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

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ALCALDÍA MUNICIPAL DE PITALITO

PITALITO, 2020





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS


CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	1
2. Marco normativo.....	1,2,3,4
3. Justificación.....	4,5
4. Objetivos.....	5
4.1 General.....	5
5.1 Específicos.....	6
5. Alcance.....	6
6. Vigencia.....	6
7. Responsable.....	6
8. Definiciones.....	7,8,9
9. Caracterización de la población por cargo.....	9
10. Diagnostico identificación de necesidades de bienestar.....	10
11. Tabulación y análisis de la encuesta.....	11,25
12. Cobertura, beneficiarios del programa de bienestar social.....	25
13. Líneas de acción del plan de bienestar social e incentivos.....	26
13.1 Actividad de bienestar a desarrollar.....	26
13.2 Cronograma de actividades.....	26,27,28
14. Programas de bienestar social para atender las necesidades detectadas.....	28
14.1 Plan de incentivos.....	28
14.2 Programa pre pensionados.....	28,29
14.3 Medición y efectividad del plan.....	29
14.4 Presupuesto.....	29

	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 2020, 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	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





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).

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

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

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 2020, 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 pertenencia con la institución y que contribuyan al cumplimiento de los objetivos para la presente vigencia.

4.2 Objetivos específicos





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01


VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

- ✓ 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.

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.

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

6. VIGENCIA

La vigencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la alcaldía municipal de Pitalito es del 19 de junio al 31 de diciembre de 2020.

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 Alta Gerencia	Fortalecimiento del plan, seguimiento a las actividades y evaluación. 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.

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





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

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 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

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

- **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.
- **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.





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

- **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 213 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%


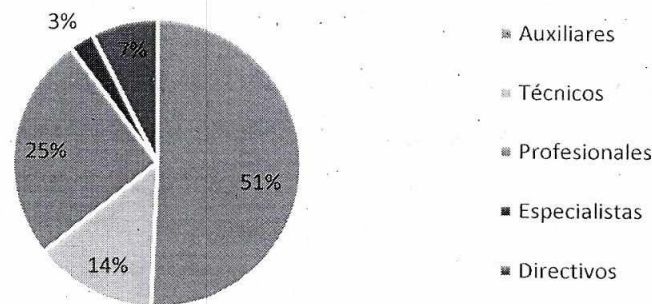
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

Tabla 1. Categorización de los cargos en la alcaldía de Pitalito (H).

NIVEL EDUCATIVO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Auxiliares	108	51
Técnicos	29	14
Profesionales	54	25
Especialistas	6	3
Directivos	16	7
TOTAL	213	100%

Gráfica 1. Categorización de los cargos en la alcaldía de Pitalito (H)

Categorización de los cargos



10. DIAGNOSTICO IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para la formulación del plan de bienestar social e incentivos vigencia 2020, 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



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

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 59,6% de los funcionarios de la administración municipal es decir 121 funcionarios de los 211 de la planta de personal existente, de los 121 participantes 12 de los funcionarios la diligenciaron de manera manual funcionarios que corresponden a la secretaria de vías e infraestructura, sin embargo 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 121 funcionarios de 211 que hacen parte de la planta de personal, de los 121, 12 entregaron su encuesta manual los cuales hacen parte de la secretaria de vías e infraestructura.

GÉNERO

GÉNERO		Genero
FEMENINO	70	
MASCULINO	50	
PREFIERO NO MANIFESTARLO	1	
TOTAL ENCUESTADOS	121	

A 3D pie chart titled 'Genero' showing the distribution of 121 respondents by gender. The chart is divided into three segments: a large grey segment representing 'FEMENINO' at 58%, a smaller white segment representing 'MASCULINO' at 41%, and a very thin white segment representing 'PREFIERO NO MANIFESTARLO' at 1%. A legend to the right of the chart identifies each segment with its corresponding gender label.

De los 121 funcionarios que dieron respuesta a la encuesta frente a 3 ítems que se tendrán en cuenta para la generación de protocolos de trabajo en la entidad el 58% son de género femenino, seguido de un 41% género masculino y un 1% que prefiere no manifestar su género.

