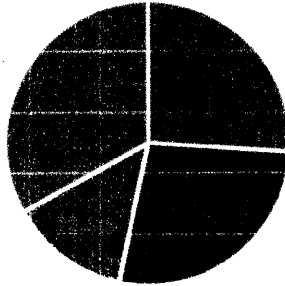


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

NO

Condiciones de Comodidad	42.9%
Actualización de equipos de computo	44.9%
Seguridad e higiene en el lugar	22.4%
Lugares de esparcimiento	54.5%


Situaciones de confort (No)



- Condiciones de Comodidad
- Actualización de equipos de computo
- Seguridad e higiene en el lugar
- Lugares de esparcimiento

El resultado que arroja esta pregunta nos permite ver la necesidad que hay en la mejora de las condiciones de trabajo. El mayor porcentaje pide que se trabaje mucho en lugares de esparcimiento. Seguido de la actualización de los equipos de cómputo. Después aparece en orden de importancia los puestos de trabajo y confort de los mismos y por último los lugares de seguridad e higiene. En todos se puede mejorar y se socializa respuestas con Almacén y Seguridad y Salud en el Trabajo para que se tenga en cuenta es los planes de adquisición y se dé respuesta efectiva a las solicitudes.

5

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>CÓDIGO: PL-GTH-01</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>

### PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Si	No
Jornadas de vacunación	105	51
Jornadas de tamizajes (toma de peso, talla y tensión arterial)	130	26
Commemoración de la semana de la salud	93	63
Salud visual y auditiva	139	17
Salud sexual y reproductiva	85	71
Jornada de donación de sangre	81	75
Jornadas de Higiene oral	123	33
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.	132	24
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.	134	22

SI


Jornadas de vacunación	67,3%
Jornadas de tamizajes (toma de peso, talla y tensión arterial)	83,3%
Commemoración de la semana de la salud	59,6%
Salud visual y auditiva	89,1%
Salud sexual y reproductiva	54,5%
Jornada de donación de sangre	51,9%
Jornadas de Higiene oral	78,8%
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.	84,6%
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.	85,9%

Promoción y prevención de la salud (Si)



- Jornadas de vacunación
- Jornadas de tamizajes (toma de peso, talla y tensión arterial)
- Commemoración de la semana de la salud
- Salud visual y auditiva
- Salud sexual y reproductiva
- Jornada de donación de sangre
- Jornadas de Higiene oral
- Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.
- Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo

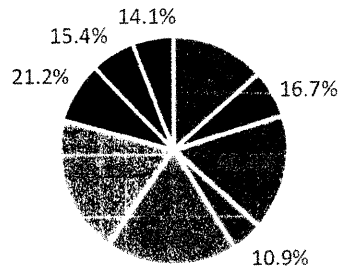


	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>CÓDIGO: PL-GTH-01</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>

No


Jornadas de vacunación	32,7%
Jornadas de tamizajes (toma de peso, talla y tensión arterial)	16,7%
Conmemoración de la semana de la salud	40,4%
Salud visual y auditiva	10,9%
Salud sexual y reproductiva	45,5%
Jornada de donación de sangre	48,1%
Jornadas de Higiene oral	21,2%
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.	15,4%
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.	14,1%

Promoción de la salud (No)



- Jornadas de vacunación
- Jornadas de tamizajes (toma de peso, talla y tensión arterial)
- Conmemoración de la semana de la salud
- Salud visual y auditiva
- Salud sexual y reproductiva
- Jornada de donación de sangre
- Jornadas de Higiene oral
- Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.
- Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.

0

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

### NIVEL ORGANIZACIONAL

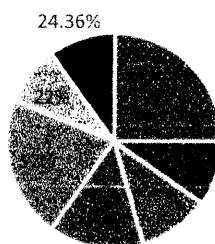
Por favor asigne un número a cada actividad de 1 a 7. No podrá repetir número.

Ejemplo: Si a las actividades deportivas le asignó el número 1 no deberá volver a escribirlo.

