

ALCALDÍA MUNICIPAL ACACIAS

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

1. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos de la Alcaldía de Acacias que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, propendiendo por el desarrollo de sus funciones en ambientes laborales óptimos y productivos gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física, mental y espiritual de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo de las competencias de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público, y así lograr el mejoramiento continuo de la Alcaldía.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.

2. MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.** 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”.
- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

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

- **Ley 1952 de 2019. Artículo 37.** “... 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes”

- **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”.
- **El Decreto 051 de 2018, en su artículo 4 determina:** Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así: “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.
- **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.** Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

3. DIAGNOSTICO

Para realizar el diagnóstico del plan se realizó una encuesta entre los funcionarios de la administración, de los 150 funcionarios, 75 contestaron la encuesta y el resultado de la misma y el análisis hace parte de los anexos del presente documento.

Así mismo, se tuvo en cuenta la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión de Talento Humano del FURAG 2021 y los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables – Entidades Sostenibles 2020 – 2022”

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. Entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el artículo 2.2.10.2. Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone para efectos de los programas de bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

5. PRESUPUESTO

La Administración Municipal de Acacias Meta, dentro del presupuesto para la actual vigencia existe el rubro presupuestal con asignación de Cincuenta millones de pesos (\$50.000.000).

6. RESPONSABLE

La Secretaría 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

Teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió el Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables – Entidades Sostenibles 2020 – 2022” el cual es un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar, la Secretaría Administrativa y Financiera a través de la Oficina de Recurso Humano realizó la formulación del Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2022, atendiendo los lineamientos y recomendaciones efectuadas en dicho documento.

7.1. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, desarrollará programas de protección y servicios sociales y de Calidad de Vida Laboral de acuerdo con lo establecido por el Decreto 1083 de 2015 en los artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.7. y en el Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables – Entidades Sostenibles 2020 – 2022”, para lo cual tendrá en cuenta los cinco ejes propuestos en dicho documento.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo de la Función Pública lo formuló de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definió la siguiente estructura conceptual y ejes del programa, siendo la transformación digital es el eje transversal del programa:

- **Eje 1: Equilibrio psicosocial:** busca la adaptación a las nuevas situaciones de trabajo que afectan el equilibrio entre la vida personal, laboral familiar. Este eje tiene tres componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar, calidad de vida laboral.
- **Eje 2: Salud Mental:** Comprende la higiene mental, como la prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia.
- **Eje 3: Convivencia social:** Hace referencia a las acciones que se deben realizar para el fomento de la inclusión, diversidad y representatividad, como la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

- **Eje 4: Alianzas interinstitucionales:** abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.
- **Eje transversal: transformación digital.** Las entidades públicas se deben transformar a organizaciones inteligentes, que apliquen la tecnología, los datos y las nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Comprende la creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales.

7.2. EJES Y ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR.

7.2.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:

Este eje busca la adaptación a las nuevas situaciones de trabajo que afectan el equilibrio entre la vida personal, laboral familiar. Este eje tiene tres componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar, calidad de vida laboral.

7.2.1.1. FACTORES PSICOSOCIALES:

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. (Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022, Pag. 55).

7.2.1.2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES Y ARTISTICAS.

Se proponen la realización de distintas actividades deportivas, recreativas y culturales para los funcionarios con el fin de fomentar la integración, fomentar la camaradería y generar espacios para el desarrollo de hábitos de vida saludable.

- **JUEGOS INTERDEPENDENCIAS.** Se promoverá la realización de juegos interdependencias en disciplinas tales como Voleibol, Microfutbol, Baloncesto.
- **CAMINATAS ECOLOGICAS.** Se promoverá la realización de dos caminatas ecológicas por los senderos ecológicos del Municipio.
- **CICLO PASEO.** Se organizará la realización de un ciclo paseo durante el año por las rutas del Municipio.
- **ENTRENAMIENTOS DEPORTIVOS.** Se estimulará la práctica deportiva de los funcionarios y se programarán actividades continuas de entrenamiento en deportes de acuerdo a la demanda de los funcionarios.

- **BINGO:** Se realizará un bingo donde puedan participar los funcionarios.
- **CREACION DEL GRUPO DE DANZAS.** Se promoverán clases de danzas semanales para los funcionarios y sus familias.
- **ACTIVIDADES DE BIENESTAR ESPIRITUAL.** Se implementarán espacios de reflexión y culto para sus servidores públicos, estas actividades se realizarán una vez al año de manera virtual o presencial y se desarrollarán con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores. Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen.

7.2.1.3. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos

En cumplimiento a la normatividad vigente, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, se propone la implementación de las siguientes acciones:

- **JORNADA LABORAL ESPECIAL PARA FUNCIONARIAS EMBARAZADAS:** En cumplimiento a los mandatos constitucionales y de la Circular Externa No. 12 de 2017 del DAFP, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo, las funcionarias que reporten su estado de gestación podrán dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.
- **CELEBRACION DEL DIA DEL ABUELO.** En cumplimiento a lo dispuesto por las normas, y se realizarán actividades con los funcionarios que acrediten su condición de abuelos en el mes de agosto para que comparta con sus nietos.
- **CELEBRACION DEL DIA DE LA FAMILIA.** Se otorgará dos (02) días de descanso remunerado durante el año a cada funcionario, que corresponden uno para cada semestre, los cuales podrán ser disfrutados por el funcionario y NO requieren compensación. El beneficio del día de la Familia debe solicitarse en cada semestre, es decir que dicho beneficio no es acumulativo ni retroactivo y en caso de que el funcionario no lo solicite dentro del semestre correspondiente se perderá.
- **DESCANSO COMPENSADO.** Se coordinará el descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.
- **DIA DEL GRADO.** Los funcionarios de la Alcaldía que reciban grado de: bachiller, pregrado o postgrado, podrán disfrutar de ese día remunerado.

- **PERMISO PARA ASISTIR A REUNIONES ESCOLARES DE LOS HIJOS.** La Entidad concede a los servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as), siempre que presenten los soportes del caso.
- **PERMISO REMUNERADO PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS O DE SUS HIJOS MENORES DE EDAD.** En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los funcionarios se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad, hasta por cuatro (4) horas de permiso laboral. Estos permisos deben estar debidamente justificados y para control de asistencia se deberá informar por escrito a la oficina de Recurso Humano, con los soportes correspondientes
- **MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO DE TIEMPOS LABORALES.** Se realizarán como mínimo dos (2) campañas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, ya sea a través de comunicación electrónica o impresa.

7.2.1.4. CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad. (Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022, pag. 69)

- **CELEBRACIÓN DEL DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO.** Para el Día Nacional del Servidor Público se realizarán actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos
- **CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES:** A través de estas celebraciones, se busca exaltar y reconocer la labor realizada por los servidores, celebrando el día de: día de la secretaria, día de la mujer, día del hombre, propiciando la activa participación de los mismos en espacios lúdicos, deportivos, culturales y de integración.
- **CELEBRACION DEL DIA DEL CUMPLEAÑOS DEL EMPLEADO.** Los funcionarios tendrán derecho al descanso remunerado el día de su cumpleaños, en caso de que el funcionario cumpla años un día festivo, el funcionario disfrutara de su descanso el primer día hábil siguiente a la fecha de cumpleaños.

- **PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA.** La Administración Municipal incentivará a los funcionarios para que realicen el desplazamiento al trabajo en Bicicleta mediante la reglamentación de su uso y la destinación de espacios para el parqueo.
- **APOYO A FUNCIONARIOS PRE-PENSIONADOS.** Se apoyará el retiro de los funcionarios que se encuentren próximos a retiro por pensión, mediante charlas de adaptación a su nuevo entorno familiar y personal.
- **ESTRATEGIA BIENESTAR “FUNCIONARIO DEL MES”** La oficina de Recurso Humano realizara mensualmente un reconocimiento al funcionario que sobresalga por el ejercicio de su función.

7.2.2. EJE 2. SALUD MENTAL.

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros. (Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022)

- **PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD MENTAL.** Se realizarán actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.
- **PROMOCION DE ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN.** Se promoverán las actividades de relajación y la realización de pausas activas.
- **FERIA DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE SALUD.** Se realizarán jornadas de tamizaje y vacunación para los funcionarios.
- **PREVENCIÓN DEL SEDENTARISMO.** Se promoverá la realización de jornadas recreativas (rumba, aeróbicos y danza) para los funcionarios.
- **TELEMEDICINA Y TELEORIENTACION PSICOLÓGICA.** Con el personal de la salud de la entidad y a través de la gestión con la ARL y EPS se implementarán campañas de prevención en salud física y mental.

7.2.3. EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL.

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- **ACTIVIDADES DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL, SEXUAL, CIBERACOSO Y ABUSO DE PODER.** Creación de la ruta de atención para el manejo de acoso sexual y laboral.
- **CAMPAÑAS DE CREACIÓN DE CULTURA INCLUSIVA DENTRO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS.** Se realizarán campañas de creación de cultura inclusiva dentro de la entidad.
- **EXALTACIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO.** Reconocer y exaltar los servidores que han prestado sus servicios en la Administración Municipal.

7.2.4. EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.

Este eje se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

- **CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR.** Se realizarán convenios con entidades y establecimientos públicos y privados (centros recreativos, gimnasios, almacenes) con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para los servidores públicos de la Alcaldía.
- **PROMOCION DE VIVIENDA** El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se programará una feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidios ofrecidos por el FNA, Cajas de compensación familiar, fondos de cesantías y otras entidades.
- **PROGRAMA SERVIMOS.** El programa "Servimos" Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

7.2.5. EJE TRANSVERSAL. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

La entidad debe avanzar en pro de la transformación digital y crear una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

Desde estos frentes, las áreas de talento humano deben desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización en diferentes canales de comunicación y herramientas disponibles con base en los datos, la información, los conocimientos y la documentación, sin olvidar que estos cambios requieren un nuevo análisis y desaprendizaje colectivo que permita aplicar las nuevas estrategias y los nuevos conocimientos. (Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022.)

- **PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DISPONIBLES EN LA ENTIDAD Y APLICACIONES DE USO GRATUITO ENFOCADAS EN EL AUTOCUIDADO, EL APRENDIZAJE COLABORATIVO, LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.** Se articularán acciones de capacitación con la oficina Tic para el uso y manejo adecuado de las herramientas tecnológicas para facilitar el trabajo y el quehacer de cada funcionario.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- La secretaría 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.
- Verificación de las actividades a desarrollar en cuanto a participación y logística requerida.
- Evaluación de la Supervisión del Contrato cuando los servicios o actividades son prestados por terceros.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de Aprobación	Versión	Descripción y Razón del Cambio
14/01/2019	1	Creación del documento
30/01/2020	2	Actualización
28/01/2021	3	Actualización
26/01/2022	4	Actualización
22/07/2022	5	Actualización estructura documental.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: SANDRA PATRICIA RAMOS LOZANO	Nombre: ESTHER RODRÍGUEZ GARAVITO	Nombre: LUZ EDIT CLAVIJO GUEVARA
Cargo: Profesional Especializado de Recuso Humano	Cargo: Profesional Especializado SIG	Cargo: Secretaria Administrativa y Financiera