PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

HÉCTOR FERNANDO VIZCAÍNO CAGÜEÑO
ALCALDE MUNICIPAL

DANIEL JOSE OCAMPO CASTAÑEDA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

ENERO DEL 2025

1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social Laboral se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general. La Alcaldía Municipal de Villanueva atendiendo la necesidad de elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los funcionarios, y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por la ley en materia de Bienestar Social, presenta el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la Alcaldía, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, la Administración encargó al Profesional de Talento Humano el compromiso de estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.
Por lo anterior, la oficina de talento humano presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.
El plan esta soportado en las encuestas realizadas a los funcionarios de la planta global de la Administración Municipal vigencia 2025.

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar estrategias que favorezcan y contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la alcaldía de Villanueva Casanare 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, contribuyendo a su bienestar y motivación.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir a elevar los niveles de calidad de vida de los funcionarios de la planta global de la Administración Municipal, a través de la identificación de sus necesidades en cuanto a niveles de recreación, deporte, cultura y educación de los funcionarios y sus familias.

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.

- Mejorar el ambiente laboral atendiendo a las sugerencias y necesidades de los funcionarios en cuanto a su motivación y participación en las actividades de bienestar.

3. MARCO NORMATIVO

El Decreto 1083 de mayo de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Titulo 10. Artículo 2.2.10.8., establece que: "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 las entidades", en el cual se ratifica lo dispuesto en:

La Ley 909 de 2004, en el 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 desarrolle la citada Ley.
La Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada y pública. Dicha Ley en su artículo 9° determina la obligación que tienen las entidades de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. El Decreto Ley 1567 de 1998, regula el sistema de estímulos, los programas de bienestar social y los programas de incentivos, estableciendo lo siguiente: "Artículo 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Parágrafo. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. Artículo 21. Finalidad de los Programas de Bienestar

Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo - SGSST.
Artículo 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

4. RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN

La oficina de Talento Humano es la responsable de diseñar, coordinar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia de 2025.

5. DIAGNOSTICO

El Plan de Bienestar e Incentivos del año 2025, está dirigido a todos los funcionarios de la planta global de la Administración, el plan fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, tomando como diagnostico la encuesta de clima organizacional, la matriz GETH y una encuesta de percepción aplicada a los funcionarios, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA ACTUAL

NIVEL	CARGOS
DIRECTIVO	8
ASESOR	1
PROFESIONAL	15
TÉCNICO	20
ASISTENCIAL	31
TOTAL	

5.1 RESULTADOS MEDICION ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Mediante el diagnóstico realizado de clima organizacional en el año 2024 a los servidores públicos de la Alcaldía de Villanueva Casanare, se determina la percepción de ambiente laboral en las áreas de trabajo identificando lo que es importante para los servidores y la percepción del ambiente laboral de manera individual y grupal.

INDICE	PORCENTAJE TOTAL	ESTRATEGIA QUE SE RELACIONA EN EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
Contextualización y claridad de sus funciones	70%	Socialización de los manuales de funciones.
Ambiente de trabajo	91%	Plan de SST
Motivación laboral	87%	Plan de bienestar e incentivos
Relaciones interpersonales	89%	Plan de bienestar e incentivos
Motivación laboral	70%	Plan de bienestar e incentivos
Sentido de pertenencia	98%	Plan de bienestar e incentivos
Comunicación asertiva	84%	Plan institucional de capacitaciones

Sobrecarga laboral	64%	Gestión del desempeño
Trabajo en equipo	86%	Plan institucional de capacitaciones

Fuente: Estudio de clima organizacional 2024

5.2 RESULTADOS DE LA MATRIZ GETH

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO | GRÁFICAS | DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	64	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	61
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	61
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	64
		- Ruta para generar innovación con pasión	70
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	66	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	69
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	63
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	69
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	65
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	54	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	57
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	51
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	63	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	64
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	63
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	70	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	70

- **EJES DEL PLAN DE BIENESTAR**



6. AREAS DE INTERVENCION DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Área De Protección Y Servicios Sociales

La oficina de Talento Humano busca fomentar actividades que satisfagan las necesidades de protección, entretenimiento y aprendizaje del funcionario con el fin de mejorar su salud, recreación, cultura y educación. La oficina de Talento Humano velará por incluir actividades que promuevan la participación de los funcionarios teniendo en cuenta las actividades establecidas a través de la encuesta.