RANGOS DE EDAD

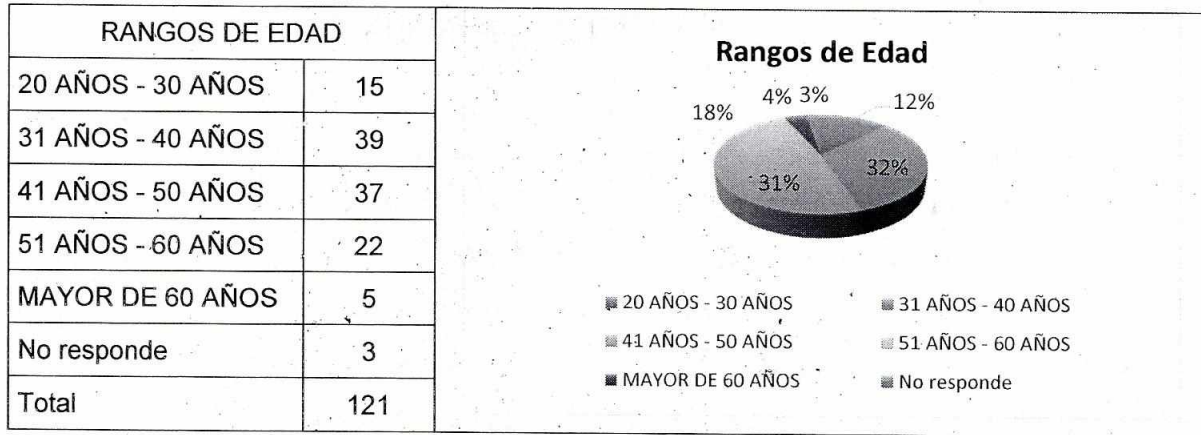


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

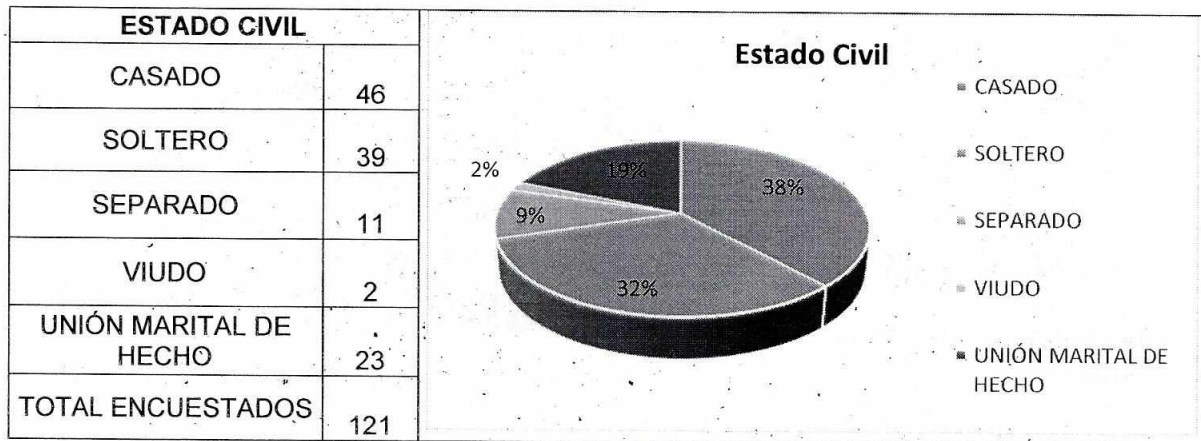
VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020



El 32% del personal que trabaja en la alcaldía municipal oscilan entre los 31 y 40 años de edad, seguido de un 31% que se encuentra en rangos entre los 41 y 50 años de edad, un 18% sus edades se encuentran entre los 51 y 60 años, un 12% entre las edades de los 20 a 30 años y finalmente encontramos un porcentaje de un 4% que se ubican en edades superiores a los 60 años.

ESTADO CIVIL



El 38% del personal que dio respuesta a la encuesta son casados permitiendò que dentro de las actividades que se programen se incluyan programas de plan familiar, el 32% que son solteros, un 19% su estado civil es unión marital de hecho, seguido de un 9% son población separada y finalmente un 2% son viudos.

P
②



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

NUCLEO FAMILIAR FUNCIONARIO (HIJOS)

HIJOS	
SI	94
NO	27
Total	121

Hijos

- SI
- NO

EL 79% 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

NIVEL DE ESTUDIO ALCANZADO	
Bachillerato in completo	3
Bachillerato completo	20
Técnico / tecnológico incompleto	3
Técnico / tecnológico completo	21
Profesional incompleto	9
Profesional completo	34
Post-grado incompleto	0
Post-grado completo	31
Total	121

Nivel de estudio alcanzado

- Bachillerato in completo
- Bachillerato completo
- Técnico / tecnológico incompleto
- Técnico / tecnológico completo
- Profesional incompleto
- Profesional completo
- Post-grado incompleto

El 38% del personal que dio respuesta a la encuesta en personal que su último nivel de estudio profesional completo, seguido de una carrera técnica y tecnológica con un 23%,



