	RESOLUCIONES		
	CÓDIGO: F-GJ-02	VERSIÓN: 03	FECHA: 1/01/2019

RESOLUCION **047**  
 (Pitalito, **31 ENE 2022**)

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y DE ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDÍA DE PITALITO HUILA"**

El Alcalde (e) del Municipio de Pitalito Huila,  
 En uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las conferidas por el Artículo 314 de la Constitución Nacional, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 044 de 2022 y...

**CONSIDERANDO:**



Que mediante Decreto Ley 1567 de 1998 expedido por el Gobierno Nacional, se crea los programas de Bienestar Social para las entidades del orden Nacional, departamental y territorial.


Que el Artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece el "*Sistema de Estimulos para los Empleados del Estado*, 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 y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales"

Que el Decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.10.6 establece "Planes de incentivos. 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.

Que el Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estimulos, establecidos en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Que por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad territorial, diseñar un plan para favorecer al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, reconociendo o premiando los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Proyectó: María Carolina Acolinar García 	Aprobado por:
Revisado por:	Firma:
Firma: 	Nombre: Kevin Yair Melo Hernandez
Nombre: Andrés Camilo Alvarado Esteban	Cargo: Secretario General (e)
Cargo: Asesor Jurídico - Secretaría General	

	RESOLUCIONES		
	CÓDIGO: F-GJ-02	VERSIÓN: 03	FECHA: 1/01/2019



Que en el parágrafo del artículo 36 de la ley 909 de 2004, establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".


Que la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Para la formulación del plan de bienestar social e incentivos vigencia 2022, se tomó como herramienta diagnóstica la aplicación de una encuesta, desde las diferentes necesidades y expectativas de bienestar social expresadas por algunos funcionarios, a partir de ello se consolidó una encuesta en relación a los ejes de PNB 2020-2022, los cuales lo comprenden proyecto de vida, enlaces de integridad, salud mental, vitalidad y ambiente seguro, 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 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 143 funcionarios de la administración municipal de los 215 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 y posterior construcción del Plan de bienestar e incentivos 2022 el cual se carga en página Web del Municipio a 31 de enero de 2022.

Que la Secretaría General y la Oficina de Talento Humano, construye y socializa la propuesta de Programa de Bienestar e incentivos con los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG quien aprobó la propuesta presentada sobre la adopción del Programa de Bienestar en sesión del día 28 de enero de 2022 mediante acta 01 de 2022.

Que, mediante Decreto 044 del 28 de enero del 2022 se encargó de las funciones de alcalde municipal al Secretario de Infraestructura CRISTIAN FABIAN PIZZO SCALANTE.

Proyectó: María Carolina Apolinar García 	Aprobado por:
Revisado por:	Firma:
Firma:	Nombre: Kevin Yair Melo Hernandez
Nombre: Andrés Camilo Alvarado Esteban 	Cargo: Secretario General (e)
Cargo: Asesor Jurídico – Secretaría General	

	RESOLUCIONES		
	CÓDIGO: F-GJ-02	VERSIÓN: 03	FECHA: 1/01/2019
			Página 5 de 2

Por lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese el Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, el cual esta anexo y hace parte integral de la presente Resolución. Presentado y aprobado ante el Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El presente Programa de Bienestar Social e Incentivos, podrá ser ejecutado de conformidad con las necesidades de los funcionarios de la Alcaldía de Pitalito, durante la presente vigencia.


**ARTICULO TERCERO:** La ejecución, el seguimiento y el cumplimiento del presente programa están bajo la responsabilidad de la Secretaría general.


**ARTICULO CUARTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

31 ENE 2022

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

~~CRISTIAN FABIAN PIZZO SCALANTE~~  
~~Alcalde Municipal (e)~~

Proyectó: María Carolina Apolinar García 

Revisado por:	Aprobado por:
Firma:	Firma:
Nombre: Andrés Camilo Alvarado Esteban 	Nombre: Kevin Yair Melo Hernandez
Cargo: Asesor Jurídico – Secretaría General	Cargo: Secretario General (e)





Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

## ALCALDÍA MUNICIPAL DE PITALITO

PITALITO, 2022





Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

### 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 servidores 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 2022, 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**



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

**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 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.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

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.

**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.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

**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 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.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

- ✓ 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).

### 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 2022, 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.





Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

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 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.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

- ✓ 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.

### 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 01 de febrero de 2022 a 31 de diciembre de 2022.



## 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 Institucional de Gestión y Desempeño-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.

## 8. DEFINICIONES

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



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

**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.

**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



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

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.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

- **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.
- **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

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 215 servidores públicos.

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
04	ASESORES	105	03
<b>111</b>	<b>PLANTA GLOBAL</b>		
<b>10</b>	<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		
07	SECRETARIOS DE DESPACHO	020	02
01	SECRETARIO DESPACHO AREA	097	02



	SALUD		
02	DIRECTORES TÉCNICOS	09	03
<b>52</b>	<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		
06	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06
32	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
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>35</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.

<b>07</b>	<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	<b>407</b>	<b>16</b>
-----------	--------------------------------	------------	-----------

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



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

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:

17 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL			
11 NIVEL PROFESIONAL			
05	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
02	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
03	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
05 NIVEL TÉCNICO			
04	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01
01	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	02
01 NIVEL ASISTENCIAL			
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
17	TOTAL		

**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.

64 SEM - INSTITUCIONES EDUCATIVAS			
NIVEL ASISTENCIAL			
22	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01
19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07
5	CELADOR	477	01
1	CONDUCTOR	480	01
1	CONDUCTOR MECÁNICO	482	01
1	OPERARIO	487	01
11	SECRETARIO	440	01
	TOTAL		64



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

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

Para la formulación del plan de bienestar social e incentivos vigencia 2022, 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 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 66.5% de los funcionarios de la administración municipal es decir 143 funcionarios de los 215 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.

Para la Secretaría General y la Oficina de Talento Humano es muy importante el bienestar de sus servidores públicos, por eso lo invitamos a diligenciar la siguiente encuesta, con la cual se establecerán las actividades a ejecutar dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos.

Los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022 guardan relación con los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos; para este último se transversalizaron los ejes de Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

Plan de Bienestar Social e  
Incentivos

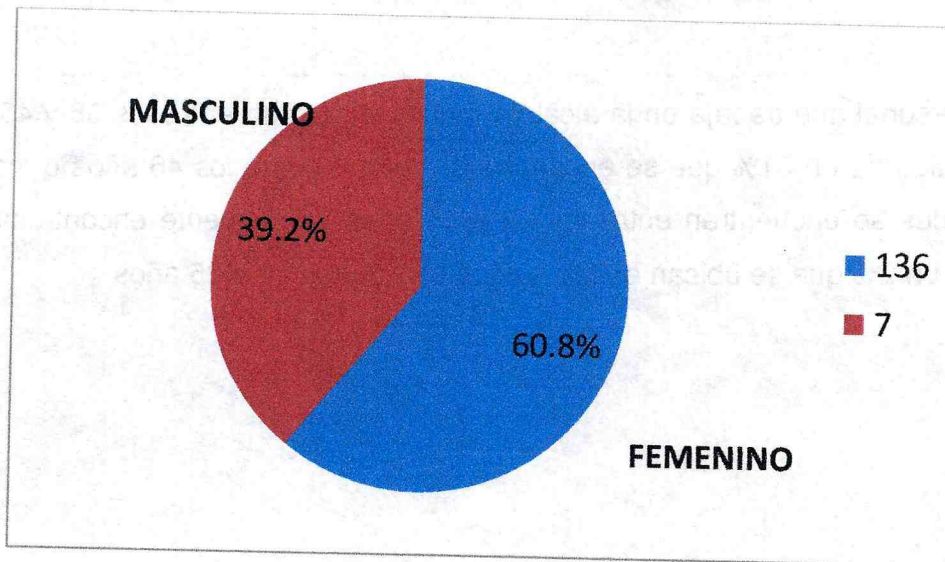
Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se señala a continuación:

Relación Ejes PNB 2020 - 2022	Ejes Programa Bienestar
Eje Equilibrio psicosocial	Proyecto de vida
Eje Salud Mental	Enlaces de integridad
Eje Convivencia social	Salud Mental
	Vitalidad
	Ambiente Seguro
Eje Alianzas interinstitucionales	
Eje Transformación digital	

11. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

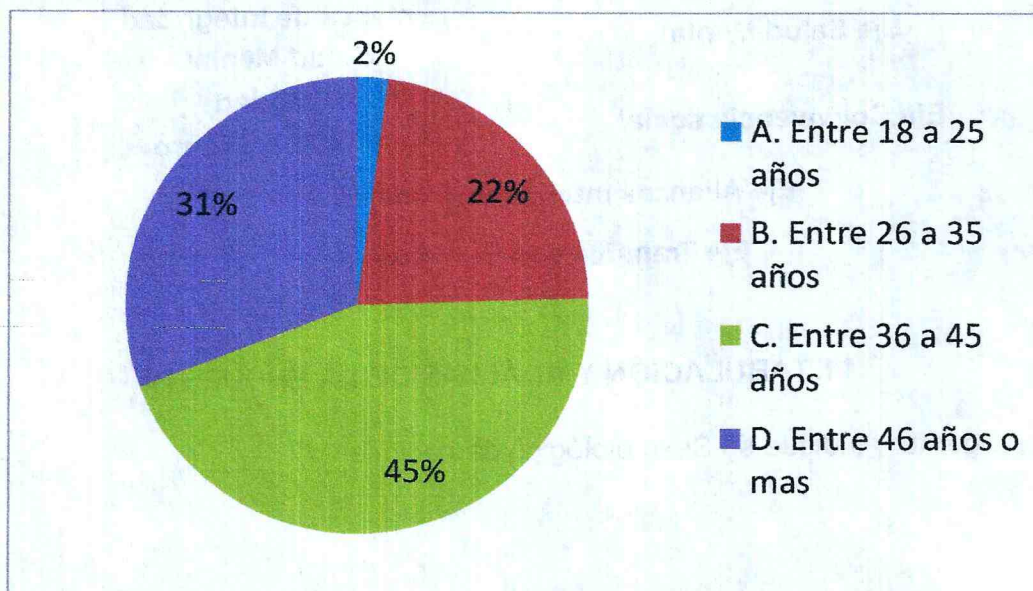
1. A la pregunta: ¿Indique su Sexo biológico de nacimiento?





De los 143 funcionarios que dieron respuesta a la encuesta frente a 2 ítems que se tendrán en cuenta para la generación de protocolos de trabajo en la entidad el 61% son de género femenino, seguido de un 39% género masculino.

2. A la pregunta: ¿Indique su rango de edad?



El 45% del personal que trabaja en la alcaldía municipal oscilan entre los 36 y 45 años de edad, seguido de un 31% que se encuentra en rangos entre los 46 años o más, un 22% sus edades se encuentran entre los 26 y 35 años y finalmente encontramos un porcentaje de un 2% que se ubican en los rangos de edades 18 a 25 años.

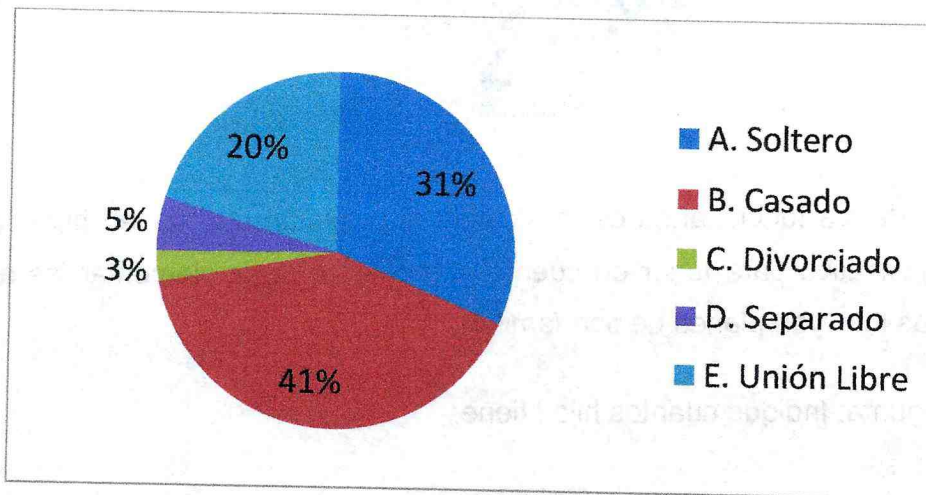


Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

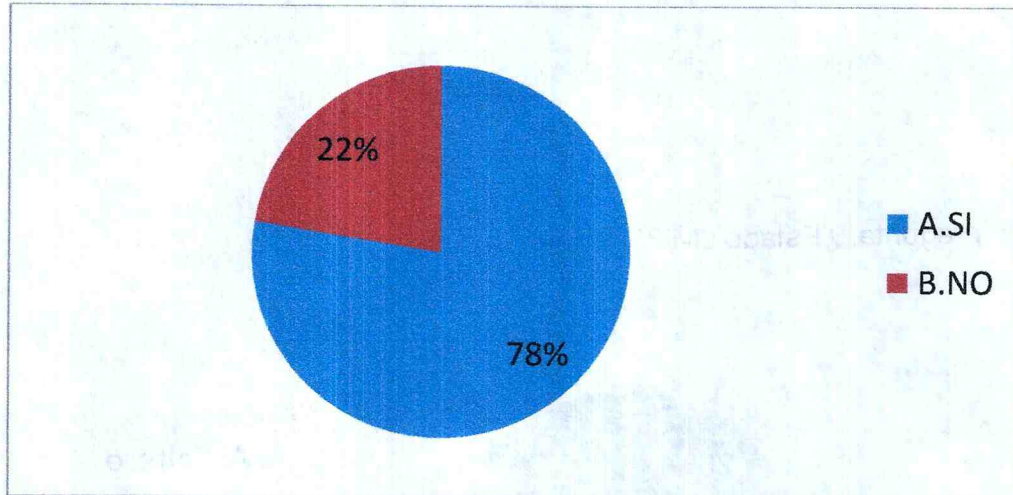
Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

