



Plan Bienestar Institucional



LA ESTRELLA.GOV.CO



ALCALDÍA DE LA ESTRELLA



INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVOS Y ALCANCE	5
3. DESARROLLO DEL PLAN	6-17
4. PLAN DE INCENTIVOS	18-22
5. CRONOGRAMA DEL PLAN	23
6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	24





Introducción

El Plan de Bienestar se establece con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados de la entidad en el desempeño de su labor, contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

En coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, se podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias, los programas de protección y servicios sociales.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la Dirección del Empleo Público, con el Programa Nacional de Bienestar Social, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”, el presente Plan se desarrollará dentro de los siguientes ejes:

- 1. Equilibrio Psicosocial:** Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
- 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.
- 3. Convivencia Social:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.
- 4. Alianzas Interinstitucionales:** El eje 4 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.
- 5. Eje Transversal: *Transformación Digital.*** Las entidades públicas deberán implementar los siguientes lineamientos en pro del bienestar: Creación de la cultura digital para el bienestar, Analítica de datos para el bienestar, Creación de ecosistemas digitales.





1. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Institucional de Bienestar se encuentra:

Normatividad	Descripción
Decreto Ley 1567 de 1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 909 del 23 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública





2. OBJETIVO Y ALCANCE

OBJETIVO

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Municipio de La Estrella y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

ALCANCE

El Plan Institucional de Bienestar, establece actividades que propicien un buen clima organizacional, el cuidado de la salud mental y física, hábitos de vida saludables, y la integración de los servidores del Municipio de La Estrella que incluye a sus familias y mascotas.

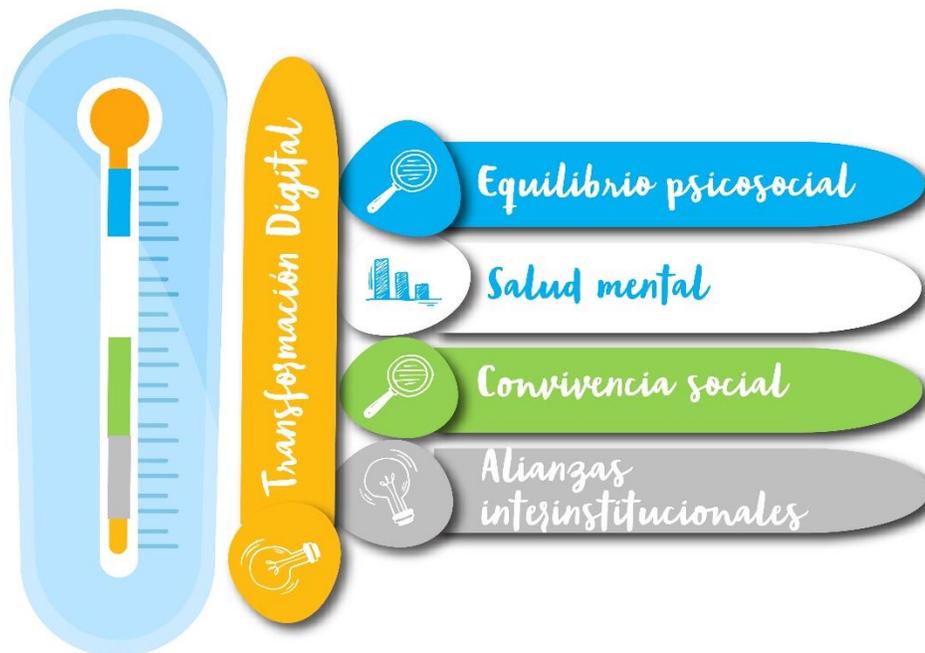




3. DESARROLLO DEL PLAN

a. DIANÓSTICO DE NECESIDADES

Con miras a conocer las necesidades y expectativas de los empleados públicos, la Subsecretaría de Servicios Administrativos, formuló encuesta electrónica dirigida a todos ellos, de manera que se obtuviese el insumo para construir el Plan de Bienestar del Municipio para la vigencia 2024 - 2025; los resultados se presentan ante la Comisión de Personal, quien participó de su elaboración, aprobando de forma unánime el contenido de los Programas de Protección y Servicios Sociales, Bienestar y Calidad de Vida Laboral, así como del Plan Anual de Incentivos que han de componer aquél, quedando de la siguiente manera en cada uno de los ejes:





1. **Equilibrio psicosocial**

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

ESTRATEGIA: Calidad de vida

Línea: Salud y deporte

Actividad o programa	Entidades referentes	¿Quiénes tienen acceso?
Adelantar un convenio interadministrativo cuando sea legalmente pertinente, entre el Municipio de La Estrella y el Instituto de Deportes y Recreación de La Estrella "INDERE" y/o convenio con la Caja de Compensación Familiar Comfama, con miras a acordar tarifas diferenciales o eximir de las mismas a los empleados vinculados del Municipio de La Estrella	Instituto de Deporte y Recreación de La Estrella Caja de Compensación Familiar COMFAMA	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Organizar encuentros deportivos, apoyados en el Instituto de Deportes y Recreación de La Estrella "INDERE". (como mínimo un torneo semestral)	Instituto de Deporte y Recreación de La Estrella	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Programar torneos de juegos virtuales que permitan la interacción de servidores y familias	Instituto de Deporte y Recreación de La Estrella	Todos los servidores públicos interesados en la actividad





Gestionar durante el primer semestre a partir de la vigencia de este Plan, tarifas diferenciales o gratuitas para el ingreso a diferentes parques o instituciones recreativas y/o a los servicios que prestan, así como paquetes turísticos o vacacionales ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar.	Área Metropolitana del Valle de Aburrá Caja de Compensación Familiar COMFAMA	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Realizar como mínimo una jornada por semestre recreativa, social y de bienestar laboral para los Servidores Públicos de la Administración Municipal, y sus familias, conforme lo establece la Ley 1857 de 2017	Caja de Compensación Familiar COMFAMA	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Generación de espacios para realizar actividades físicas en la plazoleta o auditorio de la Administración, con una jornada semestral	Instituto de Deporte y Recreación de La Estrella	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Programar al menos una vez al año, encicladas y/o caminadas ecológicas con los empleados vinculados	Instituto de Deporte y Recreación de La Estrella	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Gestionar y programar al menos una vez al año, curso de cocina para los empleados del Municipio de La Estrella.	Caja de Compensación Familiar COMFAMA SENA	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Se programarán actividades durante todo el año, servicios de salud visual, odontológica, física, mental y sexual.	ARL EPS Caja de Compensación Familiar COMFAMA	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Realización de mínimo una vez al mes, pausas activas con actividades de relajación.	Instituto de Deporte y Recreación de La Estrella	Todos los servidores públicos interesados en la actividad





ALCALDÍA DE LA ESTRELLA

Administrar el proceso de adquisición y entrega de bloqueadores solares, vestido, calzado de labor de los empleados públicos que tienen derecho, por norma o debido a sus funciones, para la ejecución de las mismas.	ARL Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Promover la cultura de la protección personal y familiar, facilitando el descuento por nómina y la posibilidad de que el servidor amplíe la cobertura de asegurabilidad a su grupo familiar con protección 24 horas del día los 365 días del año.	EMERMÉDICA EMI PREVER PROTECCIÓN PLENITUD SEGUROS BOLÍVAR AC SEGUROS SURAMERICANA	Todos los servidores públicos interesados en la actividad



Para la medición del cumplimiento de estos programas, se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes para cada una de las actividades, esto es:

$$\frac{\text{Número de servidores participantes}}{\text{Número de servidores inscritos}}$$



Línea: Artísticos y Culturales

Actividad o programa	Entidades referentes	¿Quiénes tienen acceso?
Programar como mínimo un cine foro	Instituto de Deporte y Recreación de La Estrella	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Promover la capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y su grupo familiar. (mínimo una por año)	Caja de Compensación Familiar COMFAMA	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

Para la medición del cumplimiento de estos programas, se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes para cada una de las actividades, esto es:



$$\frac{\text{Número de servidores participantes}}{\text{Número de servidores inscritos}}$$