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

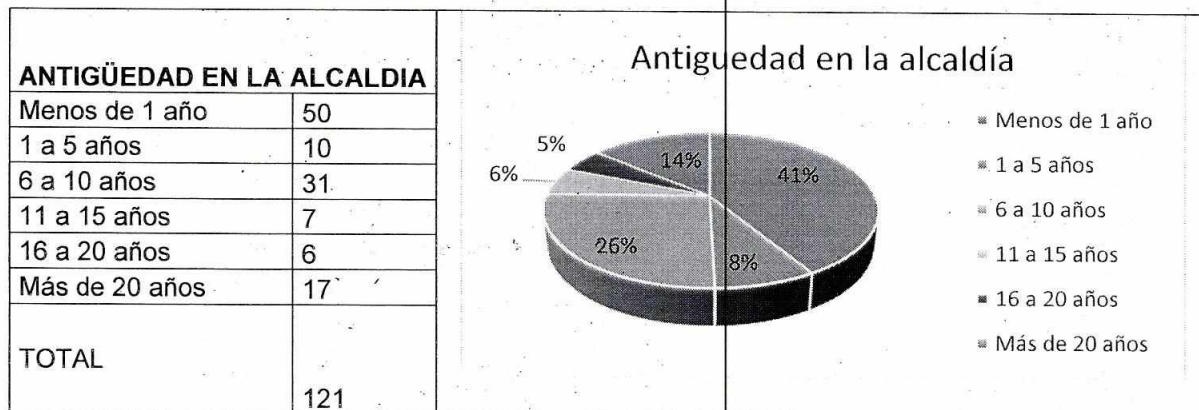
CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSION: 01

FECHA: 18/06/2020

un 22% son bachilleres, un 10% que iniciaron su carrera profesional pero no la culminaron, así como a nivel de pos grados un 4% que no lo han culminado, por ello es importante fortalecer dentro del plan de bienestar social e incentivos diferentes convenios con universidades para fomentar la culminación de sus carreras profesionales, así como la iniciación de las mismas, 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 que se encuentran presentes en el municipio, sus convenios y descuentos que manejan con el fin de incentivar al personal a estudiar y fortalecer sus conocimientos.

ANTIGÜEDAD EN LA ALCALDIA



El 41% 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 en los meses de marzo, abril y mayo del presente año se posesionaron en sus cargos, un 26% refiere que lleva en laborando en la alcaldía entre 6 y 10 años, un 14% llevan más de 20 años, 8% llevan entre 1 y 5 años y finalmente un 6 y 5% llevan laborando en la alcaldía entre 11 y 16 años.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

POBLACIÓN IDENTIFICADA COMO GRUPO VULNERABLE

PERTENECE A ALGUNO DE ESTOS GRUPOS		ENFERMEDAD DE BASE QUE PADECE	
ENFERMEDAD PULMONAR	10	<ul style="list-style-type: none">ENFERMEDAD PULMONARENFERMEDAD CARDIACAHIPERTENSIÓN ARTERIALENFERMEDAD RENALDIABETESENFERMEDADES INMUNOSUPRESORAS (CÁNCER, TRASPLANTES PREVIOS, LUPUS, ENTRE OTRAS)ESTADO DE EMBARAZOMAYOR DE 60 AÑOSNO APLICA	
ENFERMEDAD CARDIACA	1		
HIPERTENSIÓN ARTERIAL	7		
ENFERMEDAD RENAL	1		
DIABETES	3		
ENFERMEDADES INMUNOSUPRESORAS (CÁNCER, TRASPLANTES PREVIOS, LUPUS, ENTRE OTRAS)	2		
ESTADO DE EMBARAZO	2		
MAYOR DE 60 AÑOS	2		
NO APLICA	89		
NO RESPONDE	2		
TOTAL ENCUESTADOS	121		

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 121 de los funcionarios que contestaron la encuesta el 73% manifiesta que no hace parte del grupo de enfermedades nombradas en la encuesta, sin embargo se evidencia que un 8% 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



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

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 6% manifiestan que padecen de hipertensión arterial, el 3% son personal mayor de 60 años, un 2% se encuentra en estado de embarazo, es diabético y padece enfermedades inmunosupresoras, y finalmente un 1% manifiesta padecer enfermedad tipo renal. Frente a este tipo de enfermedades que manifestaron padecer los diferentes funcionarios de la planta de personal de la administración municipal es importante identificar esas 30 personas, 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 la vida de cada uno de los funcionarios.