### 3. A la pregunta: ¿Estado civil?



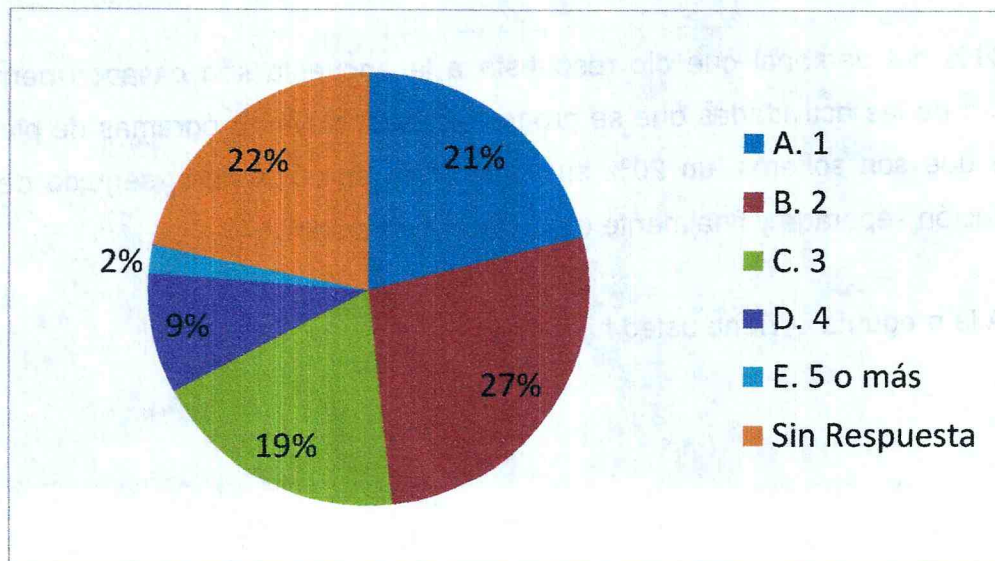
El 41% del personal que dio respuesta a la encuesta son casados permitiendo que dentro de las actividades que se programen se incluyan programas de plan familiar, el 31% que son solteros, un 20% su estado civil es unión libre, seguido de un 5% son población separada y finalmente un 3% son divorciados.

### 4. A la pregunta: ¿Tiene usted hijos?



EL 78% 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.

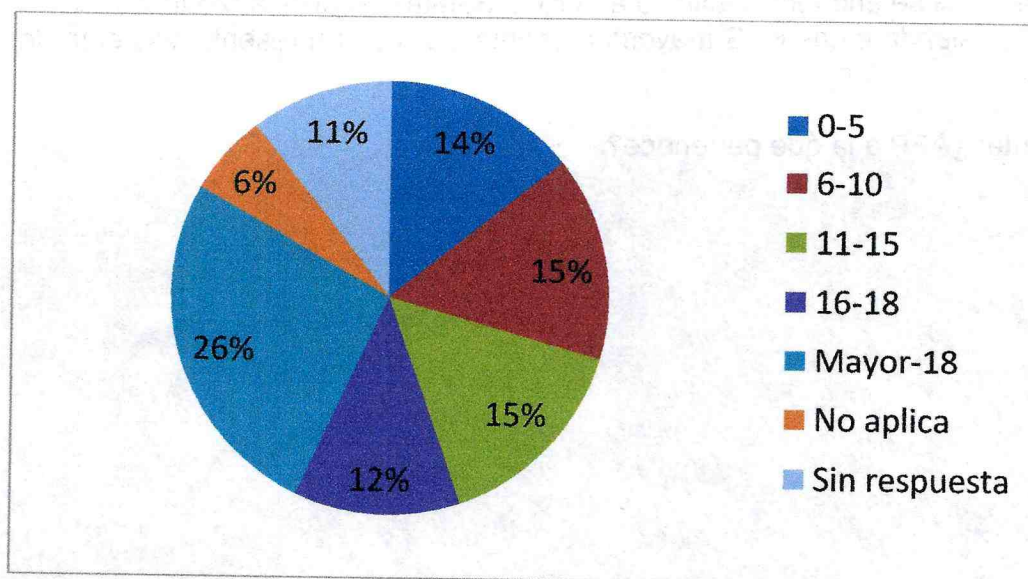
5. A la pregunta: Indique cuantos hijos tiene:





El 27% de la población encuestada, tiene 2 hijos, el 22% no responde, el 21% tiene 1 hijo.

6. A la pregunta: ¿en qué rango de edad se encuentran sus hijo?:



Los rangos de edades de los hijos de los funcionarios, se evidencia en un 26% mayor de 18 años, con un porcentaje igualitario al 15% se encuentran en los rangos de 6 a 10 y de 11 a 15 años. En un 12% de 16 a 18 años, siendo estos porcentajes los mas significativos para identificar este grupo encuestado.

7. A la pregunta: ¿EPS a la que pertenece?



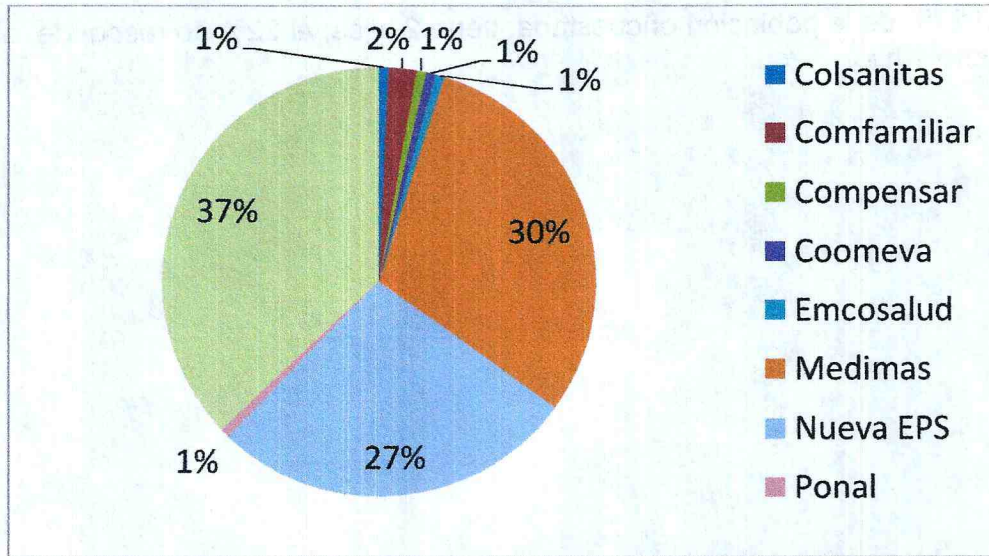
Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022



Se evidencia el 37% se encuentra afiliado a la EPS Sanitas, el 30% a Medimás, el 27% a la Nueva EPS, siendo estas EPS mayoritariamente las más representativas entre los encuestados.

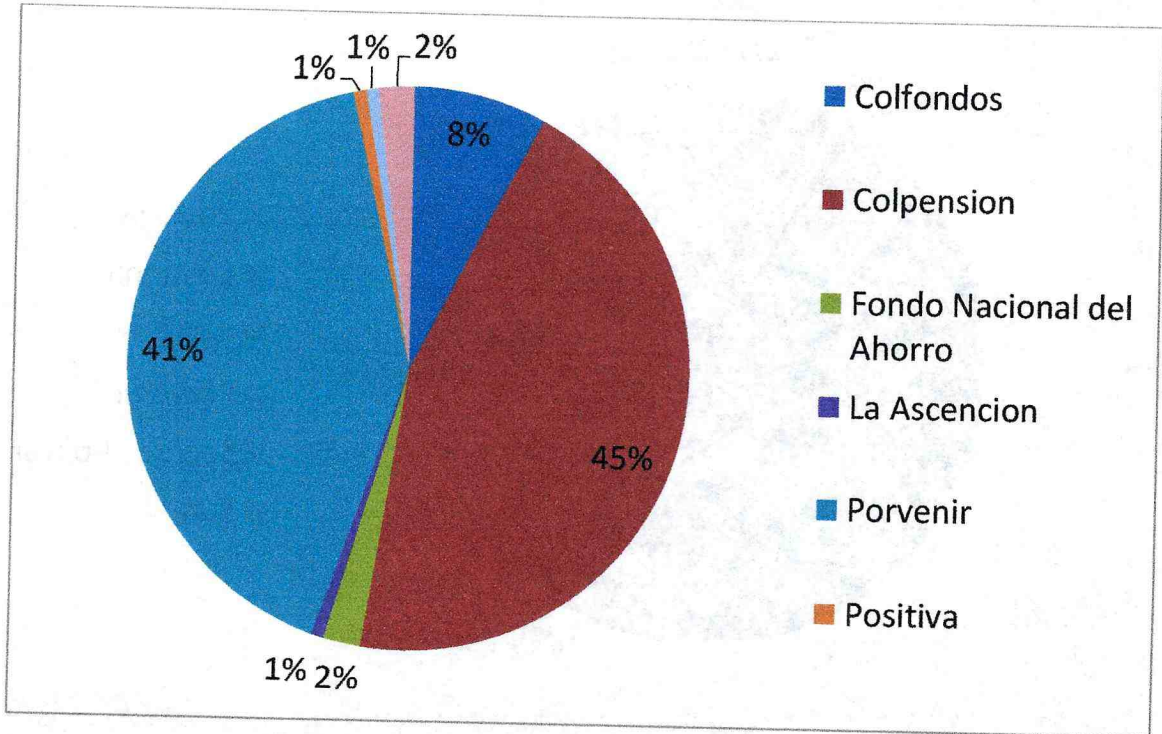
8. A la pregunta: ¿AFP a la que pertenece?



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022



El 45% del personal encuestado refiere encontrarse vinculado a Colpensiones, el 41 a porvenir, el 8% a Colfondos, en porcentajes menos representativos se evidencian los otros fondos como lo referencia la gráfica.

9. A la pregunta: ¿ ARL a la que pertenece:



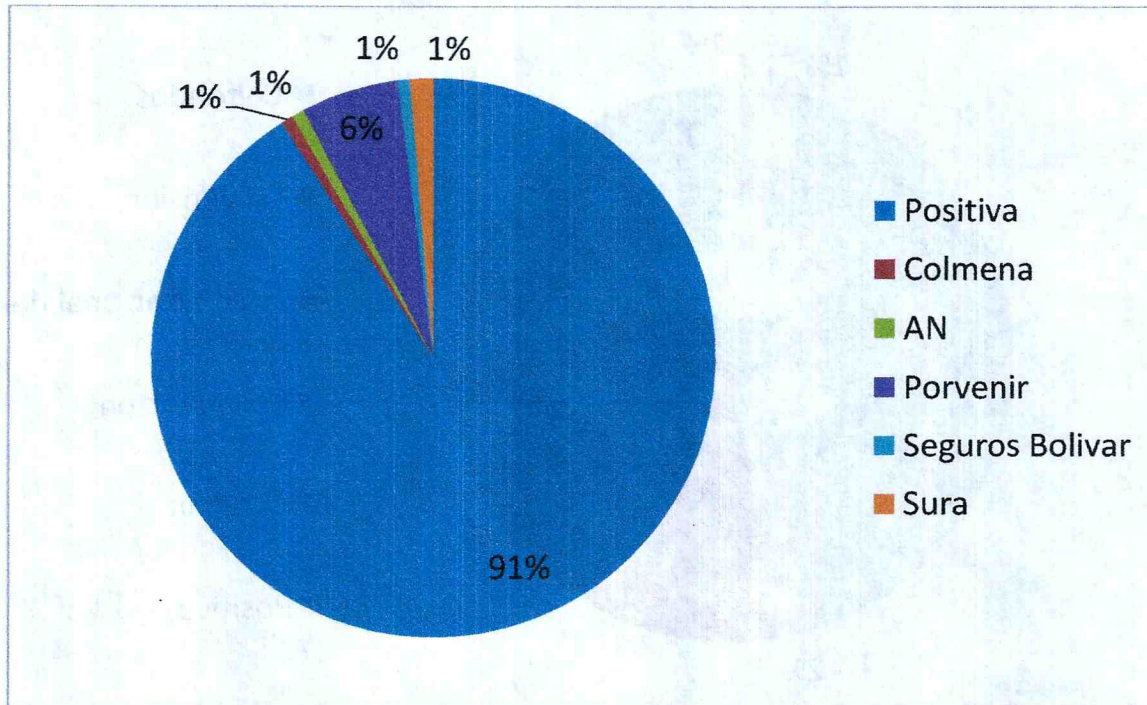
Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

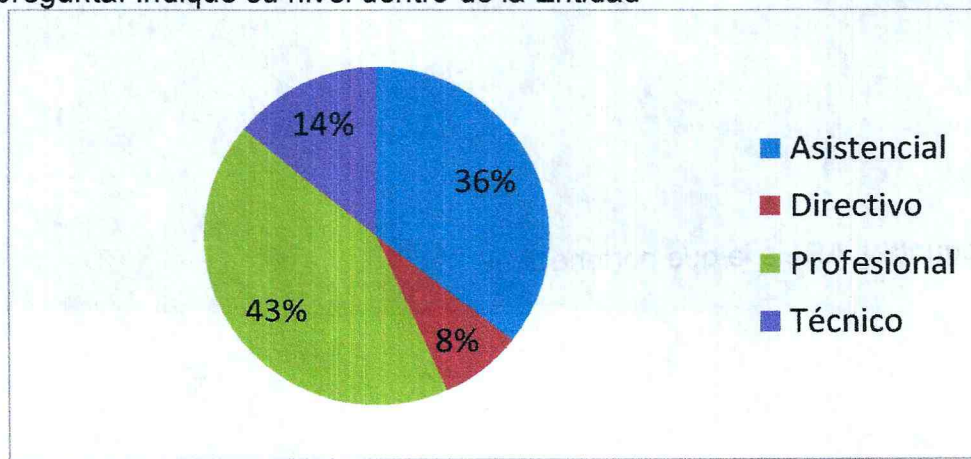
Versión: 01

Fecha: 28/01/2022



El 91% de los encuestados se encuentra afiliado a positiva, un 6% a porvenir y en un porcentaje menos significativo las demás aseguradoras de riesgos laborales, como indica la gráfica.