Línea: Educación y Vivienda

Actividad o programa	Entidades referentes	¿Quiénes tienen acceso?
Promocionar los programas de vivienda, que ofrece la Caja de Compensación Familiar	Caja de Compensación Familiar COMFAMA	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Promocionar los créditos de vivienda otorgados por la Junta del Fondo Rotatorio de Vivienda para Empleados	Municipio de La Estrella	Servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos en el Decreto 310 de 2003



<p>Promocionar el bilingüismo entre los servidores a través de plataformas que permitan el aprendizaje interactivo.</p>	<p>SENA</p>	<p>Todos los servidores públicos interesados en la actividad</p>
<p>Programas de educación formal y no formal: Estos sólo se destinan a los empleados públicos que no estén vinculados en provisionalidad, conforme con la reglamentación interna fijada en la Resolución 739 de 2005.</p> <p>NOTA: 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. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llevar por lo menos un año de servicio continuo. - Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. <p>De estos programas se podrán beneficiar las familias de los empleados públicos, cuando la Entidad cuente con recursos apropiados en su respectivo presupuesto para el efecto.</p>	<p>Municipio de La Estrella</p>	<p>Servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción y/o en Carrera Administrativa que cumplan con los requisitos de la Resolución 739 de 2005.</p>

Para la medición del cumplimiento de estos programas, se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes para cada una de las actividades, esto es:

$$\frac{\text{Número de servidores participantes}}{\text{Número de servidores inscritos}}$$

Línea: Bienestar laboral



Actividad o programa	Entidades referentes	¿Quiénes tienen acceso?
Medir el clima laboral y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio, programa "Valorando mis huellas"	Municipio de La Estrella	Servidores públicos que cumplan con los requisitos de prepensionados y que estén interesados en la actividad
Acompañamiento y/o visitas a los empleados cuando se presentan situaciones de duelo, incapacidades superiores a quince (15) días o cirugías importantes.	Municipio de La Estrella	Servidores públicos que presenten estas situaciones
Celebración diaria de los cumpleaños de los empleados	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Celebración de días especiales	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Reconocimiento de antigüedad a los empleados	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Celebración del día de la niñez con los hijos de los servidores	Municipio de La Estrella	Servidores públicos que tengan hijos entre los 0 y 12 años





Sentémonos con el Alcalde	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Celebración Halloween con los hijos de los servidores	Municipio de La Estrella	Servidores públicos que tengan hijos entre los 0 y 12 años
Programar las Novenas navideñas con los hijos de los empleados	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Fiesta navideña	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Adelantar programas de incentivos.	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Día libre por cumpleaños	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Celebración del día del Servidor Público con actividades lúdicas o de reflexión	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Entorno laboral saludable	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Promoción uso de la bicicleta	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos



Para la medición del cumplimiento de estos programas, se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes para cada una de las actividades, esto es:

$$\frac{\text{Número de servidores participantes}}{\text{Número de servidores inscritos}}$$

2.



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.



ESTRATEGIA: Bienestar Emocional

Línea: Cuerpo y mente

Actividad o programa	Entidades referentes	¿Quiénes tienen acceso?
Implementar estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Prevención del sedentarismo	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Manejo de ansiedad, depresión y estrés	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos

Para la medición del cumplimiento de estos programas, se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes para cada una de las actividades, esto es:

$$\frac{\text{Número de servidores participantes}}{\text{Número de servidores inscritos}}$$



3.

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

ESTRATEGIA: Espacios seguros

Línea: Equidad y prevención



Actividad o programa	Entidades referentes	¿Quiénes tienen acceso?
Promover la diversidad e inclusión	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Concientizar sobre los derechos políticos, económicos, sociales y culturales	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Prevenir situaciones de acoso laboral, sexual, ciberacoso, y abuso de poder.	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos

Para la medición del cumplimiento de estos programas, se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes para cada una de las actividades, esto es:

$$\frac{\text{Número de servidores participantes}}{\text{Número de servidores inscritos}}$$



4.

El eje 4 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.