VIVIENDA

VIVIENDA PROPIA	
SI	68
NO	53
Total	121
ESTRATO DE VIVIENDA	
1	33
2	54
3	30
4	0
5	1
No se	3
Total	121

Vivienda

Categoría	Porcentaje
SI	56%
NO	44%

Estrato de la vivienda

Estrato	Porcentaje
1	27%
2	45%
3	25%
4	0%
5	1%
No se	0%



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

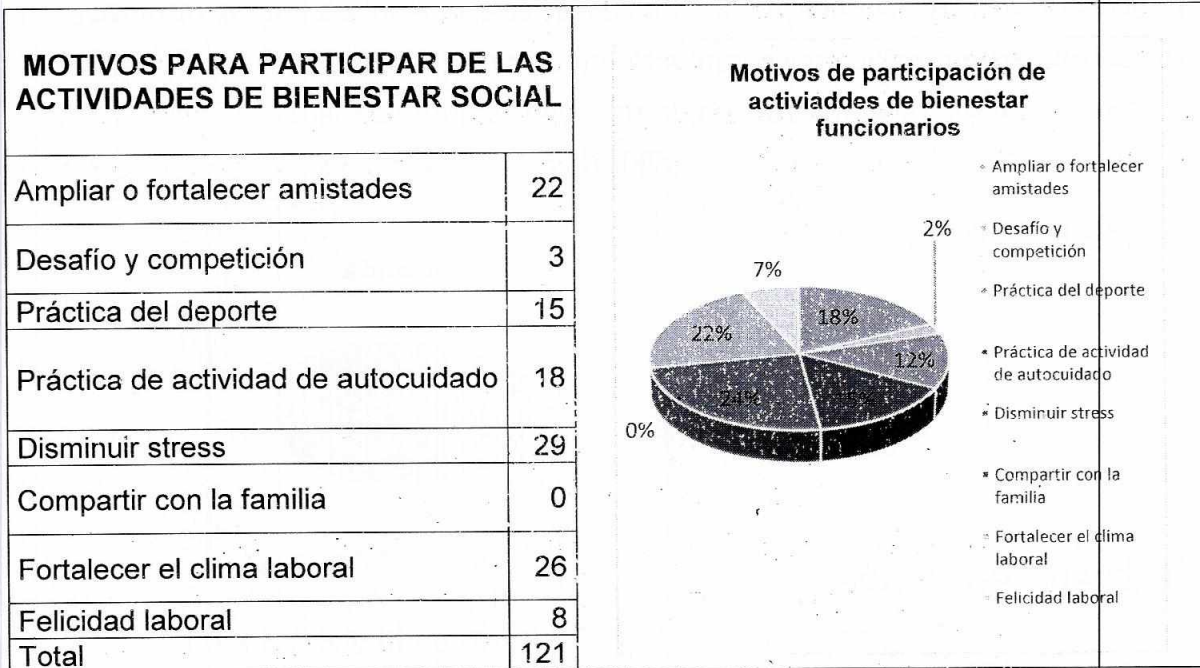
VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020


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 1 y 2, 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

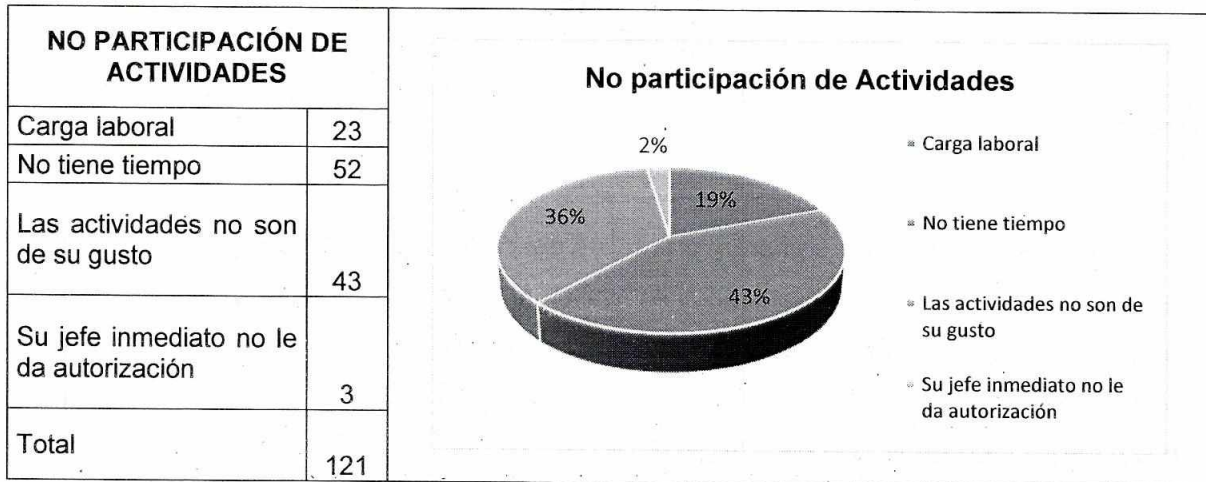
¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de bienestar social?