De igual forma, la Alcaldía Municipal de Villanueva Casanare, 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 que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según los gustos y necesidades de los funcionarios de la Entidad.

Programa De Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: 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. El rol del área de Bienestar Social de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

La Administración Municipal, a través de la oficina de Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a 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 el propósito de generar un mejor clima laboral y obtener equilibrio de vida en los funcionarios, detectando las condiciones de estos las cuales permitan implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias:

Entre las estrategias se encuentran:

- Afiliación y comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, Arl y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al funcionario sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.

- **Área de Recreación y Deportes**

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del funcionario, la cual genera un espacio de *comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al* aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior la oficina de Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Estrategias:

El Plan de Bienestar e Incentivos para el año 2025, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la encuesta

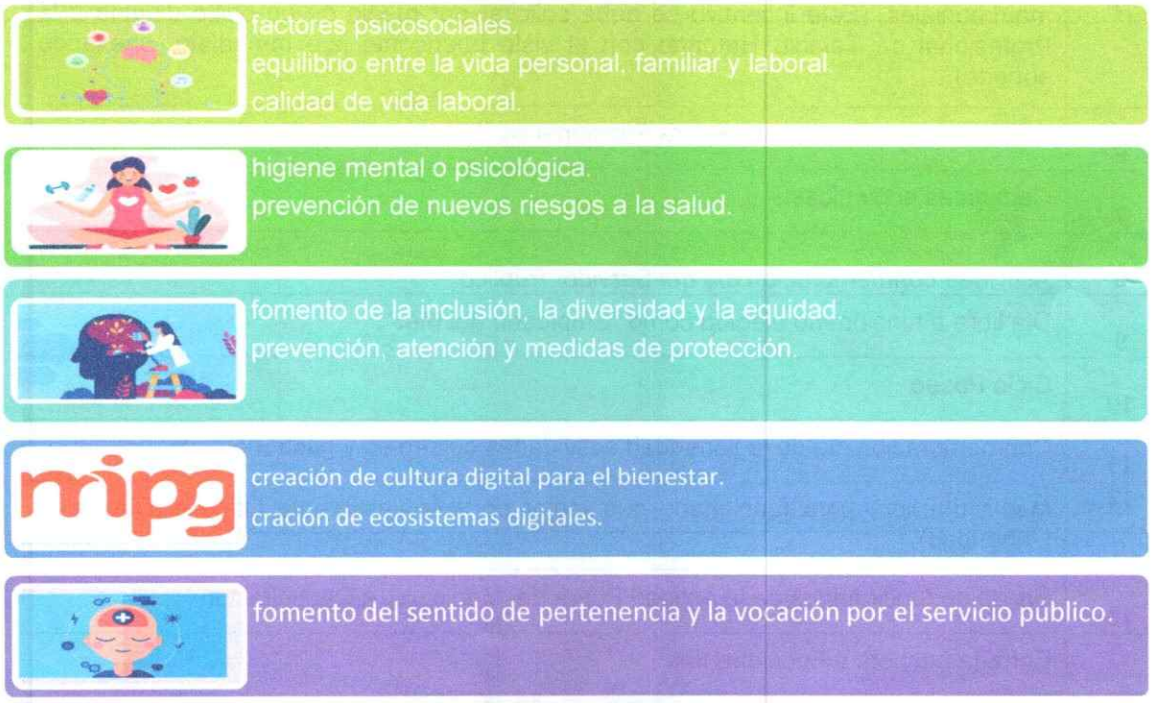
- Estilo de vida Saludable.
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Salud mental
- Equilibrio psicosocial
- Identidad y vocación por el servicio público

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 los funcionarios de la Administración.

PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, 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 del programa de bienestar social.

