

|  |                                       |                        |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |  <div style="font-size: 8px;">           Sistema de Gestión<br/>           OHSAS 18001:2007<br/>           ISO 9001:2015<br/>           ISO 14001:2015<br/>           www.tuv.com<br/>           ID 9105085574         </div>  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 |  |

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**  
**DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL**  
**VIGENCIA 2020**



**EDUARDO CORTÉS TRUJILLO**

**ALCALDE MUNICIPAL**

Enero 17 de 2020



|  |                                       |                        |            |   |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------|---|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |            |  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |            |   |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |            |   |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 | Versión: 2 |   |

## Contenido

|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....                                | <b>3</b>           |
| <b>1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES</b> .....               | <b>4,5</b>         |
| <b>2. MARCO NORMATIVO</b> .....                          | <b>6,7,8,9</b>     |
| <b>3. OBJETIVOS</b> .....                                | <b>11</b>          |
| <b>3.1 Objetivo General</b> .....                        | <b>11</b>          |
| <b>3.2 Objetivos Específicos</b> .....                   | <b>11</b>          |
| <b>4. BENEFICIARIOS</b> .....                            | <b>11</b>          |
| <b>5. PRESUPUESTO</b> .....                              | <b>11</b>          |
| <b>6. RESPONSABLE</b> .....                              | <b>12</b>          |
| <b>7. INTERVENCIÓN</b> .....                             | <b>12</b>          |
| <b>8. AREAS DE INTERVENCIÓN</b> .....                    | <b>12</b>          |
| <b>8.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b> ..... | <b>12</b>          |
| <b>8.1.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</b> ..... | <b>12</b>          |
| <b>8.1.2 PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES</b> .....     | <b>13</b>          |
| <b>8.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</b> .....         | <b>14,12,13,14</b> |
| <b>8.2.1 Programa de Convivencia Institucional</b> ..... | <b>17</b>          |
| <b>8.2.2 Programa de Educación para el Trabajo</b> ..... | <b>18</b>          |
| <b>8.2.3 Plan de Incentivos</b> .....                    | <b>18</b>          |
| <b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....                 | <b>18</b>          |



|  |                                       |                        |            |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |            |  <div style="font-size: small;">           Sistema de Gestión<br/>           OHSAS 18001:2007<br/>           ISO 9001:2015<br/>           ISO 14001:2015<br/>           www.tuv.com<br/>           ID 9105085574         </div>  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |            |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |            |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 | Versión: 2 |  |

## INTRODUCCIÓN

El estado colombiano en busca del mejoramiento continuo de la gestión pública coloca como eje principal y el corazón de la gestión administrativa al talento humano, es por eso que la Alcaldía Municipal de Acacias Meta, en busca de esta mejora continua establece como prioridad el bienestar de los funcionarios; con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado; se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores de la Alcaldía Municipal, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción provisionales y contratistas, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

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

El Programa de Bienestar Social para el Municipio de Acacias tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, la Secretaria Administrativa y Financiera en coordinación con el área de Recurso Humano, tienen el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida. Con base en lo anteriormente expuesto, el la Secretaria Administrativa y Financiera en coordinación con el área de Recurso Humano presenta el programa de bienestar social 2020, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores.



|  |                                       |                        |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |  <div style="font-size: 8px;">           Sistema de Gestión<br/>           OHSAS 18001:2007<br/>           ISO 9001:2015<br/>           ISO 14001:2015<br/>           www.tuv.com<br/>           ID 9105085574         </div>  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 |  |

## 1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El plan de Bienestar Social 2020 de la Alcaldía Municipal, se formula a través de la recolección y análisis de la encuesta del programa de bienestar, siendo esto el principal insumo para realizar el programa y cronograma de actividades de todo el año.

La encuesta de bienestar 2020 contó con una participación de 139 funcionarios, contando con una muestra representativa para desarrollar el presente plan.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

- **CONSIDERA QUE LA ADMINISTRACION BRINDA ACTIVIDADES ENCAMINADAS AL CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL.**

El 93 % de los funcionarios considera que las actividades de clima organizacional y bienestar social que ha realizado la administración se encuentran encaminadas a la mejora continua de estos.