10. A la pregunta: Indique su nivel dentro de la Entidad





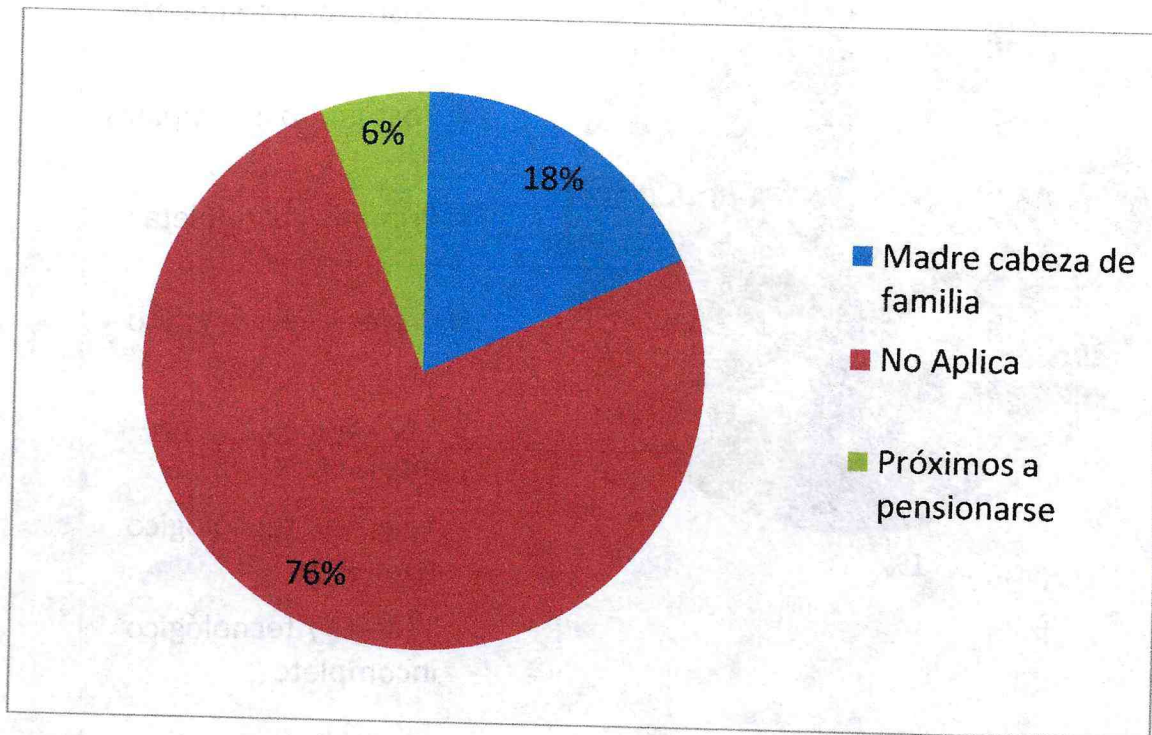
Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

La planta de la Administración Municipal, se encuentra distribuida por niveles de servicio, en los cuales el grupo encuestado refiere encontrarse en un 43% en nivel profesional, en un 36% asistencial, en un 14% en un nivel técnico y un 8% en un nivel directivo.

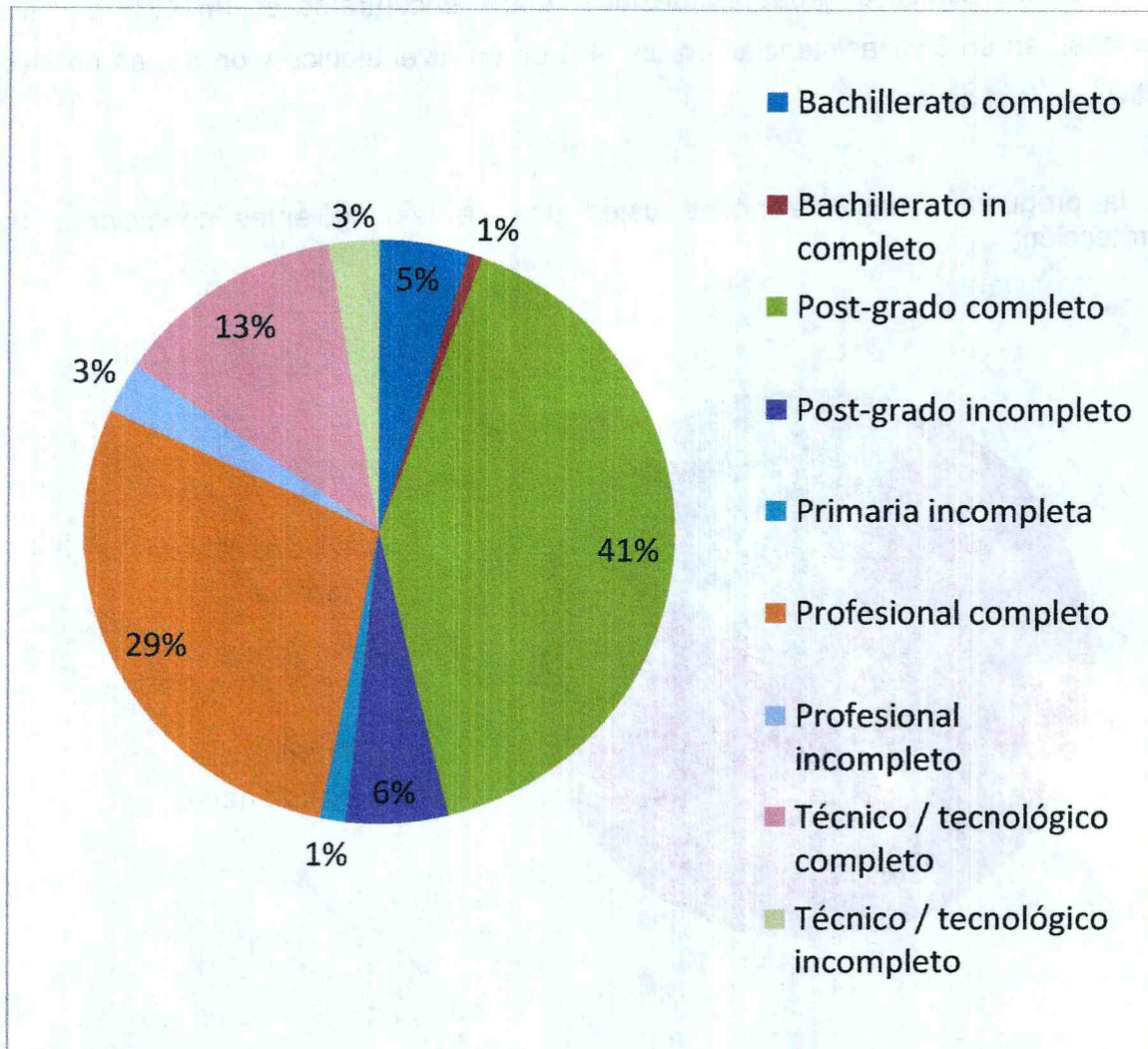
11.A la pregunta: Considera posee usted una de las siguientes condiciones de Protección:



Acorde a las medidas de protección, el 76% refiere no encontrarse en ninguna de ellas, el 18% madre cabeza de familia y 6% proximos a pensionarse.



12. A la pregunta: Nivel de Educación Alcanzado:



El 41% del personal que dio respuesta a la encuesta en personal que su último nivel de estudio postgrado completo, seguido de un profesional completo de 29%, una carrera técnica y tecnológica con un 13%, un 6% con postgrado incompleto, 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



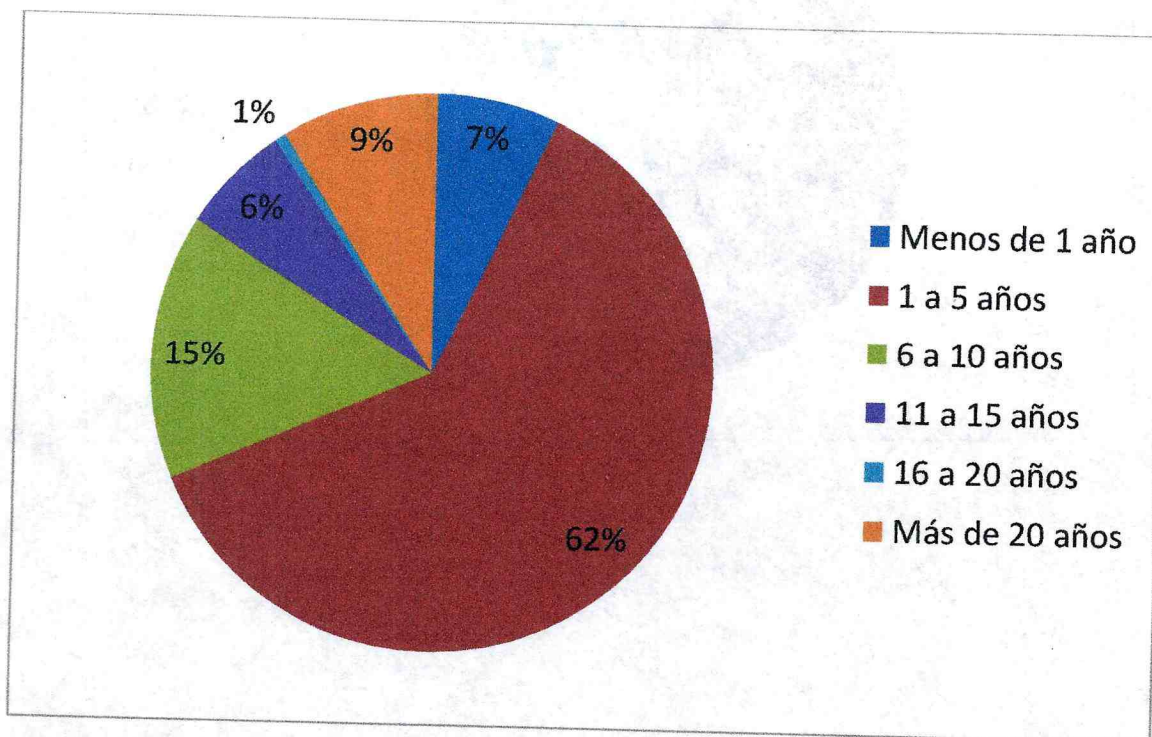
Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

permita al personal de planta conocer la oferta académica que tienen las diferentes universidades 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.

### 13. A la pregunta: Antigüedad en la Alcaldía:



El 62% de los funcionarios manifiestan que llevan de 1 a 5 años 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 15% refiere que lleva en laborando en la alcaldía entre 6 y 10 años, 7% llevan menos de un año, un 9% llevan más de 20 años, un 6%



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

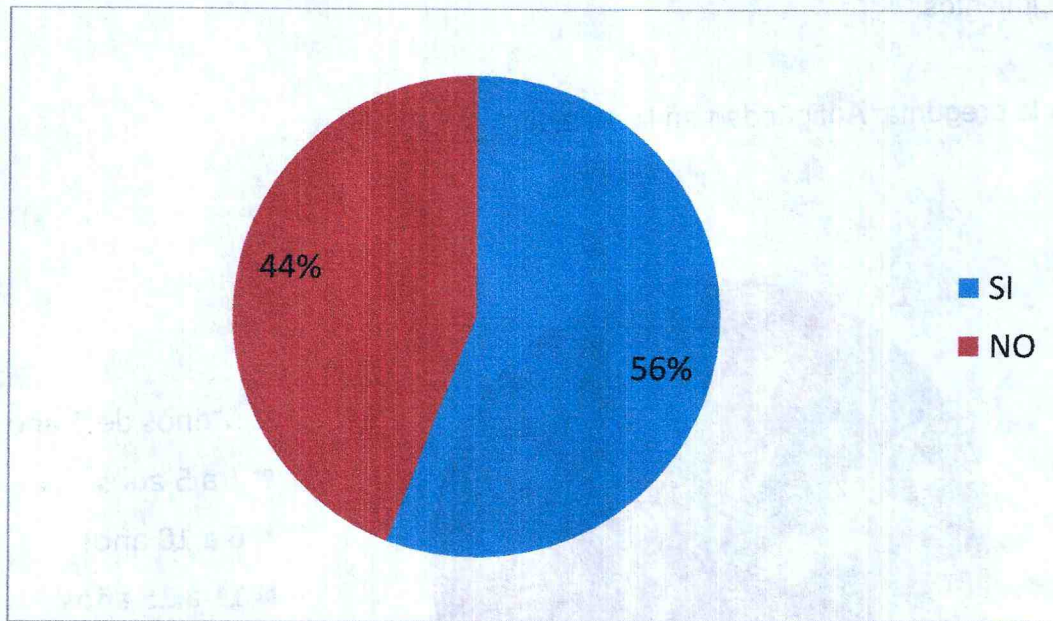
Código: PL-GTH-04

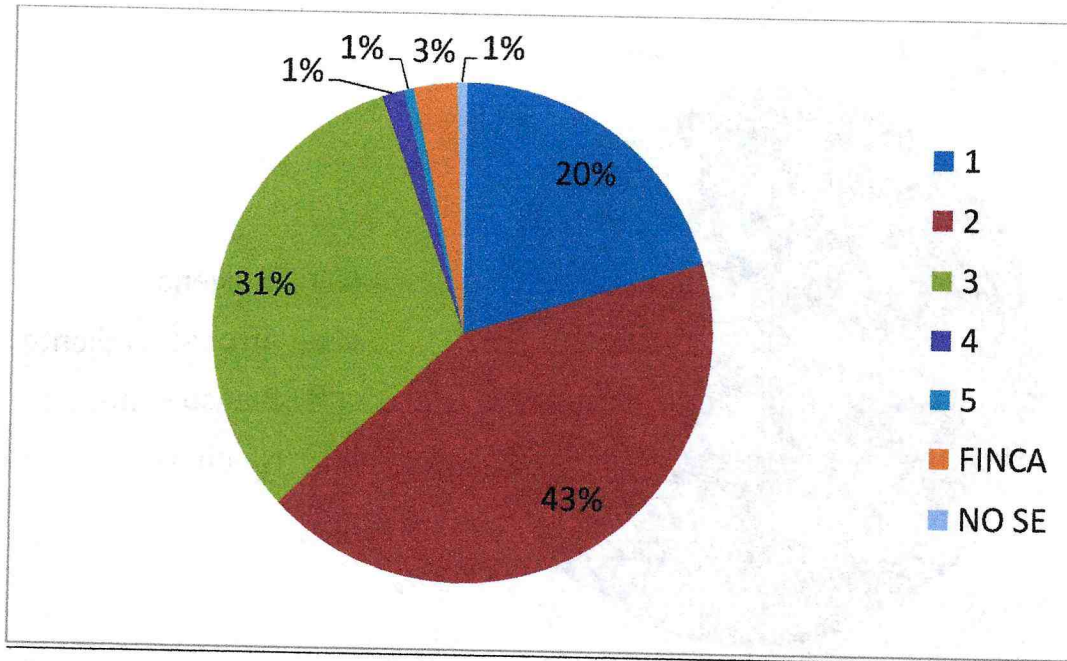
Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

refiere llevar entre 11 a 15 años y finalmente un 1% llevan laborando en la alcaldía entre 16 y 20 años.