Buscando dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores públicos:



Las actividades para realizar como Estimulo e Incentivo para la vigencia 2025 son las siguientes:

ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR VIGENCIA 2025

ITEM	ACTIVIDAD (Basadas en las encuestas realizadas a todo el personal)
1	Celebración Día de la Familia.
2	Entrega de incentivo y distintivo de Cumpleaños a cada uno de los funcionarios de la Planta Global de la Administración Municipal.
3	Día libre para los funcionarios por cumpleaños (Este incentivo se debe solicitar por medio de un oficio dirigido al Profesional de Talento Humano con el visto bueno del jefe Inmediato). So pena de que no sea autorizado posterior al mes correspondiente.
4	Un día remunerado por semestre para compartir con su familia para cada uno de los funcionarios de la Administración Municipal. (Este incentivo se debe solicitar por medio de un oficio dirigido al Profesional de Talento Humano con el visto bueno del jefe Inmediato). El permiso deberá ser solicitado y disfrutado dentro del semestre correspondiente. En caso de no hacerlo, este no podrá ser acumulado ni trasladado al siguiente semestre.
5	Tres días libres para el funcionario que contraigan matrimonio o renueven votos matrimoniales. (Este incentivo se debe solicitar por medio de un oficio dirigido a la Profesional de Talento Humano con el visto bueno del jefe Inmediato, anexando soporte).
6	Celebración Cena Navideña para Funcionarios de la Administración Municipal.
7	Caminatas ecológicas/Ciclo Paseo
8	Actividad conmemoración día del Servidor Público.
9	Día libre a funcionario elegido como “Empleado del Mes”.
10	Conmemoración día de la llaneridad, actividades culturales y gastronómicas -Medio día libre para funcionario que mejor porte la vestimenta Llanera (Día de la Llaneridad).
11	Salida de los funcionarios Fuera del Municipio a Capacitación.
12	TARDES DEPORTIVAS (Actividades deportivas individuales Natación, atletismo, tenis, ajedrez, voleibol mixto, baloncesto mixto, rana mixta y futbol).
13	Entrega ancheta a Funcionarios.
14	descanso compensado para los funcionarios, en fechas de semana santa y temporada decembrina.

14	
15	Sanción económica (Descuento del día + Dominical) a los funcionarios que no asistan a las actividades de Bienestar propuestas por la Administración Municipal.
16	Media día de descanso para los funcionarios que hagan uso de la bicicleta como medio de transporte. (certificado)
17	Socialización de beneficios con fondos de ahorros.
18	Socialización de beneficios caja de compensación.
19	Espacios de formación cultural y deportiva con apoyo de los instructores de la casa de la cultura y escuelas de formación deportiva del municipio.
20	Coordinación con EPS para atención en programas de prevención y promoción en jornadas de salud.
21	Fracción de dos horas de jornada laboral por semestre para acompañamiento de celebración del día del niño.
22	Tarde de cine en familia.
23	Pausas activas

Proyectó	Daniel José Ocampo Castañeda	Profesional Universitario - Talento Humano	
Revisó	Juan Manuel Castañeda González	Secretario de Despacho – Secretaria General	
Aprobó	Héctor Fernando Vizcaíno Cagueño	Alcalde	

ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2025

ene-25	ACTUALIZADO POR	

BIENESTAR SOCIAL

ITEM	ACTIVIDAD	RESP.	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	CELEBRACIÓN DIA DE LA FAMILIA	Talento Humano																																															
2	ENTREGA DE INCENTIVO Y DISTINTIVO DE CUMPLEAÑOS A CADA UNO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA PLANTA GLOBAL DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.	Talento Humano																																														
3	TARDES DEPORTIVAS (Actividades deportivas individuales Natación, atletismo, tenis, ajedrez, voleibol mixto, baloncesto mixto, rana mixta y futbol).	Talento Humano																																														
4	CELEBRACIÓN CENA NAVIDEÑA PARA FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.	Talento Humano																																														
5	ACTIVIDAD CONMEMORACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO.	Talento Humano																																														
6	CICLO PASEO / CAMINATA ECOLÓGICA.	Talento Humano																																														
7	SALIDA DE FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD FUERA DEL MUNICIPIO A CAPACITACIÓN.	Talento Humano																																														
8	ENTREGA ANCHETA A FUNCIONARIOS.	Talento Humano																																														
9	COORDINACIÓN CON EPS PARA ATENCIÓN EN PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN JORNADAS DE SALUD.	Talento Humano																																														
10	FRACCIÓN DE DOS HORAS DE JORNADA LABORAL POR SEMESTRE PARA ACOMPAÑAMIENTO DE CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL NIÑO.	Talento Humano																																														
11	TARDE DE CINE EN FAMILIA.	Talento Humano																																														
12	COMPARTIR DIA DE LA LLANERIDAD	Talento Humano																																														

	Planeadas
	Ejecutadas

Nota: Este plan se puede modificar en base a alguna eventualidad que se presente en el año en curso.