- **PARTICIPA USTED EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL QUE REALIZA LA ADMINISTRACION**

El 93% de los servidores participan en las actividades de bienestar que diseña la administración

- **¿CONSIDERA QUE ES IMPORTANTE REALIZAR ACTIVIDADES RECREATIVAS O DE INTEGRACION EN LA ALCALDIA?**

El 99% de los servidores considera que es importante la realización de actividades recreativas.

- **¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES HA PARTICIPADO?**

El 68% de los servidores ha participado en capacitaciones o sensibilizaciones

El 17% de los servidores ha participado en campañas de salud

El 12% de los servidores ha participado en torneos deportivos

El 3% de los servidores ha participado en otros.



|  |                                       |                        |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |  <p>Sistema de Gestión<br/>OHSAS 18001:2007<br/>ISO 9001:2015<br/>ISO 14001:2015</p> <p>www.tuv.com<br/>ID 9105085574</p>  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 |  |

- **¿CREE QUE LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS DE BIENESTAR SOCIAL REALIZADAS DURANTE EL AÑO SON SUFICIENTES PARA LOS FUNCIONARIOS?**

El 72% de los servidores está de acuerdo con las actividades realizadas durante el año.

El 14% de los servidores está en desacuerdo con las actividades realizadas durante el año.

El 13% de los servidores está totalmente de acuerdo con las actividades realizadas durante el año.

- **¿CON QUE FRECUENCIA LE GUSTARIA QUE SE REALIZARAN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?**

El 53% de los servidores les gustaría que se realizarán actividades de Bienestar mensual.

El 40% de los servidores les gustaría que se realizarán actividades de Bienestar trimestral

El 4% de los servidores les gustaría que se realizarán actividades de Bienestar semestral.

El 2% de los servidores les gustaría que se realizarán actividades de Bienestar en otro tiempo.

El 1% de los servidores les gustaría que se realizarán actividades de Bienestar anual.

- **¿SON SUFICIENTES LOS MEDIOS UTILIZADOS POR LA ADMINISTRACION PARA INFORMAR LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?**

El 90% de los servidores está de acuerdo con los medios utilizados para informar de las actividades de bienestar social que se van a realizar.

El 8% de los servidores no está de acuerdo con los medios utilizados para informar de las actividades de bienestar social que se van a realizar.

El 2% de los servidores menciona otros medios.

- **¿LES GUSTARIA QUE ES LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL SEA INCLUIDO SU GRUPO FAMILIAR?**

El 68% de los servidores está de acuerdo que siempre sea incluido algún miembro de su grupo familiar



|  |                                       |                        |            |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACIAS</b>  |                        |            | <p>Sistema de Gestión<br/>OHSAS 18001:2007<br/>ISO 9001:2015<br/>ISO 14001:2015</p> <p>www.tuv.com<br/>ID 9105085574</p> |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |            |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |            |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 | Versión: 2 |  |

El 24% de los servidores menciona otros, como por ejemplo que a veces sea incluido algún miembro de su grupo familiar

El 7% de los servidores no está de acuerdo que siempre sea incluido algún miembro de su grupo familiar

- **¿DESEA USTED QUE SE ESTABLEZCAN ACTIVIDADES ARTISTICAS CULTURALES DE INTERES PARA TODOS?**

El 39% desea que la actividad que se realice sea Zumba

El 37% desea que la actividad que se realice sea Música

El 36% desea que la actividad que se realice sea Manualidades

El 35% desea que la actividad que se realice sea Danza

El 18% desea que la actividad que se realice sea Pintura

El 13% desea que la actividad que se realice sea Teatro.