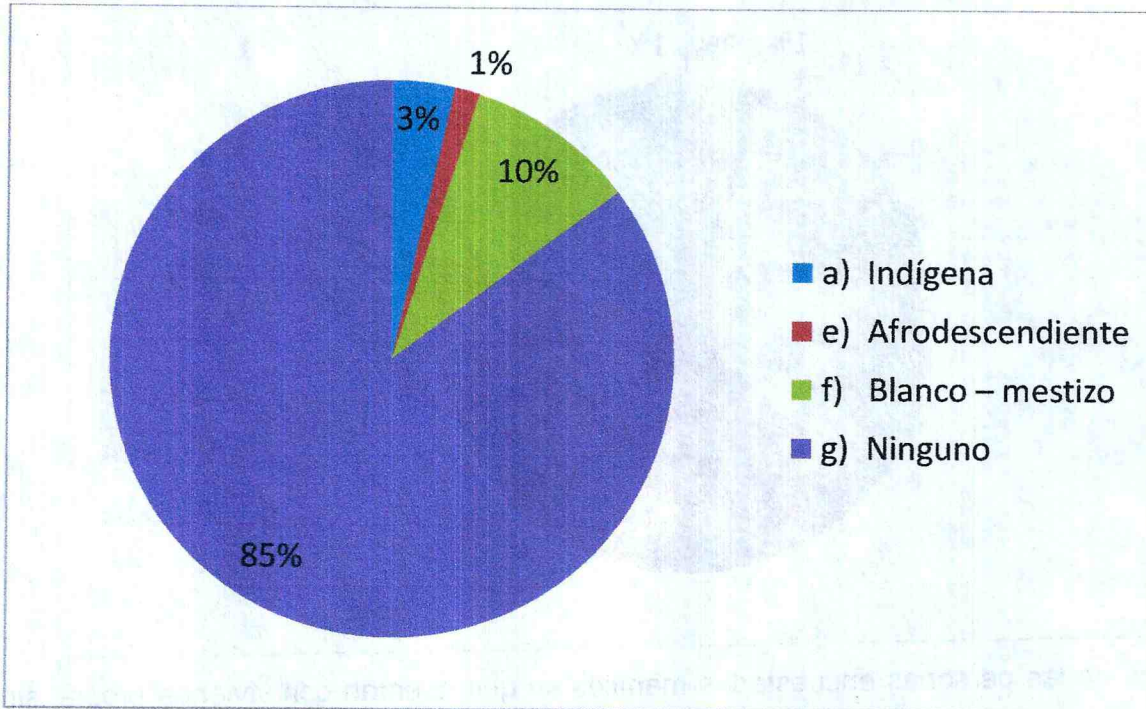
### 14. A la pregunta: ¿Tiene vivienda propia?





El 56% de las personas encuestadas manifiestan que cuentan con vivienda propia, sin embargo hay un 44% que refieren que no, pero además se encuentra en estrato 2, con un porcentaje de 43, estrato 3 con un 31% y 20% en estrato 1, porcentaje significativo para que desde el área de talento humano se desarrollen 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 de que pueda adquirir su casa propia o mejoramientos de la misma.

15. A la pregunta: Etnia



El personal encuestado, refiere en un 85% no pertenece a ninguna etnia, el 10% blanco- mestizo, el 3% indígena y el 1% afrodescendiente.

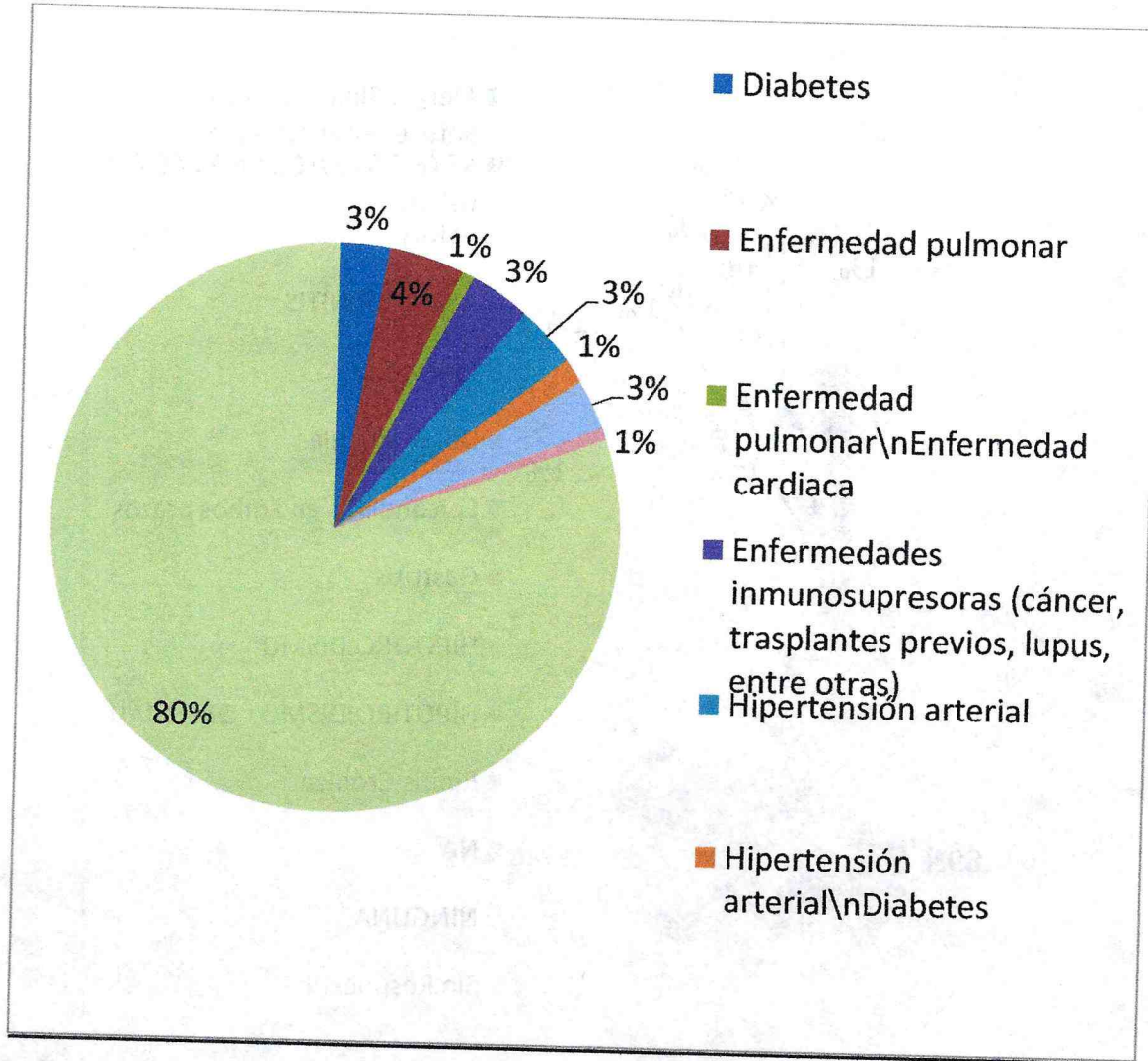
16. A la pregunta: Pertenece a alguno de estos grupos.

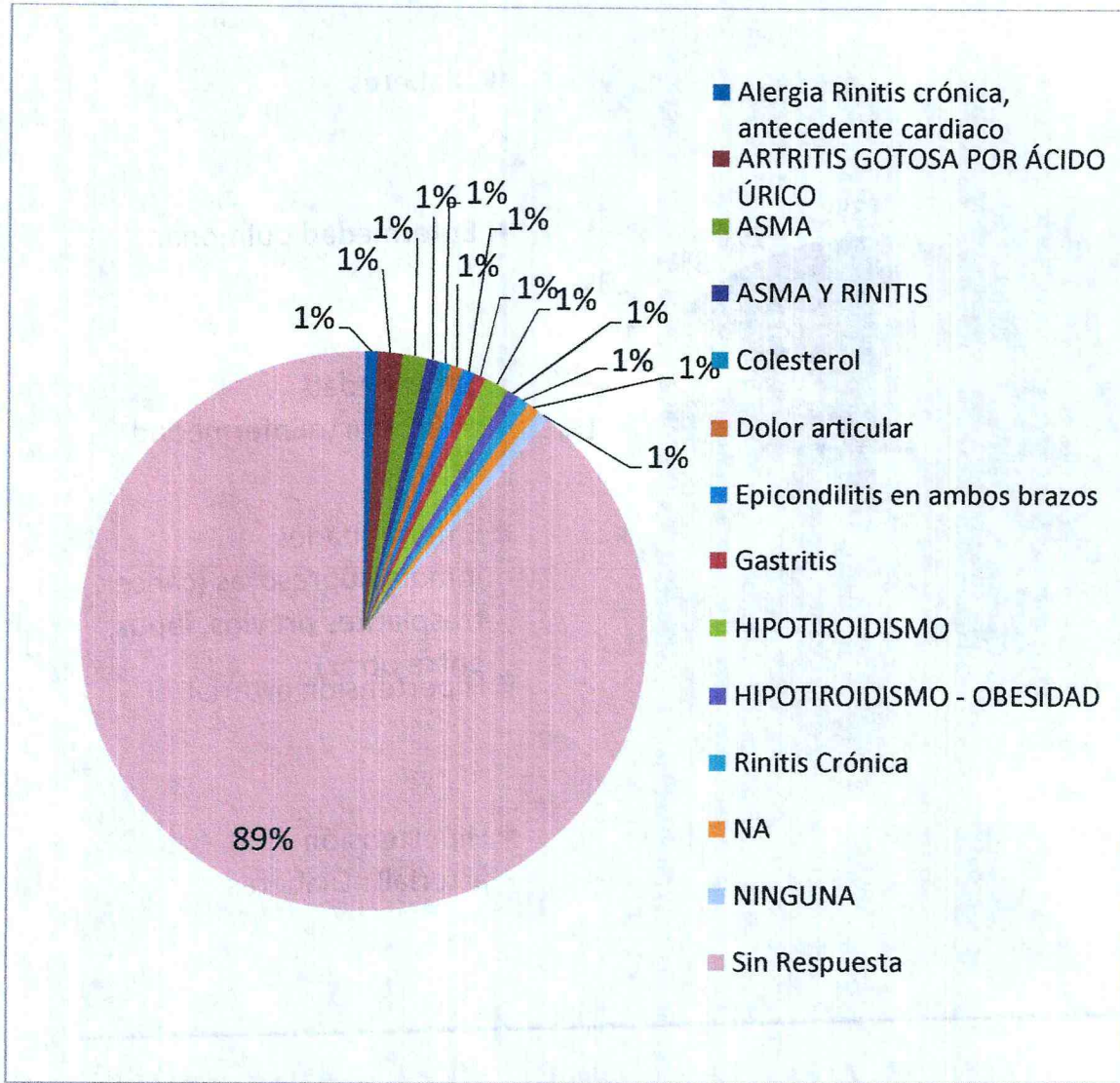


Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022





Es importante como Secretaria 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 teniendo en cuenta que se trata del grupo más vulnerable frente al covid-19. De los 143 d funcionarios que contestaron la encuesta el 89% manifiesta que no hace parte del grupo de enfermedades nombradas en la encuesta, sin embargo se evidencia que un



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

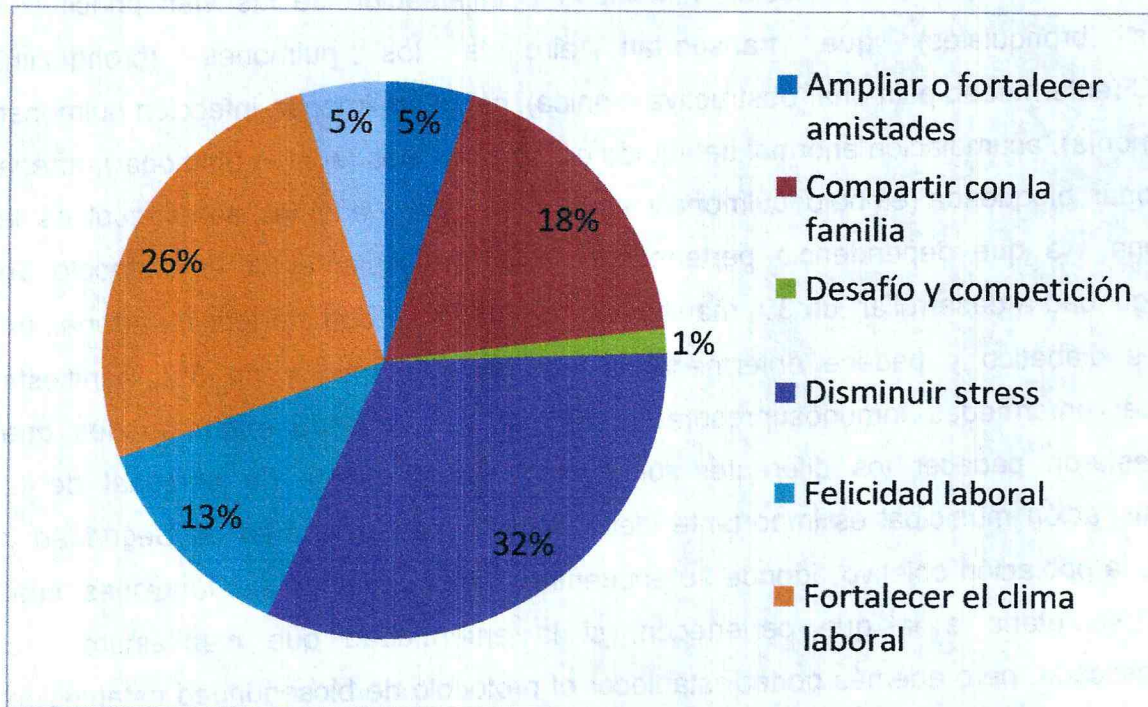
## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

4% 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 3% manifiestan que padecen de hipertensión arterial, un 3% es diabético y padece enfermedades inmunosupresoras, y un 3% 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.