ESTRATEGIA: Servimos

Línea: Buenas prácticas

Actividad o programa	Entidades referentes	¿Quiénes tienen acceso?
Celebrar convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Municipio de La Estrella	Todas las entidades públicas



Documentar las buenas prácticas en materia de bienestar	Municipio de La Estrella	Todas las entidades públicas
Promover 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	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos

Para la medición del cumplimiento de estos programas, se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes para cada una de las actividades, esto es:

$$\frac{\text{Número de servidores participantes}}{\text{Número de servidores inscritos}}$$



5.



Las entidades pueden facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar, el uso de herramientas informáticas permite tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

ESTRATEGIA: Cuarta revolución

Línea: Cultura digital

Actividad o programa	Entidades referentes	¿Quiénes tienen acceso?
Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos



enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano		
Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos
Actualización de redes y sistemas de información	Municipio de La Estrella	Todos los servidores públicos



Para la medición del cumplimiento de estos programas, se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes para cada una de las actividades, esto es:

$$\frac{\text{Número de servidores participantes}}{\text{Número de servidores inscritos}}$$



4. PLAN DE INCENTIVOS

Siendo los programas de incentivos componentes de los de calidad de vida laboral y de bienestar, por la relevancia de estos, demandan ser tratados en un capítulo aparte, de conformidad con lo siguiente:

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

En tal sentido, el alcalde del Municipio de La Estrella debe adoptar anualmente el Plan de Incentivos Institucionales, señalando en él, los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

El plan se elabora 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.

Según el Parágrafo del Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, por equipo de trabajo ha de entenderse, 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.

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 de este 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.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de acuerdos de gestión prevista en el Decreto 1083 de 2015. 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.

La 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 referido Decreto.

El mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad será quien tenga la más alta calificación entre los servidores que ostenten dicha calidad.

Los mejores empleados de carrera de la entidad y por nivel jerárquico, serán quienes en concordancia el Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 (ó 617 de 2018), expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, obtengan calificación en nivel sobresaliente, es decir que el resultado sea igual o mayor al 90%; y dentro de estos, el mejor será quien obtenga el mayor puntaje. Si después de revisar tales resultados, persiste el empate, se dirimirá por el señor alcalde, según concepto en conjunto y por escrito, que emitan los secretarios de Despacho de las dependencias a que estén adscritos los servidores públicos empatados.

En caso de que ningún empleado por nivel jerárquico y/o en toda la entidad, obtenga resultado de su calificación en nivel sobresaliente, se deberá declarar desierta la elección del mejor empleado por nivel jerárquico y/o de la entidad, según el caso.

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo no inferior a un año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

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

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.

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.





Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- Los equipos de trabajo deben estar conformados como mínimo por 3 participantes y máximo 5.

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

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



- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El alcalde Municipal, 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.
- 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.
- La Secretaría de Planeación, apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- 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.

Con la orientación del alcalde Municipal, será responsabilidad de la Subsecretaría de Servicios Administrativos, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contará con la colaboración de la comisión de personal.

4.1 TIPOS DE INCENTIVOS



4.1.1 NO PECUNIARIOS: El Municipio de La Estrella, podrá reconocer los siguientes incentivos no pecuniarios a los servidores públicos escogidos, como mejor empleado de carrera de la entidad, como mejores empleados carrera por cada nivel jerárquico, como mejor empleado de libre nombramiento y remoción, y a los equipos de trabajo que se ubiquen en segundo y tercer lugar:

4.1.1.1 Participación en Proyectos Especiales: Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar la participación del funcionario o del equipo de trabajo seleccionado, que elija este incentivo, para el desarrollo de trabajos individuales o colectivos que tengan como propósito proyectar, desarrollar e implementar este tipo de proyectos institucionales que establezca el Municipio.

4.1.1.2 Reconocimientos públicos a la labor meritoria: Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de divulgación interna y/o externa, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores funcionarios y a los equipos de trabajo que opten por este tipo de incentivo.

4.1.1.3 Financiación de Investigaciones: Deben ser de interés institucional. Los trámites necesarios para realizar la correspondiente investigación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.