- **¿CON QUE FRECUENCIA PARTICIPA CON SU GRUPO FAMILIAR EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES CULTURALES DE INTERES INSTITUCIONAL QUE REALIZA LA ADMINISTRACION?**

El 93% de los servidores asiste a la actividad realizada el Día de la madre

El 94% de los servidores asiste a la actividad realizada el Día del niño

El 91% de los servidores asiste a la actividad realizada el Día de la familia

El 73% de los servidores asiste a la actividad realizada a las Novenas navideñas

## 2. MARCO NORMATIVO

### 2.1 Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

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



### 2.2 Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.



|  |                                       |                        |   |   |   |
|--|---------------------------------------|------------------------|---|---|---|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |  | Sistema de Gestión<br>OHSAS 18001:2007<br>ISO 9001:2015<br>ISO 14001:2015<br>www.tuv.com<br>ID 9105085574 |  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |   |   |   |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |   |   |   |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 |   |   |   |

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”.

Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

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

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

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

### 2.3 Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo de 2019)

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



|  |                                       |                        |            |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |            |  <div style="font-size: 8px;">           Sistema de Gestión<br/>           OHSAS 18001:2007<br/>           ISO 9001:2015<br/>           ISO 14001:2015<br/>           www.tuv.com<br/>           ID 9105085574         </div>  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |            |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |            |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 | Versión: 2 |  |

## 2.4 Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos

“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

### Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.

“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

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

**Parágrafo 1º:** “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

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

**Parágrafo 2º.** Modificado por el Decreto 051 de 2018 “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

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

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



|  |                                       |                        |   |
|--|---------------------------------------|------------------------|---|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |  <div style="font-size: 8px;">           Sistema de Gestión<br/>           OHSAS 18001:2007<br/>           ISO 9001:2015<br/>           ISO 14001:2015<br/>           www.tuv.com<br/>           ID 910508574         </div>  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |   |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |   |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 |   |

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

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”.

**Artículo 2.2.10.9.** “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley”. Parágrafo. “Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.

**Artículo 2.2.10.10.** “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”. Parágrafo. “El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”.

**Artículo 2.2.10.11.** “Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”.

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

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.



|  |                                       |                        |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        | <p>Sistema de Gestión<br/>OHSAS 18001:2007<br/>ISO 9001:2015<br/>ISO 14001:2015</p> <p>www.tuv.com<br/>ID 9105085574</p> |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 |  |

2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.

**Artículo 2.2.10.13.** “Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad”. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

**Artículo 2.2.10.14.** “Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”

**Artículo 2.2.10.15.** “Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia”.



|  |                                       |                        |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        | <p>Sistema de Gestión<br/>OHSAS 18001:2007<br/>ISO 9001:2015<br/>ISO 14001:2015</p> <p>www.tuv.com<br/>ID 9105085574</p> |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 |  |

**Parágrafo 1º.** “Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad”.

**Parágrafo 2º.** “El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”.

**Artículo 2.2.10.16.** “En las entidades donde existen secciones o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este Decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad”.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo General

Realizar actividades de bienestar social a funcionarios y sus familias, para mejorar la calidad de vida laboral donde fortalecen su desempeño en las labores diarias y así mismo generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación, sentido de pertenencia, calidez humana y al logro de valores institucionales.

#### 3.2 Objetivos Específicos

1. Propiciar un ambiente laboral, ateniendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, rendimiento laboral y motivación, para tener un impacto positivo en la entidad.
2. Generar espacios de bienestar y desarrollo personal social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias propendiendo condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
3. Desarrollar actividades para que los funcionarios respondan a sus necesidades de integración, identidad cultural y pertenencia las cuales podrán potencializar e integrarse más con su grupo de familia y social.

### 4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Alcaldía Municipal de Acacias, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

### 5. PRESUPUESTO

La Administración Municipal de Acacias Meta, dentro del presupuesto para la actual vigencia existe el rubro presupuestal 21120213 denominado “Bienestar Social” con



|  |                                       |                        |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |  <div style="font-size: 8px;">           Sistema de Gestión<br/>           OHSAS 18001:2007<br/>           ISO 9001:2015<br/>           ISO 14001:2015<br/>           www.tuv.com<br/>           ID 9105085574         </div>  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 |  |

asignación de ciento cincuenta millones de pesos (\$ 150.000.000) presupuesto necesario para el cumplimiento y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

## 6. RESPONSABLE

La Secretaria Administrativa y Financiera desde el área Recursos Humanos, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad.