- a) Actividades deportivas, recreativas y culturales. PRIMERO 95
- b) Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana). SEXTO 37
- c) Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud CUARTO 41
- d) Conferencias y charlas motivacionales TERCERO 54
- e) Prepensionados - preparación para la pensión SEGUNDO 81
- f) Ferias de vivienda SEPTIMO 34
- g) Actividades de integración familiar QUINTO 38


Actividades deportivas, recreativas y culturales.	61%	95
Prepensionados - preparación para la pensión	52%	81
Conferencias y charlas motivacionales	35%	54
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	26%	41
Actividades de integración familiar	24.3%	38
Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana).	23.7%	37
Ferias de vivienda	22%	34

#### Programas como prioridad



- Actividades recreativas y culturales
- Actividades para el fortalecimiento de clima laboral
- Programas de autocuidado
- Conferencias motivacionales
- Prepensionados
- Ferias de vivienda
- Actividades de integración familiar

6

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>CÓDIGO: PL-GTH-01</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>

El 61% opina que las actividades recreativas y culturales es lo más importante dentro del programa de bienestar social, que les permita integración, disminución del stres y esparcimiento. Esto evidencia el trabajo que se debe realizar dependerá de lo que se haga el bienestar de cada uno de los funcionarios y del ambiente que se viva dentro de la secretaria y de cómo se desempeñara la administración municipal en pro de los laboyanos generando felicidad laboral.


### FLEXIBILIDAD LABORAL

ÍTEMS	Si	No
¿Está de acuerdo con que se implemente el horario flexible en la Alcaldía?	133	23
¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?	121	35
¿Su jefe directo es flexible ante posibles eventualidades?	147	9
¿Considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo?	133	23
¿Considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal?	141	15

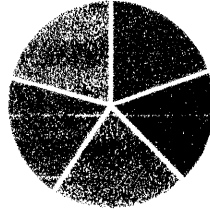
SI

Horario Flexible	85.3%
Satisfacción horaria de trabajo	77.6%
flexibilidad del jefe directo	94.2%
Flexibilidad en la productividad del trabajo	85.3%
Flexibilidad laboral en el equilibrio en la vida personal y familiar	90.4%

5

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>CÓDIGO: PL-GTH-01</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>FECHA: 18/06/2020</b>

Si

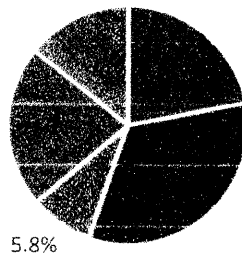


- Horario Flexible
- Satisfacción horaria de trabajo
- flexibilidad del jefe directo
- Flexibilidad en la productividad del trabajo
- Flexibilidad laboral en el equilibrio en la vida personal y familiar

NO


<b>Horario Flexible</b>	<b>14.7%</b>
<b>Satisfacción horaria de trabajo</b>	<b>22.4%</b>
<b>flexibilidad del jefe directo</b>	<b>5.8%</b>
<b>Flexibilidad en la productividad del trabajo</b>	<b>14.7%</b>
<b>Flexibilidad laboral en el equilibrio en la vida personal y familiar</b>	<b>9.6%</b>

No



- Horario Flexible
- Satisfacción horaria de trabajo
- flexibilidad del jefe directo
- Flexibilidad en la productividad del trabajo
- Flexibilidad laboral en el equilibrio en la vida personal y familiar

M

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01
		FECHA: 18/06/2020

La encuesta arroja que un 94% piensa que la flexibilidad del jefe directo y con un 90% la flexibilidad del horario laboral es una las actividades que se debe implementar dentro de la administración municipal. Esto se debe revisar pues los funcionarios quienes deben cumplir con sus responsabilidades tienen que conocer que opciones se pueden aplicar. El ambiente ha cambiado ante las circunstancias del COVID-19, ya que esta pandemia cambia el estilo de vida de las personas y la administración municipal no puede ser ajeno a estos cambios.