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 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

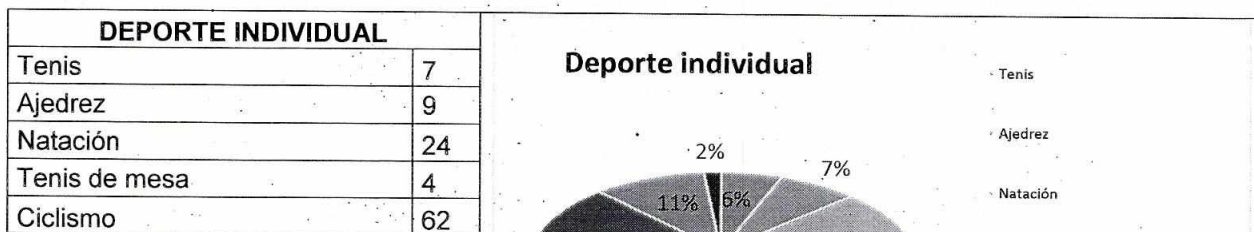
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

evidencia en ese porcentaje significativo que manifestó que participa de las actividades de bienestar social para disminuir el estrés con un 24% y fortalecer el clima laboral 22%.



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 43% manifiesta que no asiste a las actividades porque no tiene tiempo, sin embargo se proyectarán unos horarios donde puedan asistir los funcionarios, pero además un 36% 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






PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

Otros (atletismo, aeróbico, viaje, baloncesto, caminatas ecológicas)	13
Ninguno	2
total	121

El 51% de los encuestados prefieren la práctica del ciclismo, permitiendo así que desde el área de talento humano se organicen ciclo rutas tanto diurnas como nocturnas actividades que son de tipo individual y que están muy apropiadas para lo que actualmente se está viviendo debido a la pandemia 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.

JUEGOS AUTÓCTONOS		Deportes autóctonos
Rana	44	
Mini-tejo	62	
Tejo	15	
Total	121	

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 51% de los 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, así mismo se puede también organizar campeonatos de rana ya que hay un 36% de interés en este tipo de juego.


ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

ARTÍSTICAS Y CULTURALES	
Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad	14
Estaría interesado (a) en tocar algún instrumento	15

ARTÍSTICAS Y CULTURALES



- * Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad
- * Estaría interesado (a) en tocar algún instrumento

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

Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina	23
Estaría interesado (a) en el canto o en el baile	12

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. Se pueden realizar muestras de lo realizado por los funcionarios.

Un grupo amplia grupo puede participar de escuelas de música que no solo le brinde la opción de aprender, sino que se pueda organizar una orquestas de la administración municipal.

El canto y el baile es el complemento de las tareas del bienestar debido a que permiten las personas crear espacios de sano esparcimiento y a través de las presentaciones fortalecer los encuentros de los funcionarios.

ACTIVIDADES RECREATIVAS

Actividades recreativas	
Vacaciones recreativas	58
Halloween	6
Día de la familia	38
Aprendiendo a ser padres	8
Caminatas ecológicas	42
Celebración de san pedro	23
Novenas navideñas	29





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

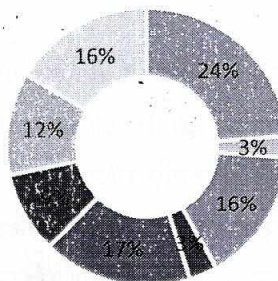
VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

Celebración de navidad

40

Actividades Recreativas



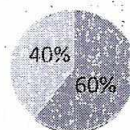
- Vacaciones recreativas
- Halloween
- Día de la familia
- Aprendiendo a ser padres
- Caminatas ecológicas
- Celebración de san pedro
- Novenas navideñas
- Celebración de navidad

Lo conocido a través de estas respuestas permite descubrir la importancia de las actividades en familia. El mayor porcentaje con un 24% pide caminatas ecológicas, 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.