## 7. INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar e Incentivos del año 2020, está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la encuesta realizada a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Acacias identificando sus necesidades y expectativas en cuanto a la realización del plan.

El programa se enmarca en dos áreas estratégicas a saber:

- Bienestar: contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.
- Incentivos: incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios

## 8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### 8.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De acuerdo art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias actividades de este componente se mantendrá en coordinación a través de contratos realizados en la entidad.

De igual modo, La Alcaldía Municipal de Acacias velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

#### 8.1.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL



Todos los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Acacias tienen derecho a los servicios de:



|  |                                       |                        |            |   |   |   |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------|---|---|---|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |            |  | Sistema de Gestión<br>OHSAS 18001:2007<br>ISO 9001:2015<br>ISO 14001:2015<br>www.tuv.com<br>ID 9105085574 |  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |            |   |   |   |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |            |   |   |   |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 | Versión: 2 |   |   |   |

Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. La función que tiene el área de Bienestar Social es que de manera ordenada y coordinada los programas de promoción y Prevención se asuman y se cumplan.

## Cobertura

La programación del Plan de Bienestar Social participaran todos los funcionarios de la entidad y su grupo familiar, en temas relacionas como salud, educación y Recreación; son beneficios que reciben los funcionarios como sus familiares a través del Programa de Bienestar Social que desarrolla la Alcaldía Municipal de Acacias.

La Alcaldía Municipal de Acacias, a través del área de Recursos Humanos son los encargos de realizar y ejecutar las actividades que ayudan a fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los funcionarios, con la intensión de que mejore el clima laboral en los funcionarios.

### 8.1.2 PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

La Recreación es fundamental para la salud física y mental, lo cual genera un espacio para poderse comunicar, interactuar y trabajar en equipo con las demás personas.

Por lo anterior el Área de Recurso Humano, busca que los servidores mejoren día a día sus relaciones con sus compañeros de trabajo, familiares y sociales, a través de actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores los cuales son: responsabilidad, respeto, solidaridad y el desarrollo físico, para mejorar su ambiente de convivencia humana e institucional.

## Estrategias

El programa de Bienestar Social para el año 2020, se enfoca en el resultado de la encuesta realizada a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Acacias.

Para fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional, la recreación es un espacio donde se puede interactuar y ayuda a comprender las emociones y la comunicación de todos los funcionarios. Por lo tanto es primordial aprovechar estos espacios para mejorar los lazos laborales y humanos.

Por lo anterior las actividades de cultura organizacional, están enmarcadas en el “Funcionario del mes”, las actividades incluidas para Riesgo Psicosocial y charlas encaminadas al fortalecimiento del clima laboral.

Otras estrategias son:



|  |                                       |                        |            |   |   |   |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------|---|---|---|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |            |  | Sistema de Gestión<br>OHSAS 18001:2007<br>ISO 9001:2015<br>ISO 14001:2015<br>www.tuv.com<br>ID 9105085574 |  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |            |   |   |   |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |            |   |   |   |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 | Versión: 2 |   |   |   |

- Participar en todos los programas deportivos y recreativos que establezca la Alcaldía Municipal de Acacias.
- Realizar las actividades (celebración de fechas especiales) para fortalecer los lazos entre los funcionarios con sus familias.

Con el resultado de la encuesta se evidencia que los funcionarios en sus pasatiempos les gusta realizar: zumba, escuchar música, hacer manualidades y la danza. Por esta razón se van a impulsar actividades que fortalezcan estos gustos de los funcionarios.

## 8.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupa de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del funcionario, está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad. Tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

### • Medición de Clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el Ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

### • Programa de Pre pensionados

La Administración Municipal cuenta con el procedimiento para el retiro de los pre-pensionados, pensionados por vejez e invalidez es el siguiente:

#### ✓ Aspecto Psicosocial

La Secretaria Administrativa y Financiera en coordinación con la Oficina de Recurso Humano realiza la programación para la aplicación de las actividades y talleres de acompañamiento psicológico para permitir que los funcionarios públicos realicen el proceso de duelo frente a la pérdida de un estilo de vida y se adapten a los cambios que deben afrontar con la pensión.



|  |                                       |                        |            |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |            | <p>Sistema de Gestión<br/>OHSAS 18001:2007<br/>ISO 9001:2015<br/>ISO 14001:2015</p> <p>www.tuv.com<br/>ID 9105085574</p> |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |            |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |            |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 | Versión: 2 |  |

Esta actividad se hace en compañía de un psicólogo de vinculación dependiente o independiente; que brindará el apoyo en las capacitaciones y talleres de orientación con las herramientas necesarias para la orientación psicosocial de los pre pensionados y pensionados con resolución suspendida Después de realizada la capacitación y/o el taller se procede a evaluar para conocer la satisfacción del beneficiario que en este caso serán los funcionarios públicos prontos a retirasen del servicio.

### ✓ Aspectos Ocupacionales y Sociales

El profesional especializado de Talento Humano con el apoyo de un profesional externo en el área de psicología y/o trabajo social, hacen un análisis que permita explorar en qué áreas están interesados participar o adquirir nuevas habilidades en las que los funcionarios públicos que esperan su jubilación puedan o deseen ocupar su tiempo libre.

Para ello se solicita al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Secretaria Social de Educación Cultura y Deportes, y a la caja de compensación (COFREM) listados de los programas vigentes que se comunicarán por correo electrónico o cartelera para que los pre-pensionados puedan ocupar su tiempo libre.

### ✓ Aspectos Financieros

Estrategias de búsqueda de créditos y cultura del ahorro Brindar Educación Financiera y practica a los funcionarios próximos al retiro Emprendimiento y organización cooperativa Incrementar las capacidades Sociales, Productivas, Administrativas y Empresariales de los funcionarios próximos al retiro.

### ✓ Evaluaciones Medias de Retiro

**Notificar al trabajador del examen de retiro:** Se comunicará formalmente al trabajador de la terminación de la relación laboral.

**Programar la actividad de evaluación ocupacional:** Se programará con la entidad prestadora de servicios ocupacionales el tiempo de la cita para el desarrollo de la evaluación ocupacional de retiro al trabajador.



|  |                                       |                        |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |  <div style="font-size: 8px;">           Sistema de Gestión<br/>           OHSAS 18001:2007<br/>           ISO 9001:2015<br/>           ISO 14001:2015<br/>           www.tuv.com<br/>           ID 9105085574         </div>  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 |  |

**Solicitar y realizar el examen médico de retiro:** Cuando un trabajador renuncia o se proyecte la desvinculación de la entidad, se debe realizar un examen ocupacional de retiro.

Se deberá valorar y registrar las condiciones de salud en las que el funcionario se retira del cargo.

En el caso de que se cuente con el antecedente de algún evento laboral ocurrido durante el tiempo en que la persona trabajo con la entidad se estimará se reporte un concepto médico ocupacional para comunicárselo a talento humano y defina el proceso administrativo y legal.

La IPS ocupacional comunicará el resultado del examen realizado.

- ✓ **Comunicación por escrito al trabajador de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales realizadas:**

Si el concepto médico laboral es favorable para el retiro se continúa el proceso administrativo y legal de desvinculación laboral.

Se procede a archivar concepto médico laboral del trabajador en la carpeta de la hoja de vida.

Si el concepto médico laboral de retiro es desfavorable se dará aviso al área de talento humano para que defina el proceso de seguimiento administrativo y legal al trabajador.

Se establecerá la comunicación con el paciente para que direcciona el caso a la EPS o ARL de ser requerido y pertinente.

- **Estrategia Bienestar “Funcionario del mes”**



La oficina de Recurso Humano realizara mensualmente un reconocimiento al funcionario que sobresalga en las relaciones armoniosas con sus compañeros según el código de integridad, que contribuyan a un clima laboral agradable.



|  |                                       |                        |            |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |            |  <div style="font-size: 8px;">           Sistema de Gestión<br/>           OHSAS 18001:2007<br/>           ISO 9001:2015<br/>           ISO 14001:2015<br/>           www.tuv.com<br/>           ID 9105085574         </div>  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |            |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |            |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 | Versión: 2 |  |

Este reconocimiento siempre se realizara a final del mes y se escoge al funcionario por medio de votaciones que serán su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona con mayor votación de manera democrática.