4.1.1.4 Traslados: Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

4.1.1.5 Concesión de tres (03) días hábiles de permiso remunerado: Este incentivo no aplica para equipos de trabajo, deberá utilizarse dentro de los dos (02) meses siguientes a la selección, proclamación y reconocimiento, como mejores empleados, y en ningún caso podrán ser utilizados, de forma inmediatamente anterior o posterior, al goce de un periodo de vacaciones.

4.1.2 PECUNIARIOS: Está dirigido exclusivamente al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar; dicho reconocimiento corresponderá a cinco (05) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

4.1.3 DISPOSICIONES GENERALES DEL PLAN DE INCENTIVOS

4.1.3.1 Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger un reconocimiento acorde con el presente Plan.

4.1.3.2 El mejor funcionario público o los miembros del mejor equipo de trabajo deben tener reconocimiento por parte del superior inmediato o de la Subsecretaría de Servicios Administrativos. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.





4.1.3.3 En el evento que un servidor público que participe del proceso de selección o haya sido seleccionado como mejor funcionario, o que participe como miembro de un equipo de trabajo o del que ha sido seleccionado como el mejor, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo, en cuyo caso, su lugar será ocupado por el servidor público que le siga en puntaje, y en tratándose de equipo de trabajo, será retirado del mismo para efectos de la selección y/o del reconocimiento del incentivo.

4.1.3.4 En el caso en que un servidor público, o uno de los miembros del mejor equipo de trabajo, que se encuentre disfrutando del incentivo, sea sancionado disciplinariamente, o no haga un uso debido de este, perderá automáticamente el derecho a su disfrute.





CRONOGRAMA DEL PLAN 2024-2025

5. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

N°	Temas	Programación											
		May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr
1	Convenios con Gym		X										
2	Torneos deportivos (futbol)		X					X					
3	Encicladadas				X							X	
4	Clases de rumba	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Capacitación en artes y artesanías			X			X			X			X
6	Cine					X					X		
7	Yoga	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Cursos de cocina			X				X				X	
9	Manejo de ansiedad, depresión y estrés		X		X		X		X		X		X
10	Estilos de vida saludable				X			X			X		
11	Celebración del día de la madre	X											
12	Celebración del día del padre		X										
13	Celebración del día del servidor			X									
14	Celebración del día del Halloween con los niños de la entidad						X						
15	Novenas Navideñas								X				
16	Fiesta de Navidad								X				
17	Celebración del día de la Mujer											X	
18	Celebración del día de la Secretaria												X
19	Exaltación por cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	Día de la Familia	X											
21	Semana de la salud												X
22	Pausas Activas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
23	Entrega de bloqueadores, vestido y calzado												
24	Propiciar créditos de Fondo Rotatorio	X				X				X			
25	Bilinguismo		X				X				X		
26	Grupo formal de capacitación	X			X			X			X		
27	Medición de clima laboral	X											
28	Adaptación al cambio: desvinculación asistida o readaptación laboral			X			X			X			X
29	Prepensionados "Valorando mis huellas"		X			X			X			X	
30	Acompañamiento: Duelo, incapacidades, cirugía	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31	Reconocimiento a la antigüedad de servidores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	Día de la niñez con los hijos de los servidores												X
33	Sentémonos con el Alcalde			X					X				
34	Día libre por cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
35	Entorno saludable					X					X		
36	Estrategias de salud mental			X			X			X			X
37	Actualización de redes y sistemas de información				X				X				
38	Promover la diversidad y la inclusión			X							X		
39	Derechos políticos, económicos, sociales y culturales				X				X				
40	Prevenir situaciones de acoso laboral, sexual, ciberacoso, abuso de poder		X						X				
41	Convenios interadministrativos para actividades de bienestar	X											
42	privadas para beneficio de los servidores	X											
43	Competencias en el uso de herramientas digitales			X			X			X			X
44	Cuarta Revolución		X			X			X				





6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

De acuerdo con el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participa en el seguimiento del Plan de Bienestar, para lo cual se establecieron indicadores para cada estrategia

a. INDICADORES

Se medirá el cumplimiento del presente Plan, a través del resultado del siguiente indicador, para el cual la meta es 100%:

No de actividades ejecutadas
No de actividades programadas



Natalia Andrea Marín Buitrago
Subsecretaria de Servicios Administrativos