

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: AGAPL004
			Versión: 005
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		Fecha de Aprobación: 27/01/2025



ALCALDÍA DE TENJO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Acta No. 01
27 de enero de 2025
Comité Institucional de Gestión y Desempeño

TENJO, enero / 2025

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: AGAPL004
			Versión: 005
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		Fecha de Aprobación: 27/01/2025

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	5
4. PRESUPUESTO	5
5. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES	5
5.1. BENEFICIARIOS	5
5.2. RESPONSABLES.....	5
6. DESARROLLO DE ESTRATÉGIAS	5
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIBEI	7
7.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2025.....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 1.....	¡Error! Marcador no definido.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: AGAPL004
			Versión: 005
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		Fecha de Aprobación: 27/01/2025

INTRODUCCIÓN

El talento humano es el eje central del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, dado que es el recurso determinante en la gestión y los resultados que se obtienen por parte de las organizaciones. Por lo anterior su priorización y gestión es fundamental para la creación de valor público y para la consecución de los objetivos y metas a nivel institucional en la Alcaldía.

Teniendo en cuenta lo anterior y en cumplimiento del fundamento del pilar número 3 de la política de gestión estratégica del Talento Humano que establece: *“El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad”* la Alcaldía Municipal de Tenjo-Cundinamarca busca a través del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2025 establecer diferentes actividades que permitan incrementar el bienestar a nivel individual y familiar, la felicidad y la identidad de los servidores públicos de la Alcaldía atendiendo las necesidades y preferencias y adaptando estas a los cambios a nivel interno y externo de la sociedad así como la transformación a nivel institucional de manera tal que se logre impactar su calidad de vida de manera satisfactoria.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, el Grupo de Talento Humano, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio la encuesta de diagnóstico.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Bienestar e incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca tanto el clima como la cultura de la Entidad, teniendo como punto de partida el ser humano. En este sentido el programa de Bienestar e Incentivos 2025 de la Alcaldía Municipal de Tenjo incluye actividades, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten con los diferentes momentos de vida que atraviesan los funcionarios.

¹ Tomado de Guía de gestión estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Departamento Administrativo de la Función Pública.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: AGAPL004
			Versión: 005
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		Fecha de Aprobación: 27/01/2025

1. MARCO NORMATIVO

Norma	Contenidos relacionados con Bienestar
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.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Título 10: Sistema de Estímulos
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado
Decreto 1083 de 2015	Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
Ley 1811 de 2016	Artículo 5 por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios que a su vez se refleje en el compromiso institucional origen de la motivación y al desarrollo profesional y personal.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Propiciar un buen ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: AGAPL004
			Versión: 005
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		Fecha de Aprobación: 27/01/2025

- experiencias, recreativas y culturales.
- Brindar espacios de reconocimiento a los funcionarios por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.

3. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para identificar las necesidades de los servidores de la Alcaldía Municipal de Tenjo, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Necesidades de Bienestar e Incentivos 2025 del Grupo de Talento Humano.

El Diagnóstico de Necesidades de Bienestar e Incentivos es el factor que orienta la estructuración y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos para la presente vigencia y la identificación de las actividades a desarrollar.

Es así como se realizó una (01) encuesta, teniendo en cuenta que los planes de Bienestar e Incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, la metodología empleada consistió en una encuesta virtual diligenciada por los servidores públicos.

4. PRESUPUESTO

Los recursos para la implementación del programa de Bienestar Laboral e Incentivos para los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Tenjo se asignaron en el presupuesto de gasto de funcionamiento para la vigencia 2025 bajo el rubro GFA2.1.2.02.02.009 “Servicios para la comunidad, sociales y personales” por valor de \$440.000.000.00.

5. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES

5.1. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de planta de la administración municipal de Tenjo, incluidas sus familias. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

5.2. RESPONSABLES

Dentro de las funciones que tiene la Secretaría de Desarrollo Institucional y a través del grupo de Talento Humano se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar e Incentivos.

6. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS

El Plan de Bienestar e Incentivos del año 2025 está dirigido a todos los servidores de planta de la Entidad, a continuación, se enuncian los componentes a desarrollar en la presente vigencia:

Disfruta tu día de cumpleaños: Una vez al año, se entenderá como la fecha de nacimiento que se encuentra

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: AGAPL004
			Versión: 005
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		Fecha de Aprobación: 27/01/2025

registrada en la base de datos de la planta del grupo de talento humano; este descanso podrá ser tomado el día del cumpleaños o dentro de los treinta (30) días siguientes a su natalicio.

Incentivo uso de bicicletaz por cada treinta veces que certifique haber llegado a trabaja en bicicleta, y hasta un máximo de ocho medios días libres remunerados al año. (Ver procedimiento AGAPR028).

Jornadas anuales de integración familiar: señaladas en el parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017. La Alcaldía Municipal de Tenjo conforme a las medidas de protección de la familia se otorgará a cada servidor de la entidad un día de no trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar horario laboral complementario. Este permiso lo concede el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse por escrito al grupo de talento humano.

Tiempo compensado: descanso compensado para semana santa, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la Alcaldía Municipal de Tenjo, consiste en un descanso en las citadas festividades, 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.

- **Desarrollo de la Iniciativa:** Se propone realizar la compensación del tiempo por un total de 17 horas equivalentes a dos días laborales, los cuales estarán divididos en dos grupos para garantizar la correcta prestación del servicio en la entidad; la compensación de una hora diaria adicional a la jornada laboral, a partir del día 15 de febrero y hasta día 08 de marzo de 2025, los turnos de descanso quedarían de la siguiente manera:
- **Primer Grupo:** Tomará su tiempo compensado a partir del día 26 al 27 de marzo de la presente vigencia.
- **Segundo Grupo:** Tomará su tiempo compensado a partir del día 01 al 02 de abril de la presente vigencia.

Incentivo educativo: Otorgar incentivos de educación a los funcionarios, según lo establecido en el procedimiento AGAPR024.

Distinciones por antigüedad: Se otorgarán reconocimientos como constancia de distinción a los empleados que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio sin solución de continuidad y que hayan demostrado alto nivel de compromiso con la administración municipal.

Día de la secretaría: Celebración en conmemoración al día de la secretaria.

Día de la madre y día del padre: Reconocimiento para los funcionarios que tengan hijos.

Obsequio de cumpleaños: Se entregará por parte de la Entidad a los funcionarios de planta, un obsequio de cumpleaños en la presente vigencia.

Obsequio de navidad hijos de funcionarios: Para los funcionarios que tengan hijos entre los 0 y 12 años de edad, se les entregará un obsequio por parte de la Entidad.

Bono de navidad: Se obsequiará en navidad bono redimible en almacén de cadena reconocido a los funcionarios de planta.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: AGAPL004
			Versión: 005
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		Fecha de Aprobación: 27/01/2025

Salida de cierre de gestión: La actividad se desarrollará conforme a la propuesta realizada por los funcionarios que votaron en la encuesta realizada por la Secretaría de Desarrollo Institucional.

Vacaciones Recreativas: Programa en el cual se desarrollan actividades lúdico-recreativas, de actividad física y pre deportivos dirigidas a los hijos de los funcionarios cuyas edades estén entre los 3 a 12 años de edad.

Un día más de vacaciones: El funcionario tendrá derecho a un día más de descanso remunerado en su periodo de vacaciones, siempre y cuando el funcionario no solicite aplazamiento del periodo de vacaciones programadas y no sean interrumpidas una vez que ya las ha comenzado a disfrutar.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIBEI

A través del indicador N°30 Nivel de satisfacción Plan de Bienestar e Incentivos cuyo objetivo es Medir el grado de satisfacción de los funcionarios en la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos se evaluará periódicamente la ejecución y cobertura del plan de bienestar social laboral estímulos e incentivos y replanteará modificaciones de actividades o presupuesto cuando sea necesario y rendirá indicadores de ejecución semestralmente.

El grupo de Talento Humano, será la encargada de gestionar y organizar la programación de las anteriores actividades de bienestar.

8. CONTROL DE CAMBIOS.