17. A la pregunta: ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?



Las actividades de bienestar social en los funcionarios no solo permiten fortalecer ese BIEN-ESTAR, 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 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 32%, fortalecer el clima laboral con un 26%, compartir con su familia 18% y la felicidad laboral en un 13%.

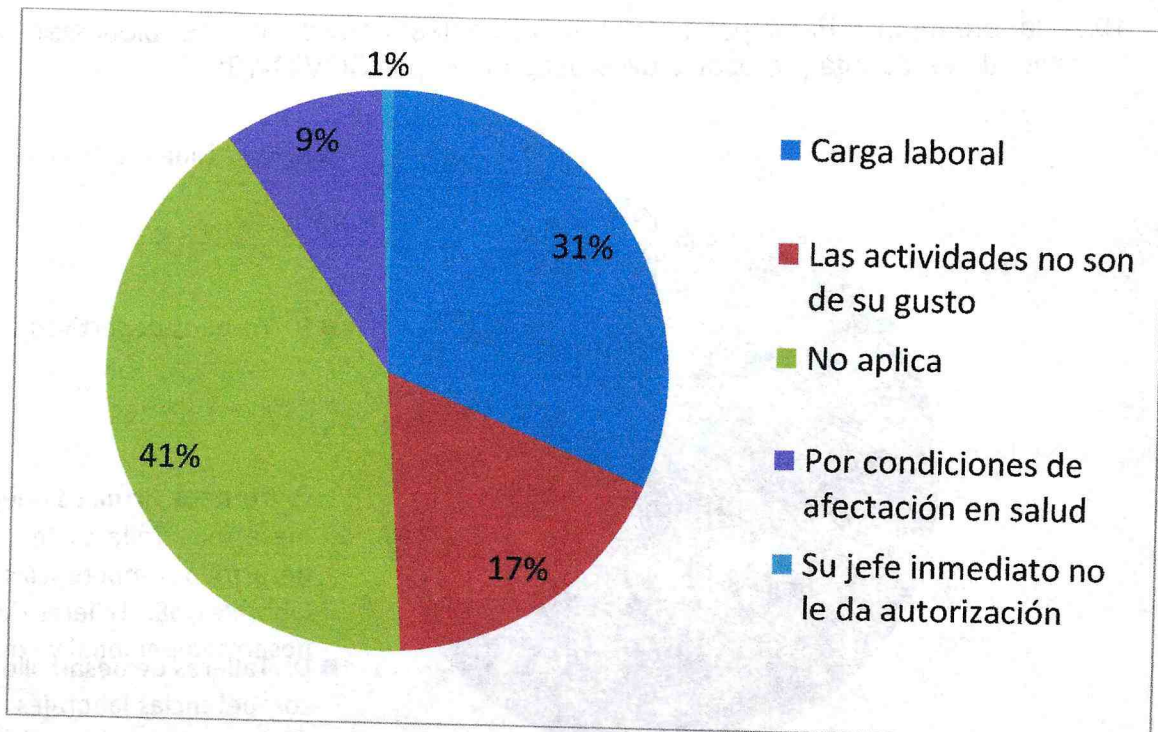


Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

18. A la pregunta ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?

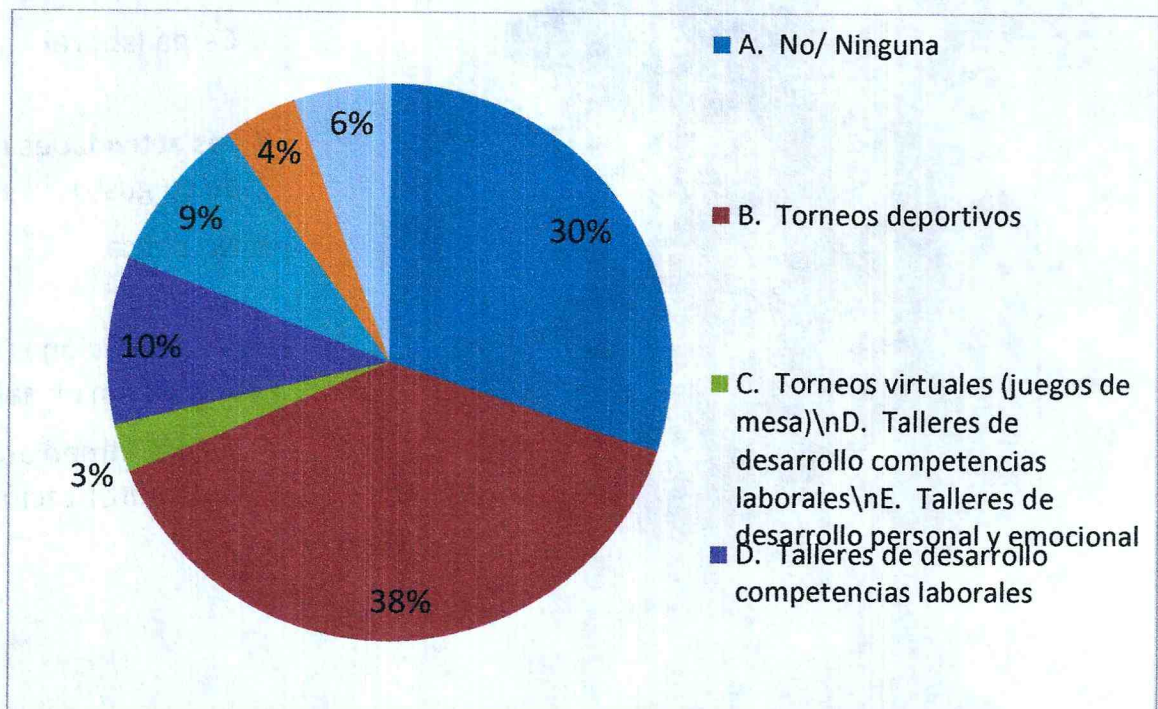


Dentro de las actividades que se programaran desde el bienestar social, es importante que estos entiendan de la importancia de participar de ellas, ya que son actividades que se programan desde el gusto individual y colectivo asociado a la aplicación de una encuesta que no solo se hace por cumplir una 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 41% manifiesta No Aplica, pues se infiere si participarían de las actividades de Bienestar. El 31% refiere que no asiste a las actividades por carga laboral, pero 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 seleccionadas



y prime el interés general reflejado en los porcentajes mayoritariamente contestados por los mismos funcionarios.

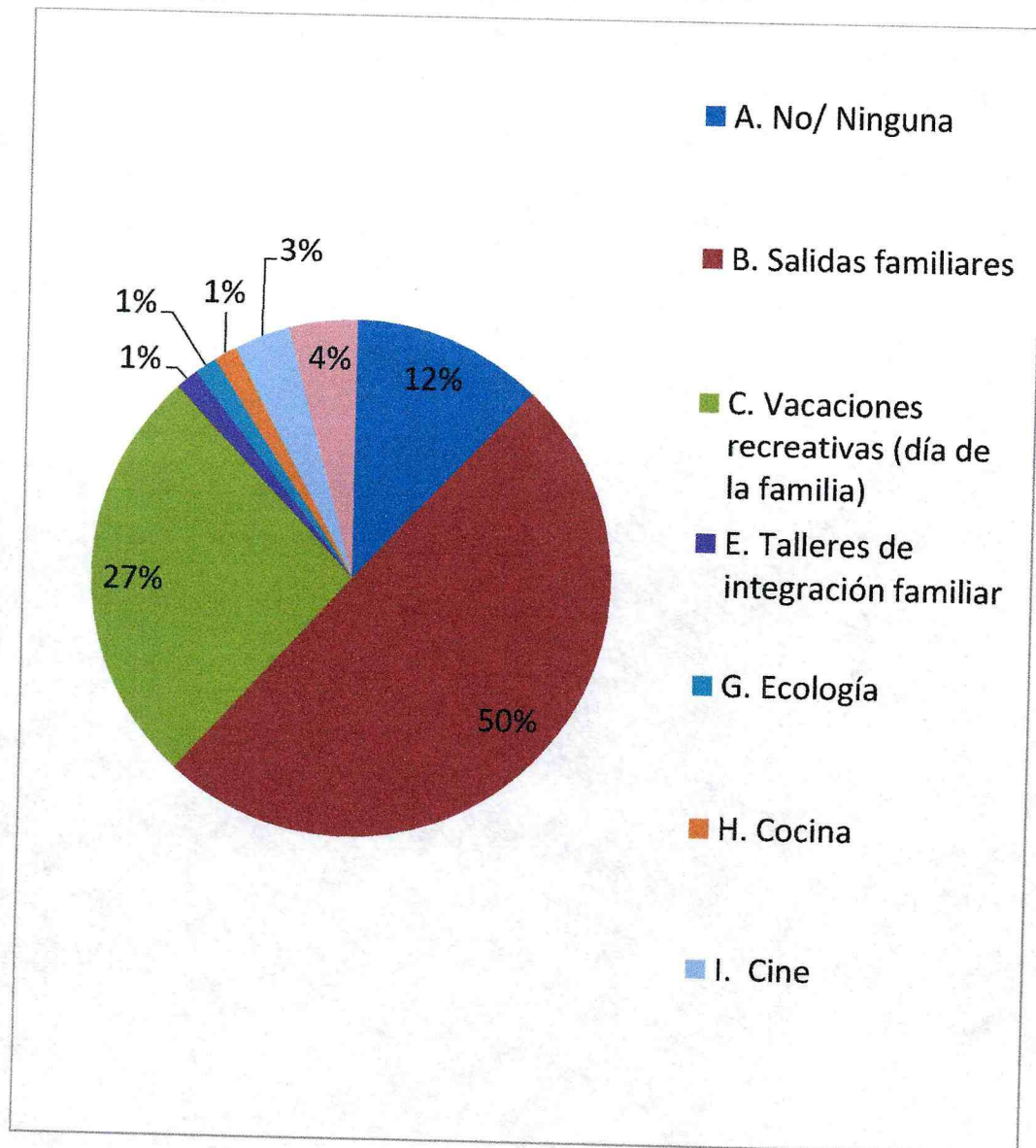
19.A la pregunta Participaría en las siguientes actividades de bienestar laboral, teniendo en cuenta protocolos de Bioseguridad por COVID-19:



En esta gráfica el personal encuestado refiere participar de las actividades de bienestar a través de torneos deportivos un 38% y el 30% refiere no participaría de ninguna, el 10% de talleres de competencias laborales.



20. A la pregunta ¿Le gustaría participar de las siguientes actividades en compañía de su familia?





Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

En cuanto a las respuestas indicadas a la pregunta para participar en compañía de su familia, se evidencia que el 50% desea participar de salidas familiares, el 27% vacaciones recreativas y el 12% de ninguna, el 4% de caminatas ecológicas, el 3% de cine y en un rango de 1% talleres, ecología y cocina.

21. A la pregunta ¿Qué mejoraría dentro del programa de bienestar social, teniendo en cuenta las disposiciones de prevención de contagio por COVID-19?



