



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

ALCALDIA MUNICIPAL DE GUACHENÉ

2021



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVO.....	6
3.1. Objetivos específicos	6
4. ALCANCE.....	6
5. BENEFICIARIOS.....	6
6. ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS.....	7
6.1 Genero.....	7
6.2 Nivel Jerárquico	7
6.3 Estado civil.....	7
6.4 Hijos	8
6.5 Por cuales motivos Participaría en actividades de bienestar	8
6.6. Por cuales motivos No Participaría en actividades de bienestar	9
6.7. En qué actividades le gustaría participar	9
6.7. Actividades que considera prioritarias.....	9
6.8. Flexibilidad Laboral.....	10
7. ANEXOS.....	11



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Guachené es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano del municipio, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus grupos familiares.

En articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados, se presenta el plan de Bienestar e Incentivos para los servidores públicos del Municipio de Guachené.

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

Para la construcción de este documento se tuvo en cuenta la encuesta de diagnóstico de Talento Humano asociando e indagando las necesidades de los servidores, como son: flexibilidad laboral, arte y cultura, deporte y recreación, vacaciones recreativas y stand de servicios.



2. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de agosto 5/1998. 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.

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”.

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.

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”.

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”

Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG:

Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.



3. OBJETIVO

Fortalecer las estrategias y condiciones del Talento Humano en el Municipio de Guachené para contribuir a su bienestar y motivación, calidad de vida laboral, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional que fomenta el plan estratégico de Talento Humano, la cual genera experiencias, integración y aprendizaje..

3.1. Objetivos específicos

- Propiciar actividades que desarrollen la mente, cuerpo y emoción, que le permitan disfrutar de todo aquello que se haga.
- Incentivar de manera experiencial y dinámica la participación en las actividades de bienestar.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación, la tolerancia a través de actividades experienciales y deportivas.
- Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Apoyar el desarrollo de las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores.

4. ALCANCE

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar, están direccionadas a todos los servidores que hacen parte del Municipio de Guachené y a sus familias.

5. BENEFICIARIOS

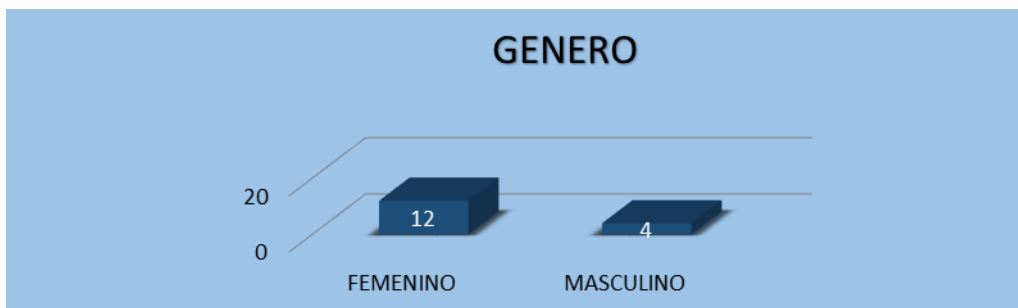
Serán beneficiarios del Plan de bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Guachené en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, todos los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos, provisionales y trabajadores oficiales.



6. ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS

En cumplimiento al plan institucional se desarrolló una encuesta de satisfacción a una parte de los funcionarios, esta misma servirá de guía en la elaboración de los programas y planes para el plan de bienestar e incentivos; los resultados fueron los siguientes:

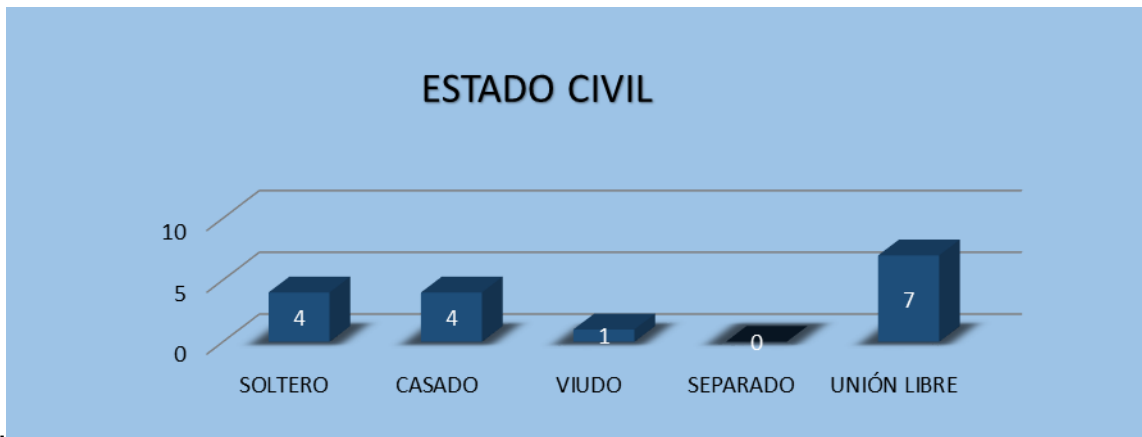
6.1 Genero



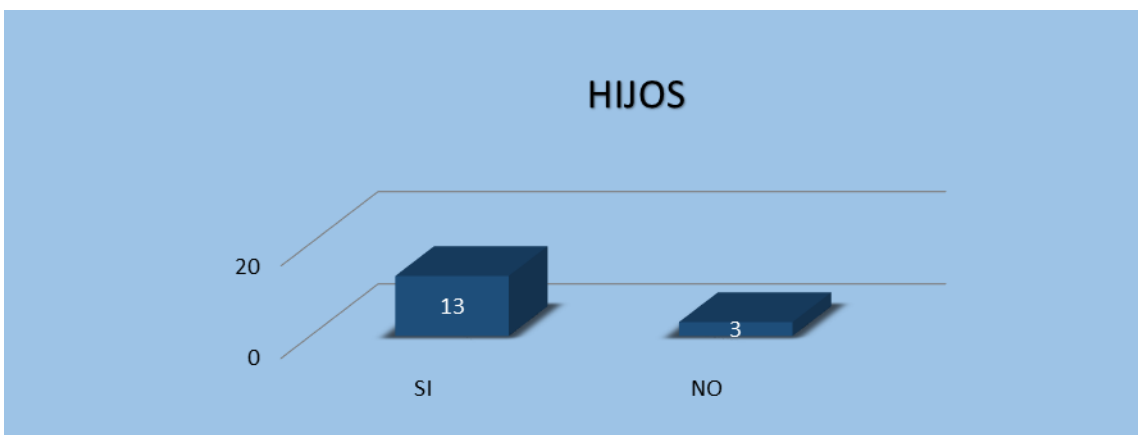
6.2 Nivel Jerárquico



6.3 Estado civil



6.4 Hijos



6.5 Por cuales motivos Participaría en actividades de bienestar

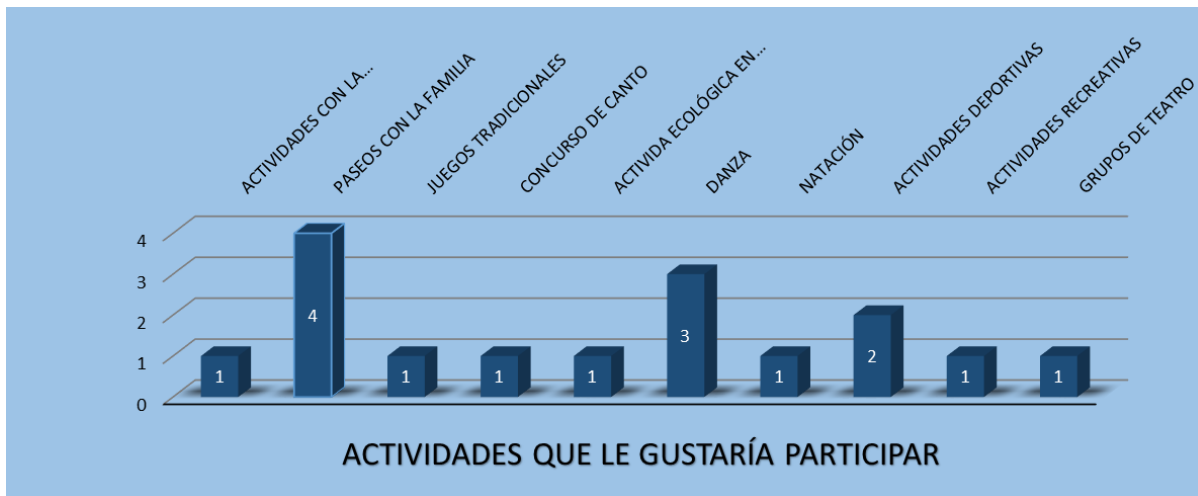




6.6. Por cuales motivos No Participaría en actividades de bienestar



6.7. En qué actividades le gustaría participar

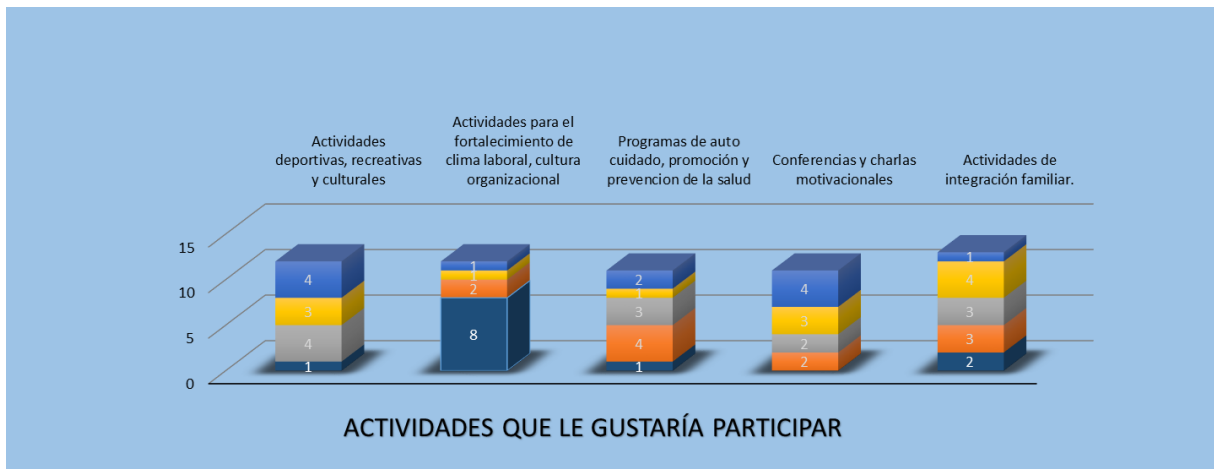


6.7. Actividades que considera prioritarias



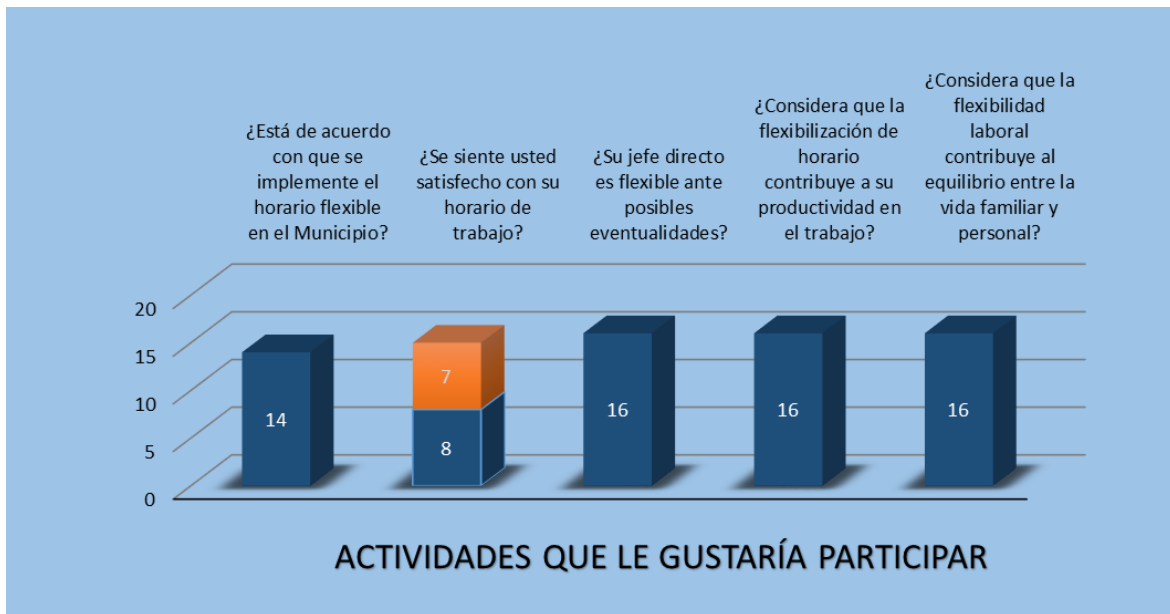


ACTIVIDADES QUE CONSIDERA PRIORITARIAS					
	1	2	3	4	5
Actividades deportivas, recreativas y culturales	1		4	3	4
Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional	8	2		1	1
Programas de auto cuidado, promoción y prevención de la salud	1	4	3	1	2
Conferencias y charlas motivacionales		2	2	3	4
Actividades de integración familiar.	2	3	3	4	1



6.8. Flexibilidad Laboral

FLEXIBILIDAD LABORAL		
	SI	NO
¿Está de acuerdo con que se implemente el horario flexible en el Municipio?	14	
¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?	8	7
¿Su jefe directo es flexible ante posibles eventualidades?	16	
¿Considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo?	16	
¿Considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal?	16	



7. ESTRATÉGIAS DE BIENESTAR

7.1. Estrategia Bienestar “Funcionario del mes”

El Grupo de Gestión Humana (secretaría administrativa y financiera) realizará mensualmente un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una 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.

7.2. Recreación y deporte

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre funcionarios del municipio.

Se impulsará a los funcionarios a participar en los programas deportivos y recreativos establecidos con el IMDER, el departamento y las diferentes entidades a nivel departamental y nacional.

Tomando en cuenta los resultados de la encuesta de Bienestar 2020, este año se realizarán torneos deportivos de:

- Fútbol
- Danza

7.3. Medición del 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.

Por la medida se efectuará una encuesta a los funcionarios con el fin de tomar medidas y establecer estrategias que permitan la mejora en el clima laboral.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para ello, la secretaría administrativa y financiera genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2021 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.