Los reconocimientos al mes se realizarán de la siguiente manera:

Enero: Honestidad

Febrero: Respeto

Marzo: Compromiso

Abril: Diligencia

Mayo: Justicia

Junio: Tolerancia

Julio: Equidad

Agosto: Trabajo en equipo

Septiembre: Comunicación

Octubre: Responsabilidad

Noviembre: Liderazgo

Diciembre: Alegría

Los lineamientos a tener en cuenta respecto a cada valor se difundirán mes a mes dentro de la entidad.

### 8.2.1 Programa de Convivencia Institucional

Para afianzar la convivencia institucional se realizan actividades donde se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo en cuenta que se comparte el mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir, donde tendrán la oportunidad de aprender de otras culturas para poder lograr integrarse, tener más confianza y tener mejores relaciones interpersonales, para que los funcionarios vivan la cultura organizacional según los valores que se encuentran en el código de integridad.



|  |                                       |                        |  |
|--|---------------------------------------|------------------------|--|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                        |  <div style="font-size: 8px;">           Sistema de Gestión<br/>           OHSAS 18001:2007<br/>           ISO 9001:2015<br/>           ISO 14001:2015<br/>           www.tuv.com<br/>           ID 9105085574         </div>  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                        |  |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                        |  |
|  | Fecha: 30/01/2020                     | Código: GTHU – PL – 03 |  |

## Estrategias

- Dar a conocer las actividades programadas a los funcionarios.
- Difundir información relacionada al Código de Integridad.
- Invitar y motivar a los funcionarios a las actividades que realice la Alcaldía Municipal de Acacias.
- Hacer reconocimiento por medio de tarjetas o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, fallecimientos, ingreso y retiro de la entidad, logros académicos, reconocimientos por años de servicios.

### 8.2.2 Programa de Educación para el Trabajo

Se realiza el apoyo pecuniario a los funcionarios de Carrera Administrativa, para elevar su nivel de formación personal y profesional, de acuerdo a los lineamientos que se dan en el Comité de Convivencia Institucional de Gestión y Desempeño.

## Estrategias

- Seguimiento del proceso en los dos periodos académicos.

### 8.2.3 Plan de Incentivos

Estos incentivos se hacen con el fin de reconocer a los funcionarios su buen desempeño tanto de manera individual como grupal en el cumplimiento de sus labores diarias.

Se reconoce e incentiva a los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción en los diferentes niveles jerárquicos.

## Estrategias

- Seleccionar en el segundo semestre de 2020 (agosto) al mejor empleado de Carrera Administrativa, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, una vez consolidada la calificación por medio del aplicativo SEDEL.
- Reconocer en el último semestre 2020, o de acuerdo con los lineamientos de la Dirección General, a los servidores en nivel sobresaliente, conforme al enunciado anterior y a los incentivos no pecuniarios para la vigencia.

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



|  |                                       |                               |                   |   |
|--|---------------------------------------|-------------------------------|-------------------|---|
|  | <b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACACÍAS</b>  |                               |                   |  |
|  | <b>PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO</b> |                               |                   |   |
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>       |                               |                   |   |
|  | <b>Fecha: 30/01/2020</b>              | <b>Código: GTHU – PL – 03</b> | <b>Versión: 2</b> |   |

La Secretaria Administrativa y Financiera y el área de Recursos Humanos ejecutarán y hará el seguimiento al cronograma de actividades que hace parte integral del presente documento.

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Revisó:</b><br><br>MATHA LUCIA CASTRO<br>ROMERO<br>Secretaria Administrativa y<br>Financiera | <b>Diseño y Revisó:</b><br><br>NELCY ROCIO BEDOYA C.<br>Profesional Especializado de<br>Recuso Humano | <b>Proyectó:</b><br><br>PAOLA ANDREA ACOSTA B.<br>Contratista Apoyo Profesional<br>RH |
|---|---|---|