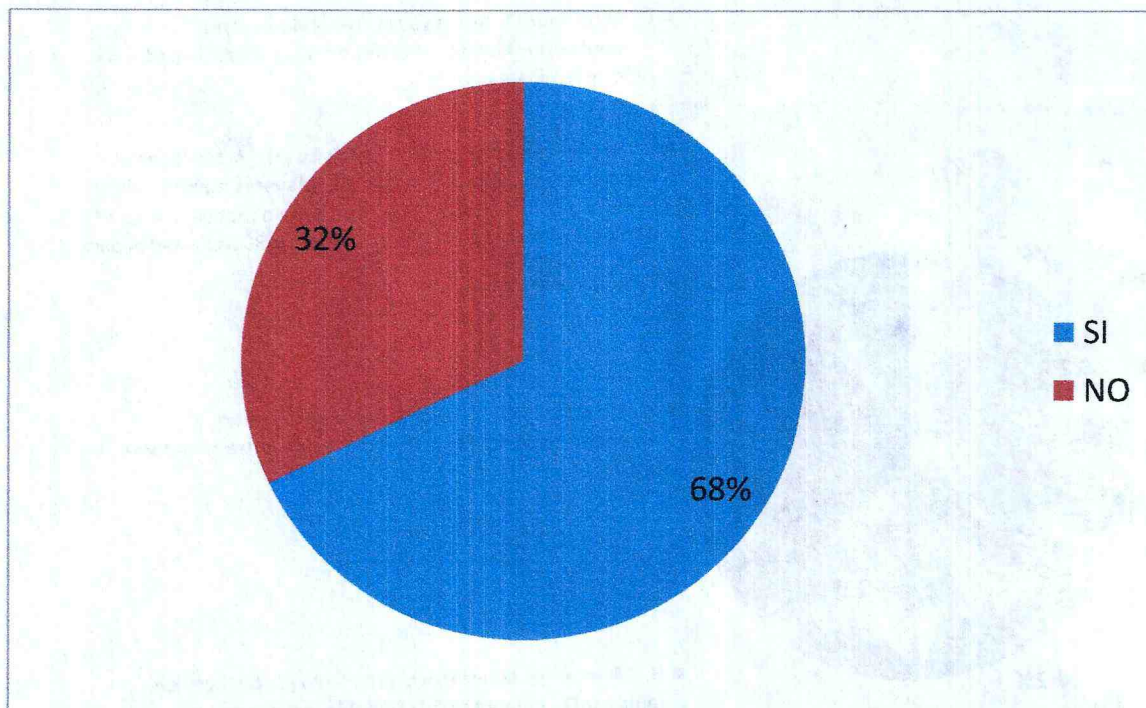
En esta grafica se puede inferir los funcionarios que responden la encuesta manifiestan en un 29% que se mejoren los talleres, proyectos productivos, alimentación saludable y





las pausas activas, con un 12% que se realicen mayores números de torneos y actividades interactivas entre servidores.

22. A la pregunta: Le interesa seguir recibiendo a través de correo institucional, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar.



23. A la pregunta Si su respuesta fue afirmativa, ¿Cuál de los siguientes temas son de su interés?



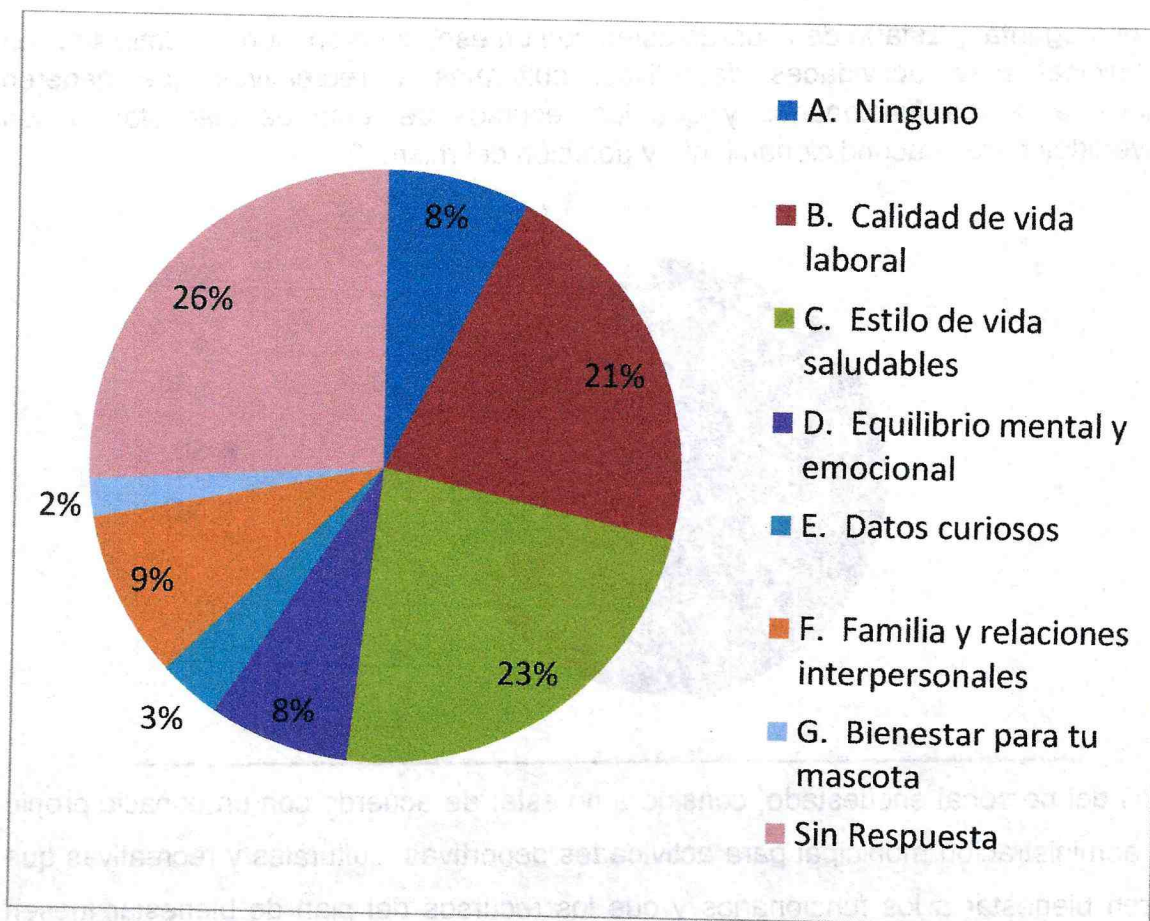
Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

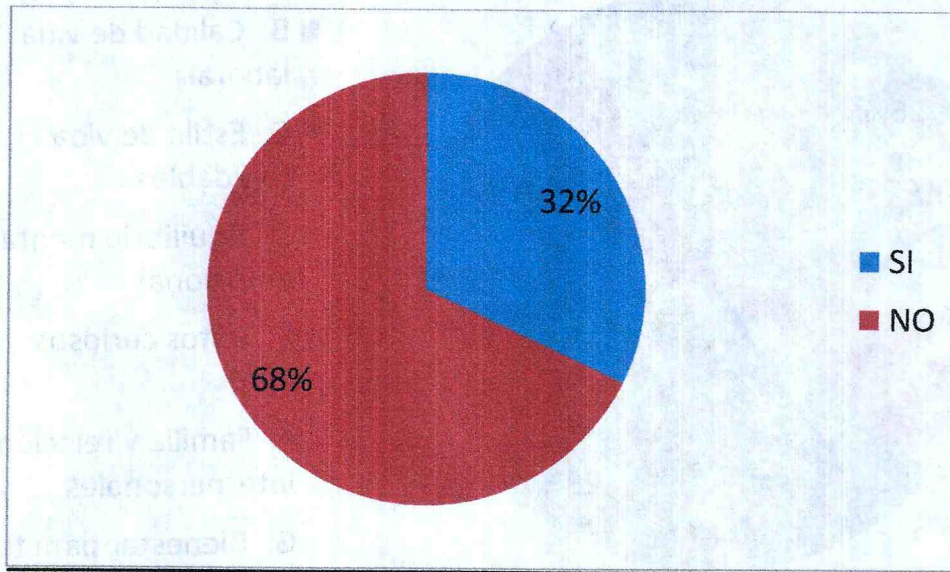
Fecha: 28/01/2022



Acorde a lo expresado gráficamente se indican en un porcentaje de 68, si se quiere recibir mediante correo institucional piezas informativas y los temas de interés expresados son con un 23% estilos de vida saludable, 21% calidad de vida laboral, 9% familia y relaciones interpersonales, entre otros.



24. A la pregunta: ¿Estaría de acuerdo usted con un espacio propio en la administración municipal para actividades deportivas, culturales y recreativas que generen bienestar a los funcionarios y que los recursos del plan de bienestar fuesen invertidos para el acondicionamiento y dotación del mismo?



El 68% del personal encuestado, considera no estar de acuerdo con un espacio propio en la administración municipal para actividades deportivas, culturales y recreativas que generen bienestar a los funcionarios y que los recursos del plan de bienestar fuesen invertidos para el acondicionamiento y dotación del mismo.

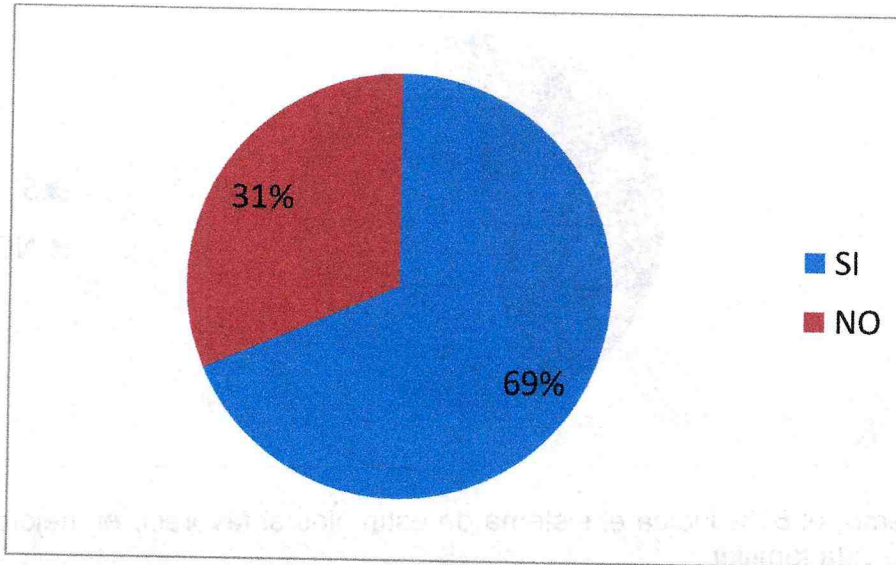


Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

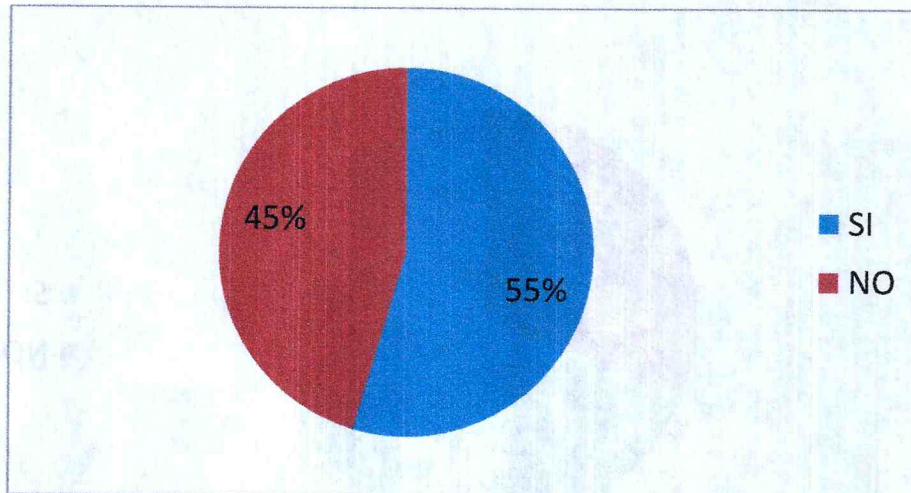
25. A la pregunta: ¿El Sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?



Esta gráfica, indica el 69% de la los encuestados consideran Sistema de Estímulos actual si contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad.

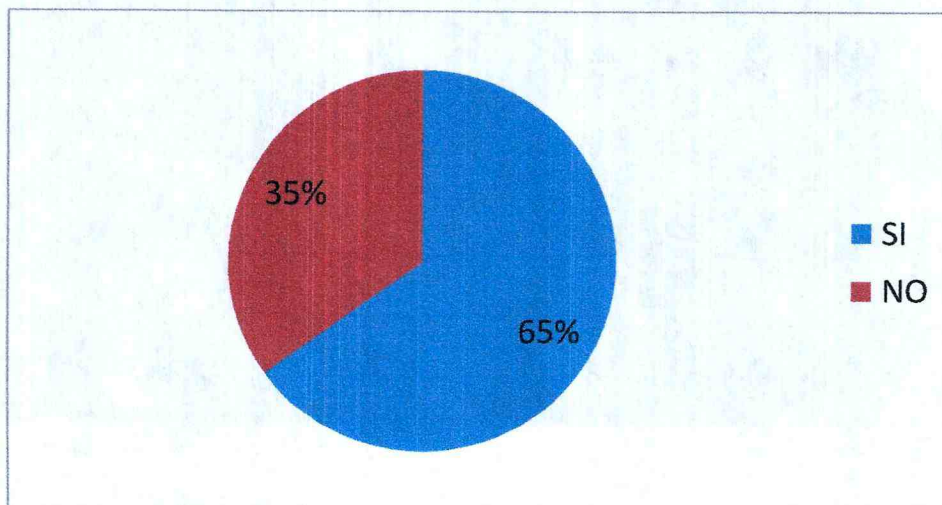


26. A la pregunta: ¿El Sistema de Estímulos actual de la Alcaldía, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?



Así mismo, el 55% indica el sistema de estímulos si favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar.

27. A la pregunta: ¿El Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo?



El 65% del personal que participó en la encuesta considera Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo, por el contrario el 35% considera que no contribuye a su trabajo.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

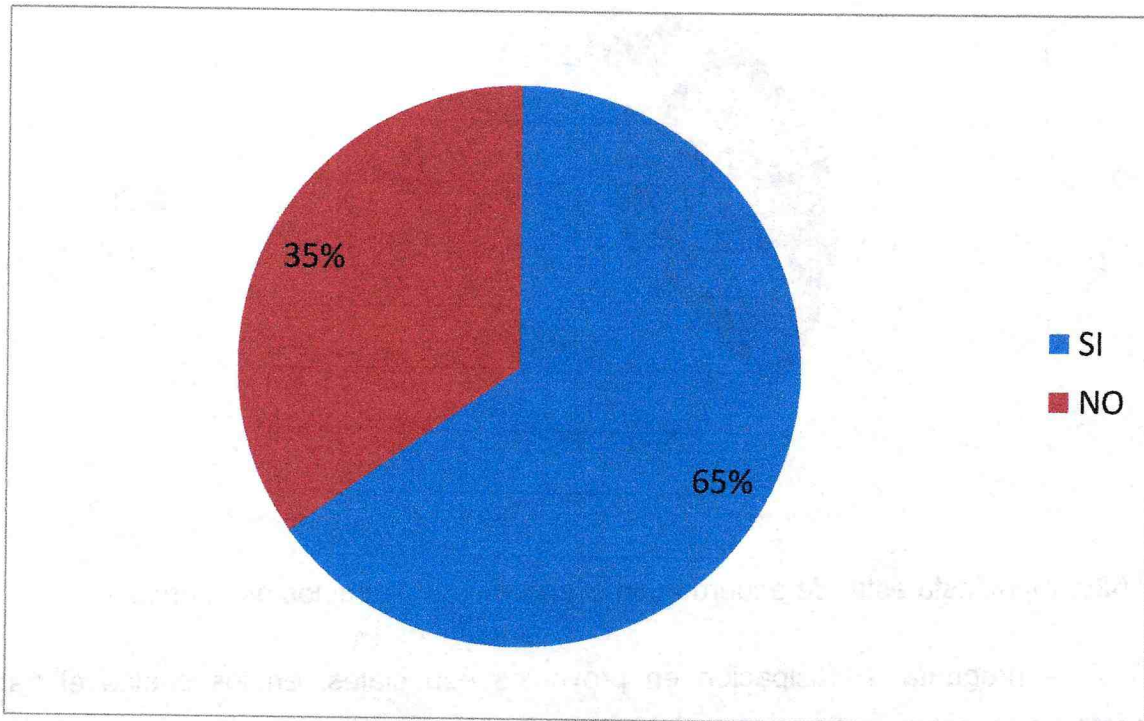
## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

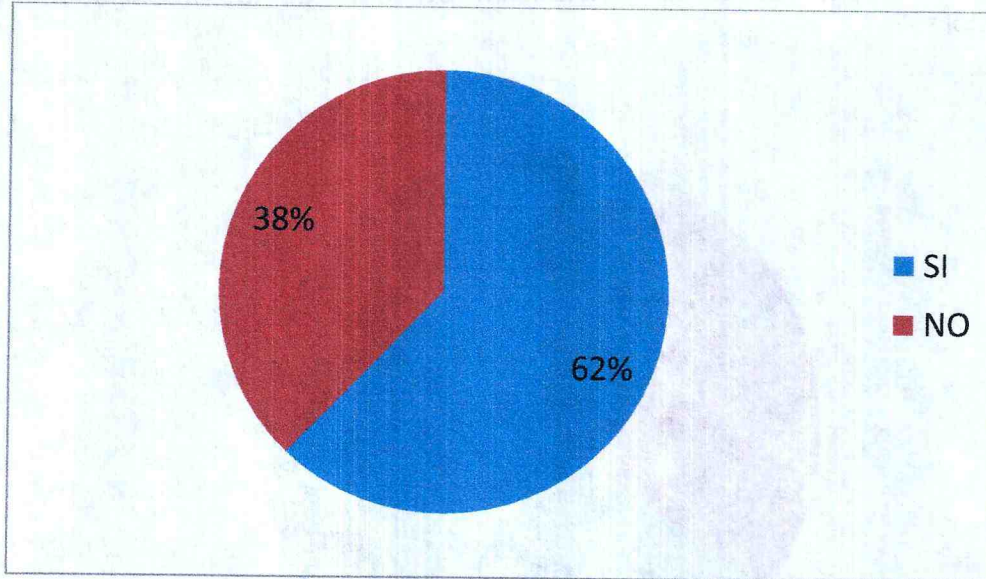
28. A la pregunta: ¿Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?



El 65% del personal considera que a través del plan de bienestar si se busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores.

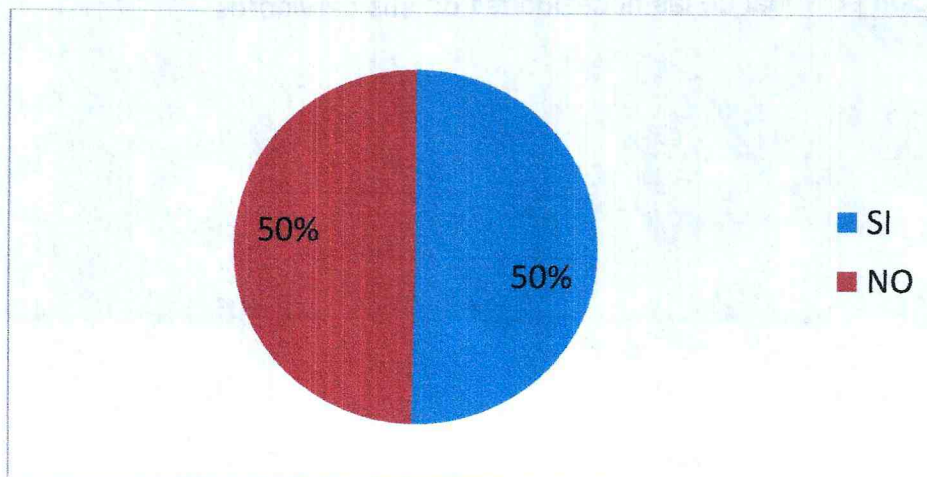


29. A la pregunta: ¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga la Alcaldía?



El 62% manifiesta estar de acuerdo con el sistema de estímulos de la entidad.

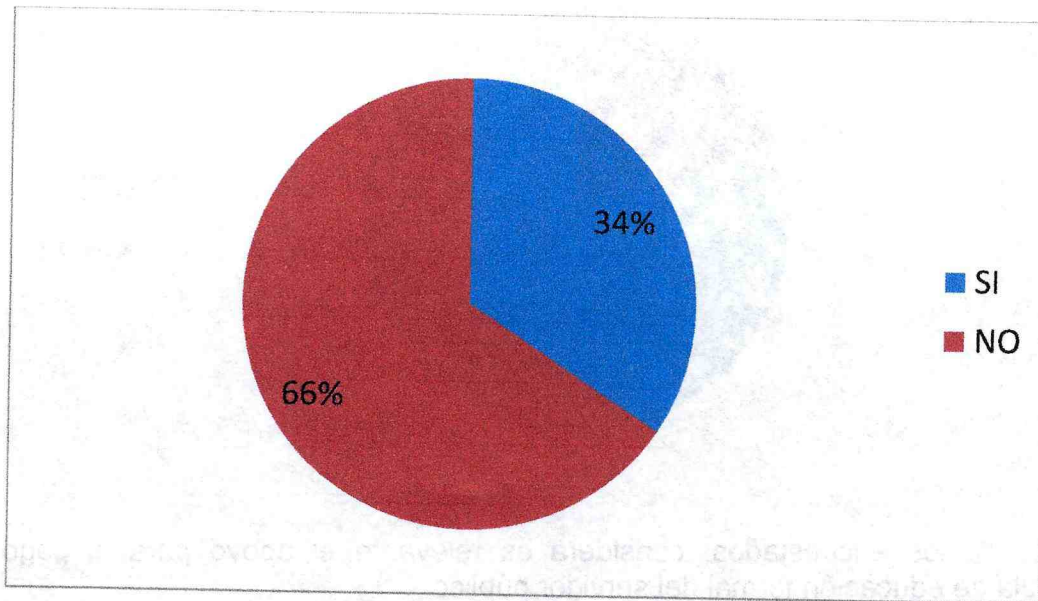
30. A la pregunta: Participación en proyectos especiales, en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el funcionario y para la entidad, previa aprobación por un Comité Técnico designado por el Alcalde para tal fin.





El 50% indica quiere participación en proyectos especiales, en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el funcionario y para la entidad y el otro 50% por el contrario no lo considera relevante.

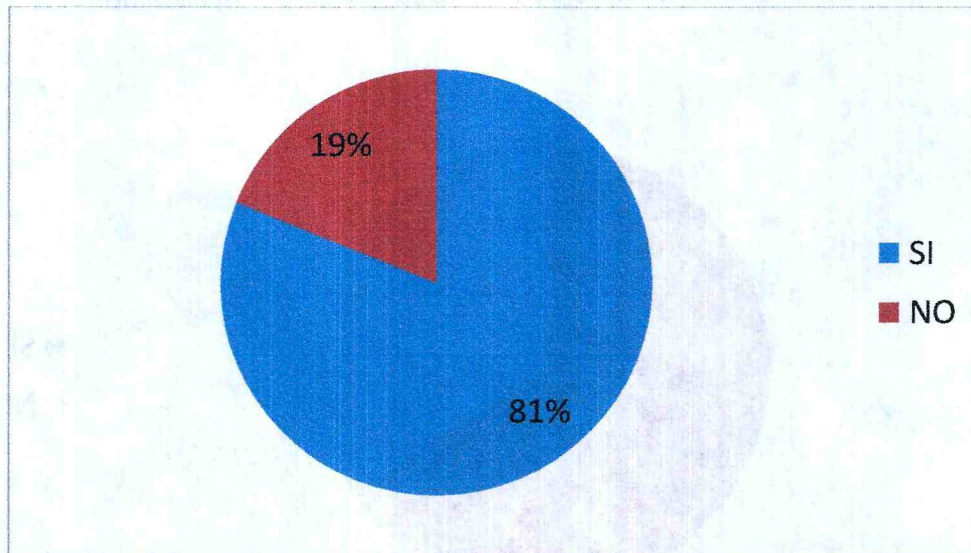
31. A la pregunta: Publicación de un trabajo en medios de circulación nacional sobre temas relacionados con la misión institucional de la Alcaldía, el cual deberá ser aprobado previamente por un Comité Técnico designado por el Alcalde para tal fin.



El 66% de los encuestados manifiestan no desean la publicación de un trabajo en medios de circulación nacional sobre temas relacionados con la misión institucional de la Alcaldía.



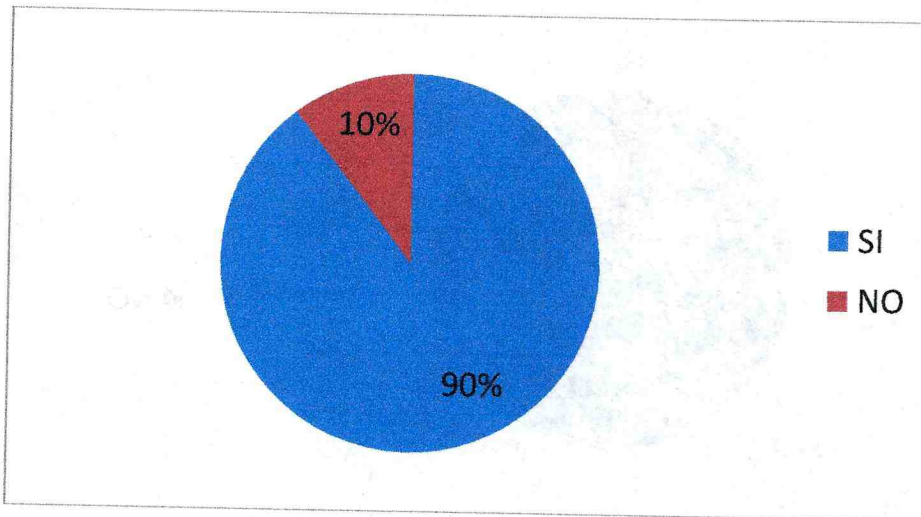
32. A la pregunta: Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido), de un semestre o trimestre, de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección del funcionario seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes. (Este incentivo solo aplica para personal en carrera administrativa).



El 81% de los encuestados, considera es relevante el apoyo para el pago de la matrícula de educación formal del servidor público.

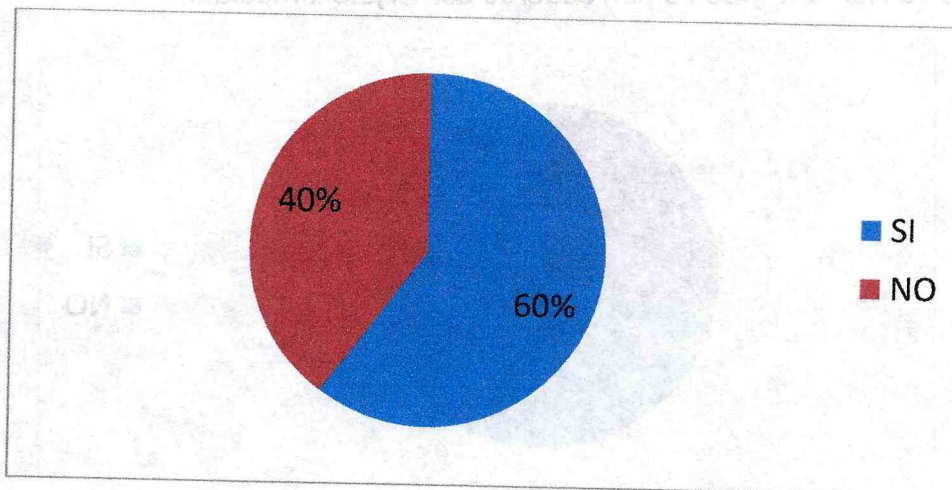


33. A la pregunta: Permiso remunerado hasta por tres (3) días, por reconocimiento del jefe inmediato acorde al desempeño individual (calificación EDL de mínimo 95%). (Este incentivo solo aplica para personal en carrera administrativa).



El 90% considera hace parte de sus incentivos y es relevante el permiso remunerado hasta por tres (3) días, por reconocimiento del jefe inmediato acorde al desempeño individual.