EDUCACIÓN Y/O PROFESIONALIZACIÓN


SI	73
NO	48

Educación Y/O Profesionalización

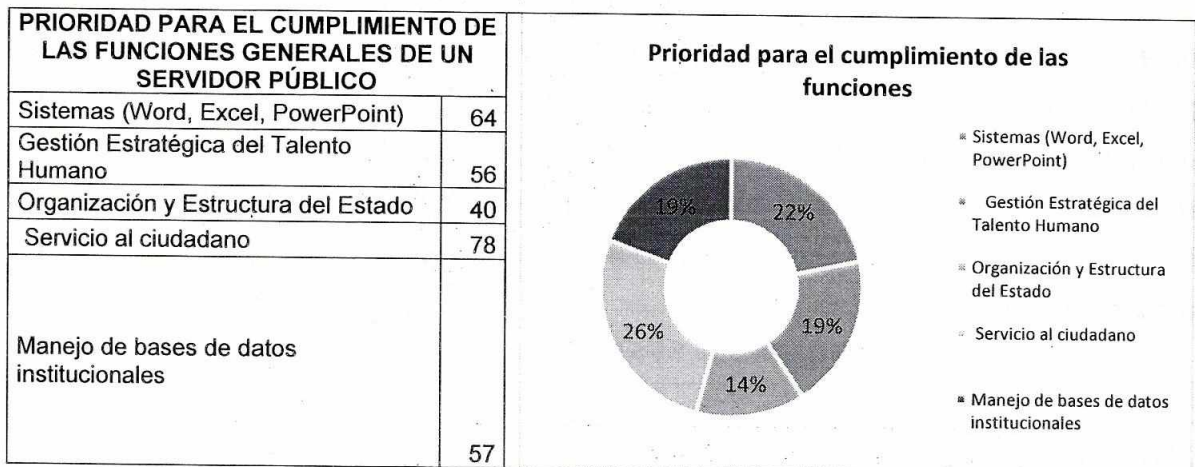


- SI
- NO

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 60% que está interesado en la profesionalización.

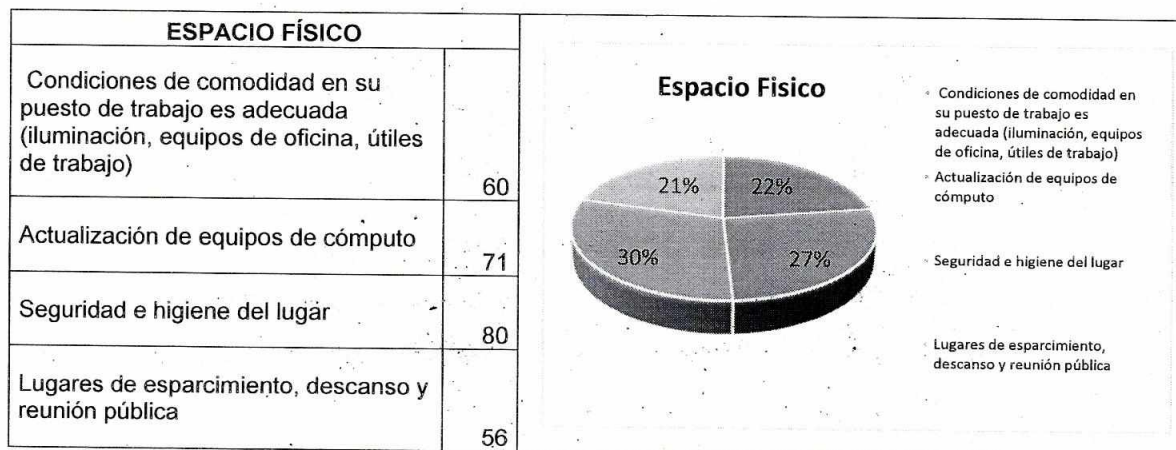
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	CÓDIGO: PL-GTH-01	VERSIÓN: 01	FECHA: 18/06/2020

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



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 representa servicio al ciudadano con 78 veces marcada como prioridad. Esto debe llevar a generar los espacios y las actividades que den respuesta esta necesidad.

ESPACIO FÍSICO



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 la

P
①



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

seguridad y la higiene del lugar. Seguimiento de la actualización de los equipos de cómputo. Después aparece en orden de importancia los puestos de trabajo y por último los lugares de esparcimiento y descanso. En todos se puede mejorar y se debe trabajar pues los porcentajes que dan prioridad a las respuesta a y b son altos, es decir se hace necesaria una actualización de computadores y organización de los puestos. Puede que la respuesta que lidere la opción, con un 30% se dé por la situación de pandemia, por lo tanto se debe seguir desde seguridad y salud en el trabajo, verificar que esto se esté realizando continuamente.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	
Jornadas de vacunación	15
Jornadas de tamizajes (toma de peso, talla y tensión arterial)	23
Commemoración de la semana de la salud	15
Salud visual y auditiva	25
Salud sexual y reproductiva	17
Jornada de donación de sangre	13
Jornadas de Higiene oral	20
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.	28
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.	21
Prevención por contagio de COVID-19	19

Actividad	Frecuencia
Jornadas de vacunación	15
Jornadas de tamizajes (toma de peso, talla y tensión arterial)	23
Commemoración de la semana de la salud	15
Salud visual y auditiva	25
Salud sexual y reproductiva	17
Jornada de donación de sangre	13
Jornadas de Higiene oral	20
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.	28
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.	21
Prevención por contagio de COVID-19	19

NIVEL ORGANIZACIONAL

PRIORIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL		
1	Actividades deportivas, recreativas y culturales	32
2	Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	36



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

3	Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	25	<p>Prioridad de los Programas De Bienestar Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
4	Conferencias y charlas motivacionales	12	
5	Prepensionados - preparación para la pensión	14	
6	Ferías de vivienda	15	
7	Actividades de integración familiar	33	

El 22% opina que el fortalecimiento del clima laboral es lo más importante dentro del programa de bienestar social. Esto evidencia el trabajo que se debe realizar pues dependerá de lo que se haga el bienestar de cada uno de los funcionarios y del ambiente que se viva dentro de la secretarías y de cómo se desempeñara la administración municipal en pro de los laboyanos.

FLEXIBILIDAD LABORAL

FLEXIBILIDAD LABORAL			<p>FLEXIBILIDAD LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 - 2 - 3 - 4 - 5
1	¿Está de acuerdo con que se implemente el horario flexible en la Alcaldía?	35	
2	¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?	21	
3	¿Su jefe directo es flexible ante posibles eventualidades?	18	
4	¿Considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo?	22	
5	¿Considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal?	25	

La encuesta arroja que un 29% piensa que la flexibilidad laboral es una de 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-



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

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)

SISTEMA DE ESTIMULOS	
¿Conoce el Sistema de Estímulos de la Alcaldía?	5
¿El Sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?	8
¿El Sistema de Estímulos actual de la Alcaldía, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?	5
¿El Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo?	10
¿Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?	15
¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga la Alcaldía?	8

SISTEMA DE ESTIMULOS

Question	Value
¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga la Alcaldía?	8
¿Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de...?	15
¿El Programa de Bienestar Social e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo?	10
¿El Sistema de Estímulos actual de la Alcaldía, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?	5
¿El Sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?	10
¿Conoce el Sistema de Estímulos de la Alcaldía?	15

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.

Incentivos por desempeño individual

INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL		
1	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.	19
2	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.	10



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

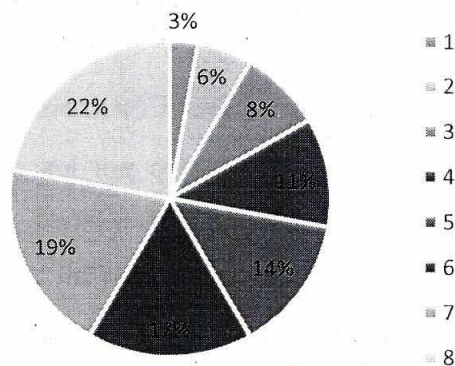
CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

3	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 ratificada)	43
4	Empleado del mes	13
5	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.	55
6	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.	24
7	Bono para compra de bicicleta.	46
8	Bono para compra de equipos de cómputo (computador portátil o computador de escritorio)	88

Incentivos por desempeño individual

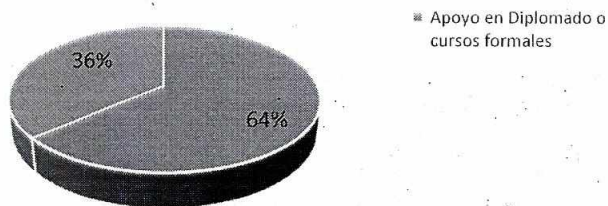


El 22% de los encuestados define que el bono de compra de cómputo es el mejor de los incentivos individuales. Este resultado se puede determinar debido a la pandemia, pues el estudio en casa ha llevado a que las personas necesiten más de medios tecnológicos para que sus hijos puedan desarrollar el estudio en casa, pero además manifiesta el que se continúe con el día de descanso remunerado por su cumpleaños.

Incentivos por equipos de trabajo

Incentivos por equipos de trabajo	
Apoyo en Diplomado o cursos formales	77
Otros (Apoyos económicos, estudio, Bonos mercado, ropa, viaje, capacitaciones, dinero)	44

Incentivos por equipos de trabajo



Un 59,6 % de las personas encuestadas definen que apoyo en Diplomado o cursos formales sería la opción más acertada para ofrecer a los equipos de trabajo. Esta



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

respuesta permite evidencia que la percepción de los funcionarios es que si el equipo mejora el trabajo será más eficiente en la administración municipal.

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, otros en inducción.

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 M'PG

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	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
	Clima laboral al interior de las Secretarías	Secretarías	Funcionarios	Mensual
	Cumpleaños del Mes			



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

CALIDAD DE VIDA LABORAL	Actividad fin de año.	Secretaría General/ Funcionarios.	Funcionarios	Diciembre de 2020
	Novena Navideña Virtual, Organizada por los funcionarios			
	Ancheta Navideña	Secretaría General	Funcionarios	Diciembre de 2020
	Día del servidor público:	Secretaría General	Funcionarios	Junio 2020
	Reconocimiento por antigüedad quinquenio mediante un acto administrativo. Se realizará reconocimiento por medio de Acto protocolario virtual donde se entreguen los actos administrativos.			
	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	Julio 2020
Horario Flexible: Permiso remunerado estudios pregrado posgrado	Alta Dirección, Secretarios, Jefes de Oficina	Funcionarios	Mensual	
	Uso de la bicicleta, Resolución 1811 de 2016 hasta 8 medios días remunerados al año- Se otorga medio día compensatorio por cada 30 asistencias en Bicicletas. Bono Bicicleta	Secretaría General	Funcionarios	Agosto 2020
PROGRAMAS DE VIVIENDA	Socialización proyectos de vivienda	Secretaría General- Dirección Técnica de vivienda	Funcionarios	Julio y Agosto 2020
EDUCACIÓN FORMAL	Pago de matrícula pregrado y posgrado funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, hasta dos (02) 2mlmv. Se puede hacer extensivo a Hijos.	Secretaría General	Funcionarios de Carrera Administrativa	Julio y Noviembre 2020
	Acorde a situación de emergencia Sanitaria, se evidencia la necesidad de trabajo en casa por..		Funcionarios	Agosto-2020


**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

	conexión virtual y acceso a Educación de tipo Virtual. Bono Equipo Computo.			
ARTISTICO Y CULTURAL	Actividad Sampedrina:	Secretaría General/ Funcionarios	Funcionarios	Junio-2020
	Participación funcionarios actividades típicas sampedrina (coplas, rajaleñas, representación baile sanjuanero, representación música colombiana) virtual			
	Ancheta Sampedrina			
DESVINCU LACION ASISTIDA	Sensibilización Pre pensionados.	Secretaría General	Servidores públicos próximos a cumplir los requisitos de jubilación pre pensionados	Octubre 2020
	Asesoría con los AFP			
	Apoyo en los trámites de los funcionarios ante AFP			
INCENTIVOS	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	Manteniendo distanciamiento social, Caminata Ecológica. Se escogerá un sendero Ecológico ya sea: CAM, YAMBORO, CHARGUAYACO, FINCA BOSCAFÉ.	Secretaría General Ambiente y Gestión del Riesgo- S.S.T	Funcionarios	Noviembre 2020
DEPORTES INDIVIDUALES	Biciruta/ Manteniendo distanciamiento social.	Secretaría General Ambiente	Funcionarios	Octubre 2020

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

	Campeonato Relámpago de Mini tejo.	y Gestión del Riesgo- S.S.T		
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Campañas de salud oral, visual, nutricional	Secretaria General – APB- Secretaría de Salud	Funcionarios	Noviembre 2020

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

14.1 PLAN DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

En la Alcaldía de Pitalito los incentivos se realizarán por concurso de acuerdo a la socialización y aplicación del PIGA y Código de Integridad, Política Cero Papel, digitalización de archivo y atención al usuario.

Los reconocimientos para el día de servidor público por quinquenios se establecerán a través de acto administrativo y un Pin.

Uso de la bicicleta. Resolución 1811 de 2016 hasta 8 medios días remunerados al año- Se otorga medio día compensatorio por cada 30 asistencias en Bicicletas. Bono Bicicleta

Pago de matrícula pregrado y posgrado funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, hasta dos (02) 2mlmv.

Acorde a situación de emergencia Sanitaria, se evidencia la necesidad de trabajo en casa por conexión virtual y acceso a Educación de tipo Virtual. Bono Equipo Computo.

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

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.





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GTH-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 18/06/2020

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 2020, 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

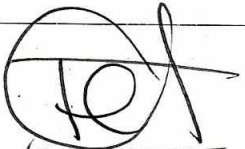
14.4 PRESUPUESTO

El presupuesto oficial asignado para el desarrollo de Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Pitalito para el año 2020 corresponde a la suma de CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MCTE (\$455.500.000):


RUBRO	DETALLE	VALOR
211020216	BIENESTAR SOCIAL	330,000,000.00
EDUCACIÓN	BIENESTAR SOCIAL	125,000,000.00
	TOTAL	455,500,000.00

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

CONTROL DE CAMBIOS

No	Fecha de aprobación	Item alterado	Motivo del cambio	Realizado por
1	18/06/2020	Creación del Plan	No aplica	 Maria Carolina Apolinar Garcia

APROBACIONES

	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE Y FIRMA	 Orlando Beltrán Castro	Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG
CARGO	Secretario General	Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG