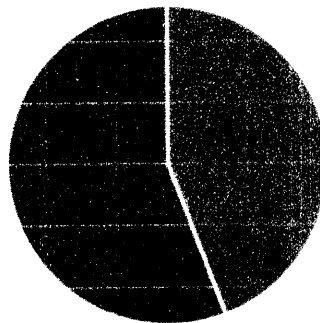
**SISTEMA DE ESTÍMULOS**  
(Programa de Bienestar Social e Incentivos)

Sí 69

No 87

Sí	44.2%
No	55.8%


Conocimiento plan de incentivos



■ Sí ■ No

El conocimiento de estímulos según lo arroja la encuesta deja ver un reto y es compartir con cada uno de los funcionarios aquello que hace parte del plan. Las capacitaciones a través de las cuales se presenten, permitirá que el personal se motive más en el desempeño de las labores diarias.

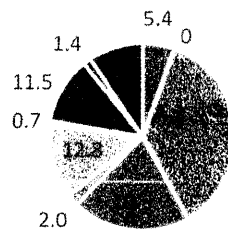
7

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

### Incentivos por desempeño individual y por equipos de trabajo

Participación en proyectos especiales	5.4%
Publicación de un trabajo en medios de circulación nacional	0%
Apoyo para el pago de la matrícula	36.5%
Tres días de permiso remunerado	20.3%
Empleado del mes	2.0%
Reconocimiento de un día de descanso	12.8%
Reconocimiento de medio día remunerado	0.7%
Día compensado	11.5%
Incentivos por equipo de trabajo	1.4%
Apoyo en cursos académicos	9.5%


Plan de incentivos



- Participación en proyectos especiales
- Publicación de un trabajo en medios de circulación nacional
- Apoyo para el pago de la matrícula
- Tres días de permiso remunerado
- Empleado del mes
- Reconocimiento de un día de descanso
- Reconocimiento de medio día remunerado
- Día compensado

Un 37% de las personas encuestadas definen que apoyo para el pago de matrícula el fundamental en los incentivos, con un 20% tres días de permiso remunerado y con un 13% el reconocimiento de un día de descanso por cumpleaños. Estas respuestas

N

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>CÓDIGO: PL-GTH-01</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>

permiten evidenciar que la percepción de los funcionarios es de tipo individual poder acceder a incentivos institucionales.

### **COBERTURA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

Acorde con lo establecido por los decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015, quienes se benefician de las políticas, planes y programas de bienestar laboral, serán todos los servidores públicos de la entidad y sus familias (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 servidor). En el cronograma de actividades se evidencias los participantes, donde se hace apremiante definir el tipo de actividad y/o estímulo acorde a su modalidad puesto que dentro de la Administración Municipal se encuentran servidores Públicos de Carrera Administrativa, algunos funcionarios se encuentran en periodo de prueba, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción.

### **13. LÍNEAS DE ACCIÓN DE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**


#### **13.1. ACTIVIDADES DE BIENESTAR A DESARROLLAR**

La Entidad realizará algunas Actividades de Bienestar a través de la gestión Interna Institucional y otras contratadas de acuerdo con el presupuesto asignado y la aprobación de Comité de Modelo Integrado de Gestión MIPG.

#### **13.2. CRONOGRAMA ACTIVIDADES:**


A continuación, se describe por ejes y actividades de acuerdo a las necesidades de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pitalito:



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>CÓDIGO: PL-GTH-01</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>FECHA: 18/06/2020</b>

EJES	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Clima laboral al interior de las Secretarías: Conferencias y charlas motivacionales.	Secretarías	Funcionarios	Mensual
	Cumpleaños del mes: Desayunos sorpresa a los funcionarios			
	Novena Navideña	Secretaría General	Funcionarios	16 al 24 de Diciembre de 2021
	Ancheta Navideña	Secretaría General	Funcionarios	23 de diciembre 2021
	Día del servidor público: Acto protocolario y entrega de placa de reconocimiento.	Secretaría General	Funcionarios	27 de junio 2021
Servicios Financieros	visitas comerciales entidades bancarias, con el fin de ofrecer, servicios y beneficios financieros para: vivienda, libre inversión, estudios entre otros	Secretaría General	Funcionarios	Marzo 2021.
	Socialización proyectos de vivienda	Secretaría General- Dirección Técnica de vivienda	Funcionarios	Marzo 2021.
EDUCACIÓN FORMAL	Horario Flexible: Permiso remunerado estudios pregrado posgrado	Alta Dirección, Secretarios, Jefes de Oficina	Funcionarios	Mensual
	Pago de matrícula pregrado y posgrado funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, hasta dos (02) 2mlmv. Pago de matrícula hijos	Secretaría General	Funcionarios de carrera	Febrero, Junio y Noviembre 2021
ARTISTICO Y CULTURAL	Curso de fortalecimiento de habilidades en la cocina	Secretaría General	Funcionarios	Mayo 2021.
	Actividad Sampedrina: Reinado Virtual	Secretaría General	Funcionarios	Junio 2021.
	ANCHETA SAMPEDRINA			
DESVINCLACIÓN ASISTIDA	Sensibilización Pre pensionados. semestral.		Servidores públicos próximos a cumplir los requisitos de	Mayo y noviembre 2021
	Asesoría con los AFP Apoyo en los trámites de los funcionarios ante AFP	Secretaría General		
INCENTIVOS POR EQUIPO	Integración por Secretarías de carácter semestral, se brindara un almuerzo por funcionario.	Todas las dependencias.	Funcionarios	Semestral
	Trabajo en equipo: Socialización PIGA, Código de Integridad, cero papel y digitalización de archivo, atención al usuario.	Secretaría General Ambiente y Gestión del Riesgo- S.S.T	Funcionarios	Mensual
SALARIO EMOCIONAL	Celebración de cumpleaños: Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado a solicitud del funcionario y aprobado por el Secretario o Jefe de Oficina	Secretarios Jefes de Oficina	Funcionarios	Mensual
CAMINATAS ECOLOGICAS	Para funcionarios que previa inscripciones deseen participar de la actividad, concertados previamente con el jefe inmediato, los cuales estarán distribuidos en grupos según lo permitido por la norma y los protocolos establecidos de bioseguridad.	Secretaría General Ambiente y Gestión del Riesgo- S.S.T	Funcionarios	Noviembre 2021.
ACTIVIDADES DEPORTIVAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS	Campeonato relampago de futbol Biciruta campeonato relampago de minitejo	Secretaría General Ambiente y Gestión del Riesgo- S.S.T	Funcionarios	Mayo, Agosto, octubre 2021
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Campañas de salud oral, visual, nutricional entre otras.	Secretaría General (SST) – Secretaría de Salud	Funcionarios	Enero, marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre 2021.
ACTIVIDADES RECREATIVAS	Vacaciones recreativas: Día de compartir en familia disfrutando las vacaciones de receso escolar.	Secretaría General	Funcionarios	Octubre 2021.
	Actividades deportivas, recreativas y culturales: disfrutando de la compañía e integración de las diferentes dependencias de la Administración Municipal.	Secretaría General	Funcionarios	Agosto y septiembre de 2021

1

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>CÓDIGO: PL-GTH-01</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>


Nota: Todas las actividades que se requiera realizar por contrato deberán contar con los ajustes del 6% de gastos de legalización contractual.

#### **14. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL PARA ATENDER LAS NECESIDADES DETECTADAS.**

##### **14.1 PLAN DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS**

- Clima laboral al interior de las Secretarías: Conferencias y charlas motivacionales.
- Cumpleaños del mes: Desayunos sorpresa a los funcionarios.
- Novena Navideña
- Ancheta Navideña
- Día del servidor público: acto protocolario y entrega de placa de reconocimiento
- Visitas comerciales entidades bancarias, con el fin de ofrecer, servicios y beneficios financieros para: vivienda, libre inversión, estudios, entre otros.
- Socialización proyectos de vivienda.
- Horario Flexible: Permiso remunerado estudios pregrado posgrado
- Pago de matrícula pregrado y posgrado funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, hasta dos (02) 2mlmv. Pago de matrícula hijos
- Curso de fortalecimiento habilidades en la cocina
- Actividad Sampedrino: Reinado Virtual
- Ancheta Sampedrino
- Integración por Secretarías de carácter semestral, se brindará un almuerzo por funcionario
- Trabajo en equipo: Concursos por dependencias para los programas de PIGA, Código de Integridad, cero papel y digitalización de archivo, atención al usuario.
- Celebración de cumpleaños: Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado a solicitud del funcionario y aprobado por el Secretario o Jefe de Oficina
- Caminata Ecológica: Para funcionarios que previa inscripciones deseen participar de la actividad, concertados previamente con el jefe inmediato, los cuales estarán distribuidos en grupos según lo permitido por la norma y los protocolos establecidos de bioseguridad.
- Campeonato relámpago de fútbol
- Bicuruta
- Campeonato relámpago de Minitejo.
- Campañas de salud oral, visual, nutricional entre otras.
- Vacaciones recreativas: Día de compartir en familia disfrutando las vacaciones de receso escolar.
- Actividades deportivas, recreativas y culturales: disfrutando de la compañía e integración de las diferentes dependencias de la Administración Municipal.

^

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

#### 14.2. PROGRAMA DE PREPENSIONADOS

El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionario para el 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, con el “enfoque propósito de vida”

Las actividades a desarrollar para los pre-pensionados se enfocarán a:

- a. Identificar quienes están próximos a obtener la pensión.
- b. Realizar un seguimiento para revisar en qué etapa se encuentra el funcionario y brindar la información necesaria y pertinente para la consecución de su pensión de vejez.
- c. Programar actividades por medio una caminata ecológica y charlas para sensibilizar los funcionarios que están próximos a pensionarse, los documentos y requisitos que deben tener, y las actividades que pueden realizar posterior a su pensión.
- d. Apoyo jurídico a los funcionarios en los trámites ante Administradoras de Fondos de Pensiones.

#### 14.3 MEDICIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

Para medir la gestión y el impacto que se tenga frente a la ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Pitalito para la vigencia 2021, se medirán y evaluarán los siguientes indicadores:


INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cumplimiento de las actividades	No. De actividades realizadas/No. De actividades previstas *100	Anual
Cumplimiento de los objetivos	No. De personas que consideran que el objetivo de la actividad se cumplió totalmente/Total de funcionarios asistentes (por cada actividad)*100	Anual

#### 14.4 PRESUPUESTO:

El presupuesto oficial asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Pitalito para el año 2021 corresponde a la suma de CUATROCIENTOS OCHENTA Y CINCO MILLONES DOSCIENTOS SESENTA MIL PESOS MCTE (\$485.260.000):

RUBRO	DETALLE	VALOR	CANTIDAD DE PERSONAL
2.1.2.02.02.009 324 1	BIENESTAR SOCIAL / Planta central	340,000,000.00	130 FUNCIONARIOS

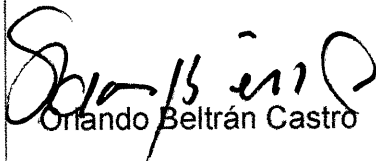
W

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

2.3.2.02.02.009	BIENESTAR SOCIAL / Educación	109,260,000,00	81 FUNCIONARIOS
2.1.2.02.02.009 330	BIENESTAR SOCIAL / Educación	36.000.000	
TOTAL		485.260.000	211

El 30 de diciembre de 2020, el honorable Concejo municipal mediante Acuerdo municipal 040 concede "facultades pro t mpore al Alcalde municipal, para el rediseño de la estructura administrativa y fortalecimiento institucional de la administración municipal, y se dictan otras disposiciones". Lo que indican cambios en la Estructura 2021, los cuales a la fecha no se presentan registros así las cosas, se estima plan de bienestar para 211 funcionarios de planta de la Administración Municipal.

#### APROBACIONES

	REVIS�	APROBÓ
<b>NOMBRE Y FIRMA</b>	 Orlando Beltrán Castro	Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG
<b>CARGO</b>	Secretario General	Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG

1