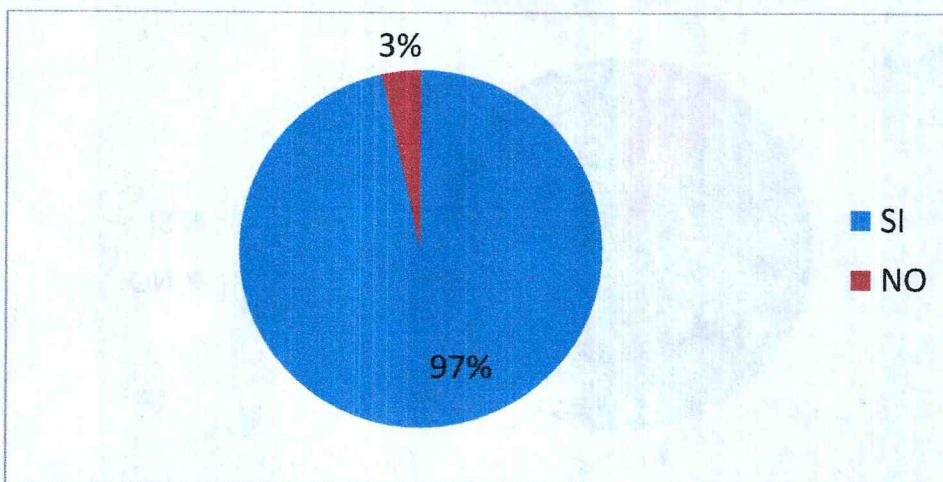
34. A la pregunta: Empleado del mes.



El 60% de la población encuestada, manifiesta es un reconocimiento notable dentro de los incentivos participar del empleado del mes.

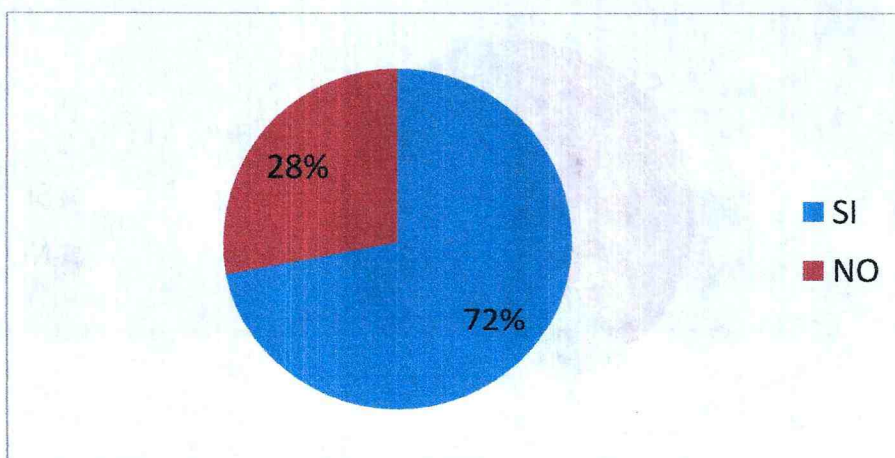


35. A la pregunta: Reconocimiento de un día de descanso remunerado por cumpleaños, el cual se hará efectivo durante la semana que se presente el día de cumpleaños y de común acuerdo con el jefe inmediato.



El 97% de los empleados, reconocen como incentivo no pecuniario el que se otorgue un día de descanso remunerado por cumpleaños.

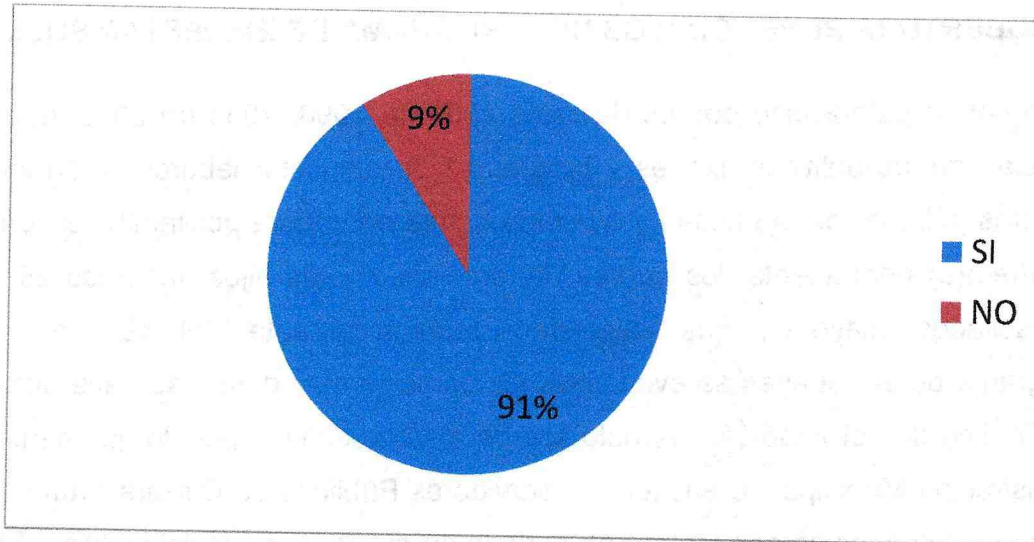
36. A la pregunta: Reconocimiento de medio día remunerado por 30 días de asistir en bicicleta al trabajo, previa revisión de planillas y aprobación de la Oficina de Talento Humano y de común acuerdo con el jefe inmediato.





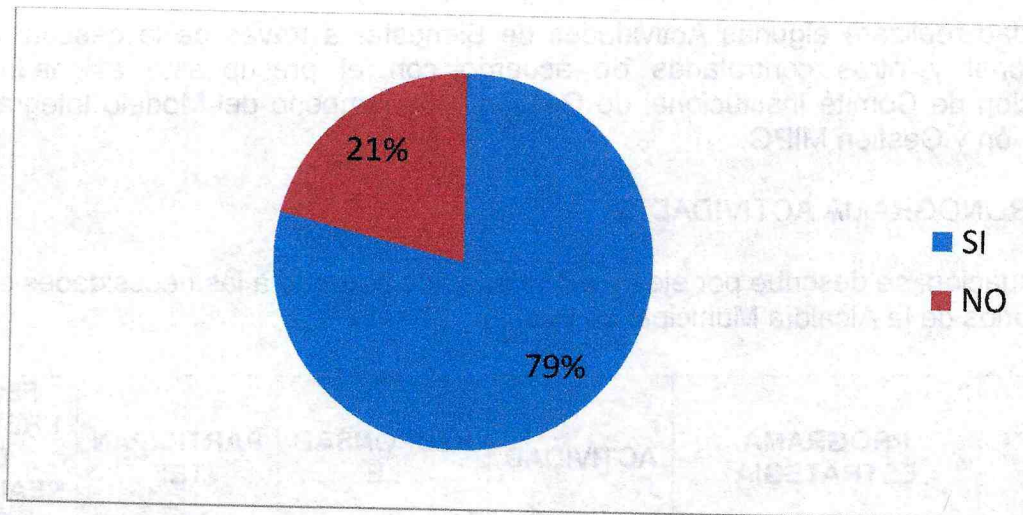
El 72% de los encuestados, consideran como incentivo el que se otorgue medio día remunerado por 30 días de asistir en bicicleta al trabajo.

37. A la pregunta: Día compensado para integración por dependencias, semestral.



El 91% de los funcionarios, refieren tener la necesidad de integración por dependencias.

38. A la pregunta: Apoyo en cursos educación formal para uno o varios miembros del equipo. (Este incentivo solo aplica para personal en carrera administrativa).





Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

El 79% del personal, considera se pueda apoyar en cursos educación formal para uno o varios miembros del equipo.

### 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 evidencian 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 Institucional de Gestión y Desempeño del Modelo Integrado de Planeación y 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:

EJES	PROGRAMA ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
------	---------------------	-----------	-------------	---------------	-------------------------------



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

PROYECTO DE VIDA	PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Socialización proyectos de vivienda	Secretaría General	Funcionarios	Semestral
	PROGRAMA PREPENSIONADOS	Creación proyecto de vida	Secretaría General	Funcionarios prepensionados	Semestral
		Ocupación del tiempo libre			
		Promoción de la salud			
Asesoría con los AFP					
PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL	Promover la Educación Formal de los servidores públicos en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015.	Secretaría General	Funcionarios	30 de diciembre 2022	
ENLACES DE INTEGRIDAD	ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES	Cumpleaños Municipio de Pitalito			junio 2022
		Atención integral para la realización de compartir navideño			30 de diciembre 2022
		Conmemoración Día del Servidor Público	Secretaría General	Funcionarios	junio 2022
	PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	Empleado del mes: Apoyo Apoyo en cursos educación formal para quien se	Secretaría General	Funcionarios	mensual



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

		reconozca como el empleado del mes.			
		Integración por Secretarías, se brindará un almuerzo por funcionario a solicitud de la actividad por cada una de las Secretarías u Oficinas.	Secretaría General	Funcionarios	Semestral
	<b>PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL</b>	Trabajo en equipo: Socialización PIGA, Código de Integridad, digitalización de archivo, atención al usuario.	Secretaría General Ambiente y Gestión del Riesgo- S.S.T	Funcionarios	marzo, julio, septiembre, octubre 2022
<b>SALUD MENTAL</b>	<b>PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL</b>	Horario Flexible: Permiso remunerado estudios pregrado, posgrado, el cual será compensado acorde a la solicitud.	Secretaría General	Funcionarios	30 de diciembre 2022
		Celebración de cumpleaños: Un día de permiso remunerado el cual podrá	Secretaría General	Funcionarios	30 de diciembre 2022



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

		ser disfrutado durante la misma semana del cumpleaños, a solicitud del funcionario y aprobado por el Secretario o Jefe de Oficina			
		Día de la familia: Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado a solicitud del funcionario y aprobado por el Secretario o Jefe de Oficina, se podrá solicitar de carácter semestral y si no se ha disfrutado de la actividad de vacaciones recreativas en familia.	Alta Dirección, Secretarios, Jefes de Oficina, Secretaría General.	Funcionarios	30 de diciembre 2022
		Reconocimiento de medio día remunerado por 30 días	Alta Dirección, Secretarios, Jefes de Oficina, Secretaría	Funcionarios	31 de diciembre 2022



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

		de asistir en bicicleta al trabajo	General.		
		Permiso remunerado hasta por tres días por reconocimiento del jefe inmediato acorde al desempeño individual no inferior al 95% en EDL.	Secretaría General	Funcionarios	31 de diciembre 2022
VITALIDAD	ACTIVIDADES DE RECREACIÓN Y DEPORTE	Actividades deportivas, recreativas y culturales: disfrutando de la compañía e integración de las diferentes dependencias de la Administración Municipal.	Secretaría General	Funcionarios	ago-22
		Vacaciones recreativas: Día de compartir en familia.	Secretaría General		
		Alianzas estratégicas participación de actividades deportivas que permita	Secretaría General	Funcionarios	octubre y noviembre 2021



		el bienestar físico y mental del funcionario.			
AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO	PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE	Campañas de salud oral, visual, nutricional.	Secretaria General (SST) – Secretaría de Salud	Funcionarios	30 de diciembre 2022
	ACTIVIDADES ARTICULADAS CON EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y la autoprotección.	Secretaria General (SST) – Secretaría de Salud	Funcionarios	30 de diciembre 2022

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

**14.1 PROYECTO DE VIDA:** Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

14.1.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: Socialización proyectos de vivienda

14.1.2 PROGRAMA PREPENSIONADOS: Creación proyecto de vida, Ocupación del tiempo libre, Promoción de la salud, Asesoría con los AFP.

14.1.3 PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL: Promover la Educación Formal de los servidores públicos en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015.

**14.2 ENLACES DE INTEGRIDAD:** Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

Código: PL-GTH-04  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

**14.2.1 ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES:** Cumpleaños Municipio de Pitalito, Atención integral para la realización de compartir navideño, Conmemoración Día del Servidor Público.

**14.2.2 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS** Empleado del mes: Apoyo en cursos educación formal para quien se reconozca como el empleado del mes. Integración por Secretarías, se brindará un almuerzo por funcionario a solicitud de la actividad por cada una de las Secretarías u Oficinas.

**14.2.3 PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL:** Trabajo en equipo: Socialización PIGA, Código de Integridad, digitalización de archivo, atención al usuario.

**14.3 SALUD MENTAL:** Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.

**14.3.1 PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL**

**14.3.2 Horario Flexible:** Permiso remunerado estudios pregrado, posgrado, el cual será compensado acorde a la solicitud.

**14.3.3 Celebración de cumpleaños:** Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado durante la misma semana del cumpleaños, a solicitud del funcionario y aprobado por el secretario o Jefe de Oficina

**14.3.4 Día de la familia:** Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado a solicitud del funcionario y aprobado por el Secretario o Jefe de Oficina, se podrá solicitar de carácter semestral y si no se ha disfrutado de la actividad de vacaciones recreativas en familia.

**14.3.5 Reconocimiento de medio día remunerado por 30 días de asistir en bicicleta al trabajo.**

**14.3.6 Permiso remunerado hasta por tres días por reconocimiento del jefe inmediato acorde al desempeño individual no inferior al 95% en EDL.**

**14.4 VITALIDAD:** Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

14.3.6 Permiso remunerado hasta por tres días por reconocimiento del jefe inmediato acorde al desempeño individual no inferior al 95% en EDL.

- **14.4 VITALIDAD:** Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.

14.4.1 **ACTIVIDADES DE RECREACIÓN Y DEPORTE:** Actividades deportivas, recreativas y culturales: disfrutando de la compañía e integración de las diferentes dependencias de la Administración Municipal.

Vacaciones recreativas: Día de compartir en familia.

Alianzas estratégica participación de actividades deportivas que permita el bienestar físico y mental del funcionario.

- **14.5 AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO:** Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos postpandemia (SG-SST).


14.5.1 **PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE** Campañas de salud oral, visual, nutricional.

14.5.2 **ACTIVIDADES ARTICULADAS CON EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** Realizar actividades que promuevan el autocuidado y la autoprotección.

## 15. 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 2022, se medirán y evaluarán los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cumplimiento de las	No. De actividades realizadas/No. De actividades previstas *100	Anual

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

actividades		
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

### CONTROL DE CAMBIOS

No	Fecha de aprobación	Item alterado	Motivo del cambio	Realizado por
1	28/01/2022	Creación del Plan	No aplica	María Carolina Apolinar García

### APROBACIONES

	REVISÓ	APROBÓ
<b>NOMBRE Y FIRMA</b>	Rafael Hurtado Velásquez	Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG
<b>CARGO</b>	Secretario General	Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG