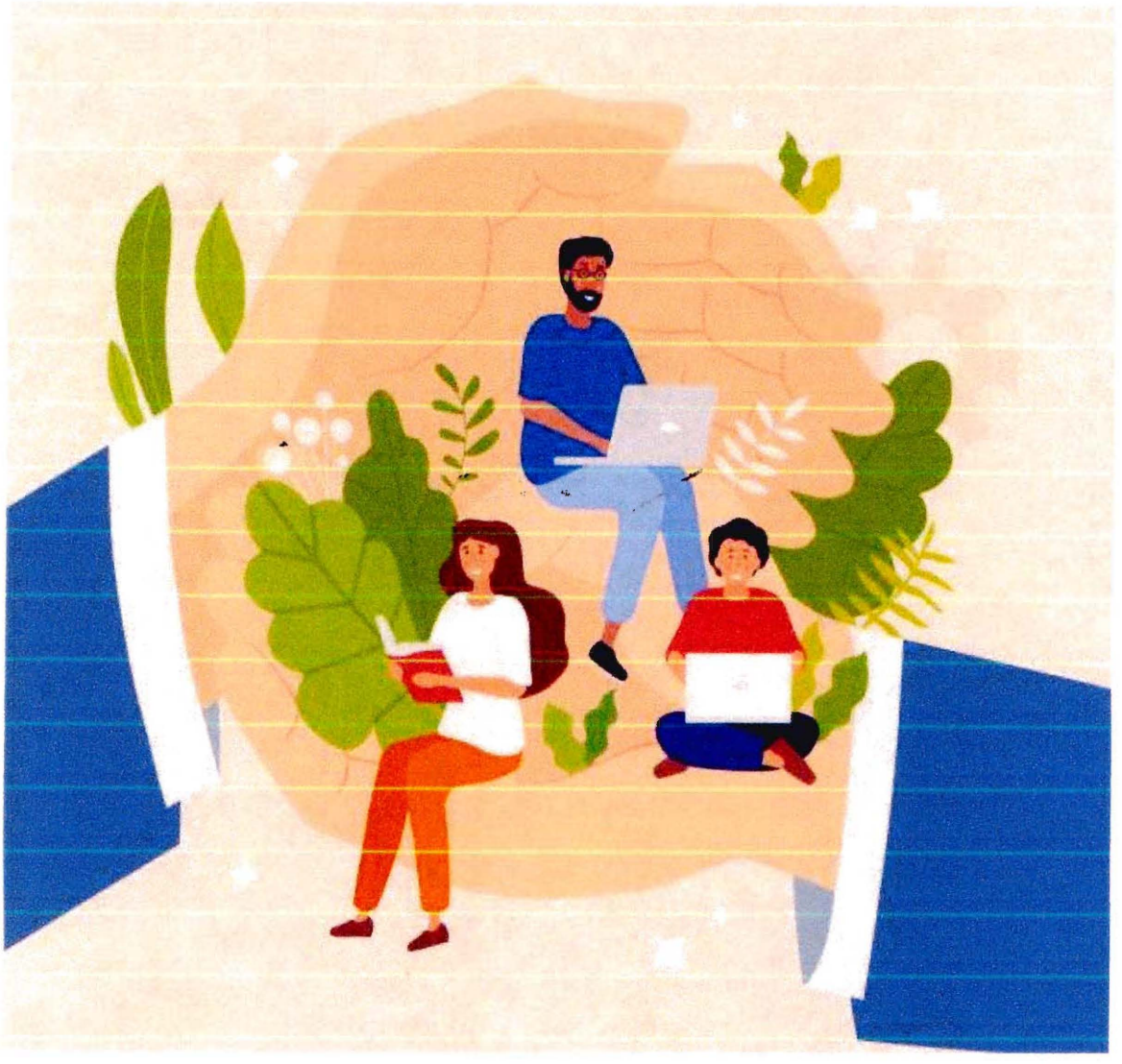
ALCALDÍA DE TAURAMENA



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
Modificado
2026

Sede electrónica: www.tauramena-casanare.gov.co
Correo electrónico: contactenos@tauramena-casanare.gov.co
Dirección: Calle 5 No. 14 - 34 Centro Administrativo Municipal - Código Postal 854030

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVOS 4
2.1 Objetivo General: 4
2.2 Objetivos Específicos: 4
3. MARCO NORMATIVO 5
4. MARCO CONCEPTUAL 8
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 11
5.1 PLANEACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 11
5.2 RESULTADO DE LA ENCUESTA APROBACIÓN DE LA GIRA TECNICA PARA LA VIGENCIA 2026 14
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN 18
7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 18
8. EVIDENCIAS DEL PROGRAMA 26
9. COMPONENTES PARA TENER EN CUENTA 27
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 27
11. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL 31
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 31

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Tauramena para la vigencia 2026 se formula como una estrategia orientada al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos, reconociendo la importancia de generar espacios que favorezcan la salud mental, el sano esparcimiento, la integración institucional y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral.

En atención a las necesidades identificadas a través de los diagnósticos institucionales y las encuestas aplicadas al personal de planta, se evidenció la existencia de factores asociados al estrés laboral, la carga emocional y la necesidad de fortalecer el clima organizacional mediante actividades que permitan la desconexión de las labores cotidianas y promuevan ambientes laborales más saludables y armónicos.

Por lo anterior, el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 tendrá como eje central la realización de una gira técnica, concebida como un espacio de aprendizaje, integración, recreación y fortalecimiento institucional, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos, favoreciendo el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la convivencia y el sentido de pertenencia hacia la entidad.

De manera complementaria, se desarrollarán algunas actividades de bienestar orientadas a fortalecer la salud física, emocional y social de los funcionarios, promoviendo hábitos de vida saludables, espacios de participación e integración y acciones encaminadas al mejoramiento continuo del clima laboral.

Así mismo, el programa se articula con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 y la normatividad vigente en materia de talento humano, reafirmando el compromiso de la Administración Municipal con la generación de entornos laborales humanizados, saludables y orientados al bienestar de sus servidores públicos.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General:

Implementar diversas estrategias de bienestar social que permitan a las servidoras y los servidores públicos fortalecer el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, *promoviendo* su desarrollo integral en los ámbitos individual y social. Estas acciones estarán orientadas a fomentar la motivación y el reconocimiento por el buen desempeño, impulsando una cultura organizacional positiva, el incremento de la productividad y la generación de valor público en la vigencia 2026.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Generar espacios de integración y convivencia que permitan fortalecer las relaciones interpersonales, el compañerismo y el trabajo en equipo entre los servidores públicos.
2. Promover actividades orientadas al sano esparcimiento, la recreación y la relajación, contribuyendo a la disminución de los niveles de estrés laboral y al fortalecimiento de la salud mental.
3. Desarrollar una gira técnica como estrategia principal de bienestar institucional, fomentando la participación, el aprendizaje, la integración y el sentido de pertenencia de los funcionarios.
4. Fortalecer el clima organizacional mediante actividades que favorezcan la comunicación asertiva, la convivencia laboral y el respeto entre los servidores públicos.
5. Implementar acciones complementarias de bienestar que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral y al equilibrio emocional de los funcionarios.
6. Promover ambientes laborales saludables y humanizados, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente en materia de bienestar laboral.

3. MARCO NORMATIVO

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos documentos orientan la actualización y complementan el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en la **ley 909 de 2004**, la **ley 2294 de 2023,** el **decreto- ley 1567 de 1998** y en **el Decreto 1083 de 2015**, cuyo propósito es el de contribuir a la eficiencia el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano.

El parágrafo del artículo 36 de la **ley 909 de 2004**, establece: "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."

Ley 1811 de 2016. Tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.

Ley 1823 de 2017. Adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ley 1857 de 2017. Articulo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad

Ley 1960 de 2019. Artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998. "Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado."

Ley 2088 de 2021. Empleadores deben promover las pausas activas de higiene y protección de la salud. El empleador no podrá asignar carga laboral diferente a la de la jornada laboral. El empleador debe respetar el horario pactado.

Ley 2191 de 2022. Tiene como objeto, otorgar protección al tiempo libre y las actividades familiares o personales que se desarrollen en ese espacio de tiempo, desconectándose de sus actividades laborales

Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos. 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 2.2.10.9, "El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como

los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo" teniendo en cuenta la **Resolución 0552 de 2018,** por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Decreto 1072 de mayo 26 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5. Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición.

Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos. Define los programas de Bienestar social 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, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora*".

Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. Tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. "Parágrafo del artículo 5º. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario."

Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros. En consecuencia, para cumplir con este propósito, el documento denominado "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" que hace parte integral de la **Ley 2294 de 20231** , en el catalizador C "Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida", en el capítulo 6 "Trabajo digno y decente" literal c "Modernización y transformación del empleo público" establece que: "(…) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (…)2" (Subrayado fuera de texto) el artículo 366, el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado (…).

Ley 100 de 1993, la cual hace referencia al tema de la Seguridad Social Integral, sirviendo como marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98: Protección y Servicios Sociales.

Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Ley 1010 del 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.

Decreto 1227 del 2005, 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: deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales, promoción y prevención de la salud, capacitaciones informales y promoción y programas de vivienda.

Parágrafo 1°. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Resolución 1278 de 2022, Por medio de la cual se ajusta la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y se integra el comité institucional de gestión y desempeño de la Alcaldía Municipal De Tauramena.

4. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de **Bienestar social**, así:

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 (...)".

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejor la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Bienestar laboral, según Chiavenato (2004) "el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)".

Salario emocional, Conjunto de beneficios no económicos que hacen sentirse cómodos a los empleados de una empresa y contribuyen a mejorar su calidad de vida.

Salud mental: Estado de equilibrio entre una persona y su entorno sociocultural que le garantiza su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida. Estado de bienestar emocional y psicológico en el cual el individuo es capaz de hacer uso de sus habilidades emocionales y cognitivas, funciones sociales y de responder a las demandas ordinarias de la vida cotidiana. Es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013, así: "Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas". En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la "Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia", donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.

Transformación digital, el CONPES 3975 de 2019 en lo que tiene que ver con la "Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial", dispone que: "La transformación digital es una característica de la 4RI, ya que es un proceso de explotación de tecnologías digitales que tiene la capacidad de crear nuevas formas de hacer las cosas en todos los sectores económicos, generando nuevos modelos de desarrollo, procesos y la creación de productos y servicios, que a su vez producen valor, principalmente a través de la digitalización que representa la conversión de datos y procesos análogos hacia formatos que pueden ser entendidos y manipulados por máquinas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2019)".

Análisis de puesto: Recolección, evaluación y organización de información referente a puestos de trabajo.

Calidad de vida laboral: Atributo de beneficio que debe ofrecer el hecho de trabajar en una entidad o en una organización, garantizada por programas y planes de bienestar y en condiciones de trabajo justas.

Comportamiento organizacional: Estudio y aplicación del conocimiento acerca de cómo las personas actúan dentro de una organización.

Convivencia social: Es la coexistencia entre varios individuos, capacidad para relacionarse en diferentes contextos, familiar, social, laboral, entre otros relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, es decir la convivencia con cualquier persona que forma parte de la sociedad y el medio donde se desarrolla

Cultura corporativa: Sistema de valores (qué es importante) y de opiniones (cómo funcionan las cosas) compartidos que interactúan con la gente, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la compañía para producir normas de comportamiento.

Clima organizacional: Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Clima laboral: Ambiente de relaciones laborales establecidas en el contexto de una organización, y su aporte es colectivo: empleador, empleados y condiciones externas de servicio que deben permitir una producción optima en la entidad.

Bienestar: Se concibe como parte integrante de la gerencia de recursos humanos y su objetivo se orienta a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad. **Debilidades:** Ausencia de condiciones internas representadas en recursos humanos, físicos y axiológicos que limitan o dificultan el éxito de la organización. Son características internas importantes para la operación de poco desarrollo o inexistentes y que limitan o inhiben el éxito general de una organización.

Desarrollo organizacional: Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.

Desarrollo profesional: Suma de las experiencias, acciones propias y oportunidades del individuo para lograr sus objetivos profesionales.

Eficacia: Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.

Eficiencia: Relación entre resultados y uso de recursos disponibles. En otras palabras, es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos.

***Equilibrio* psicosocial:** Estado de equilibrio entre las emociones, sentimientos, reacciones ante los diversos estímulos externos, de una forma proporcionada, y mantener un cierto autocontrol de los impulsos y de la vida instintiva. Se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Equipo de trabajo: El grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto.

Incentivos: Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.

Incentivos pecuniarios: Estímulos que se dan en dinero a equipos de trabajo.

Necesidades: Son carencias y potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

Núcleo familiar: Grupo de personas vinculadas por lazos de parentesco de afinidad o consanguinidad.

Satisfactores: Están referidos a todo aquello que, por representar formas de ser, tener, hacer y estar, contribuye a la realización de necesidades humanas. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad.

Sistema de estímulos: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Sistemas de Incentivos: Vinculan la compensación y el desempeño, cubriendo determinadas compensaciones por resultados.

Equipo de trabajo: El grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto.

Incentivos: Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.

Incentivos no pecuniarios: son estímulos concedidos, diseñados y organizados por la entidad, clasificados en: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal o programas de turismo social.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

En atención a la solicitud presentada por la Comisión de Personal, orientada a fortalecer las estrategias de bienestar dirigidas a los servidores públicos de la entidad, la Secretaría General y el señor alcalde Municipal analizaron la viabilidad de reemplazar algunas de las actividades inicialmente programadas en el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos por la realización de una gira técnica.

Con el fin de garantizar la participación de los funcionarios en la toma de decisiones relacionadas con las actividades de bienestar institucional, se diseñó y aplicó una encuesta dirigida a los servidores públicos de la Administración Municipal, con el propósito de identificar la alternativa de mayor aceptación e impacto para los beneficiarios.

Como resultado del proceso de consulta, el 89% de los participantes manifestó su preferencia por la realización de una gira técnica, considerando que esta actividad contribuye al fortalecimiento de conocimientos, al intercambio de experiencias exitosas y a la integración de los equipos de trabajo, aspectos que se encuentran alineados con los objetivos del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos.

Teniendo en cuenta la alta favorabilidad obtenida en la encuesta y atendiendo la solicitud de la Comisión de Personal, la Administración Municipal determinó proceder con la actualización del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, incorporando la gira técnica como actividad prioritaria y realizando los ajustes correspondientes a la programación inicialmente establecida, en procura de garantizar una mayor participación, satisfacción y beneficio para los servidores públicos.

5.1. Bienestar Psicosocial y Salud Mental

Se evidencia la necesidad de fortalecer acciones orientadas a la prevención del estrés laboral, la fatiga mental y los factores de riesgo psicosocial, derivados de las cargas laborales, la presión por resultados y los cambios organizacionales. Resulta prioritario implementar estrategias de promoción de la salud mental, manejo del estrés, resiliencia y equilibrio emocional.

5.2. Clima Organizacional y Convivencia Laboral

Se identifica la necesidad de reforzar el clima organizacional, promoviendo relaciones laborales armónicas, comunicación asertiva y resolución pacífica de conflictos. Es fundamental fortalecer espacios de integración y actividades que fomenten el respeto, la colaboración y el trabajo en equipo.

5.3. Reconocimiento, Motivación e Incentivos

Se requiere fortalecer los mecanismos de reconocimiento al desempeño, la excelencia y el compromiso institucional, con el fin de incrementar la motivación, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral de los servidores públicos.

5.4. Equilibrio Vida Laboral, Familiar y Personal

Se identifica la necesidad de promover acciones que faciliten la conciliación entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, mediante actividades recreativas, culturales, deportivas y de integración, que contribuyan al bienestar integral de los servidores.

5.5. Bienestar Físico y Estilos de Vida Saludables

Se evidencia la necesidad de incentivar hábitos de vida saludables, mediante actividades de promoción de la salud, actividad física, pausas activas y prevención de enfermedades laborales, en articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.6. Cultura Organizacional y Valores Institucionales

Se hace necesario fortalecer la apropiación de los valores institucionales y del Código de Integridad del Servicio Público, promoviendo comportamientos éticos, el respeto y el compromiso con el servicio a la ciudadanía.

5.7. Participación y Apropiación del Programa

Se identifica la necesidad de incrementar la participación activa de los servidores públicos en las actividades de bienestar, a través de una adecuada socialización, comunicación interna y mecanismos de retroalimentación que permitan ajustar el programa a las expectativas reales del talento humano.

6. PLANEACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La administración municipal de Tauramena en la vigencia 2026, con corte a abril 30 contaba con 88 empleados de planta, de los cuales 79 contestaron la encuesta de si está o no de acuerdo con realizar la gira técnica 2026, distribuidos de la siguiente manera: 3 Secretarios de despacho, 1 funcionario del nivel asesor, 22 funcionarios de nivel profesional universitario, 11 técnicos operativos, 17 secretarios, 1 secretario ejecutivo de despacho de alcalde, 7 auxiliares administrativos, 7 auxiliares de servicios generales, 7 celadores y 2 conductores. Estos funcionarios en su totalidad respondieron a la encuesta de identificación de necesidades para la vigencia 2026.

9 servidores públicos no contestaron, entre ellos el señor alcalde, tres (3) jefes de despacho, dos (2) del nivel asesor, dos (2) Profesional Universitario y dos (2) celadores.

Población objeto	Servidores públicos de la Administración Municipal de Tauramena - Casanare; empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción.
Instrumento:	Encuesta tipo cuestionario, estructurada con preguntas, de selección múltiple con una única respuesta.
Fecha aplicación encuesta:	Del 5 al 6 de mayo de 2026
Total, población encuestada:	79
Equivalencia % según planta de personal	89%

Tabla No. 1: Planeación del programa de bienestar.

Participación de servidores por Secretarías:

Ítem	Secretaría	Cantidad de empleados	Cantidad de respuestas
1	Alcalde	1	0
2	Secretaría General	31	28
3	Secretaría de Infraestructura	4	3
4	Secretaría de Gobierno	13	13
5	Secretaría de Desarrollo Económico	4	4
6	Secretaría de Desarrollo Social	7	7
7	Secretaría de Hacienda	12	10
8	Oficina Asesora de Planeación	11	10
9	Oficina Asesora Jurídica	3	2
10	Control interno	2	2
	TOTALES	88	79

Tabla No. 2: Participación de funcionarios por secretarías.

Como se observa en la tabla No. 2, de las 9 dependencias, respondieron 79 empleados la encuesta de aprobación de la Gira Técnica.

Nivel jerárquico:

Nivel	Cantidad de empleados	Cantidad de respuestas
Alcalde	1	0
Secretario de despacho	6	3
Asesores	3	1
Profesional	24	23
Técnico operativo	11	11
Secretario Ejecutivo	1	1
Secretario	17	17
Auxiliar administrativo	7	7
Auxiliar servicios generales	7	7
Celador	9	7
Conductor	2	2
Total	88	79

Tabla No. 3: Participación de los funcionarios por niveles jerárquicos.

Como se evidencia en la anterior tabla, del personal vinculado a la planta de personal del municipio de Tauramena, de todos los niveles jerárquicos la mayoría respondieron la encuesta de elegir o no realizar gira técnica para la vigencia 2026.

Género:

Género	Cantidad
Femenino	57
Masculino	22
Total	**79**

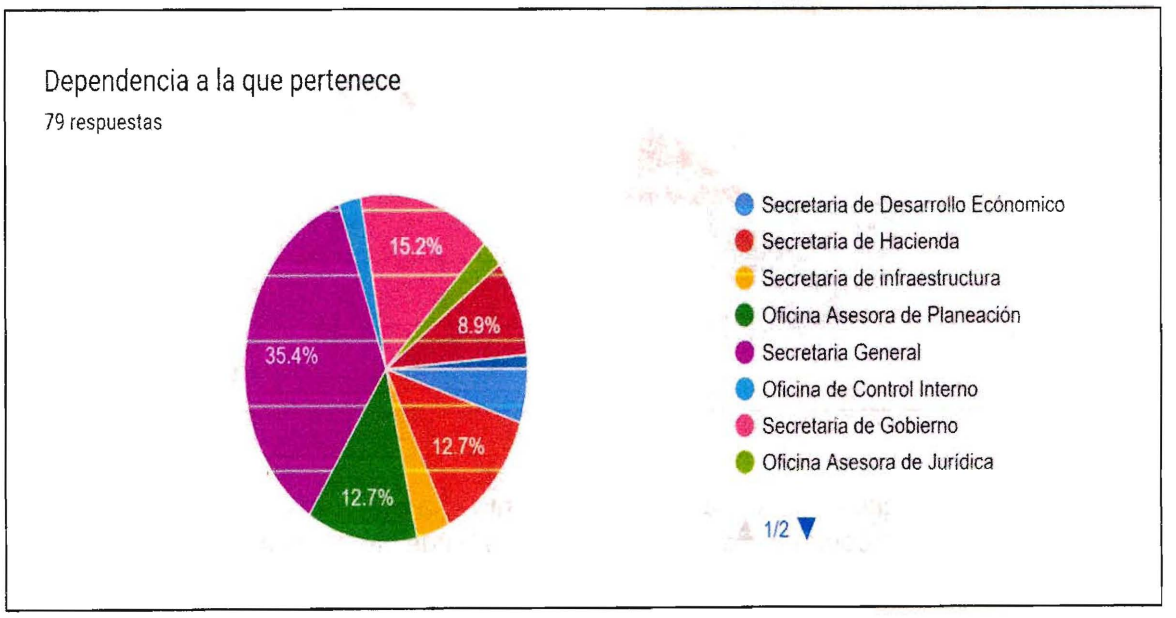
Tabla No. 4: Género de los funcionarios participantes de las encuestas.

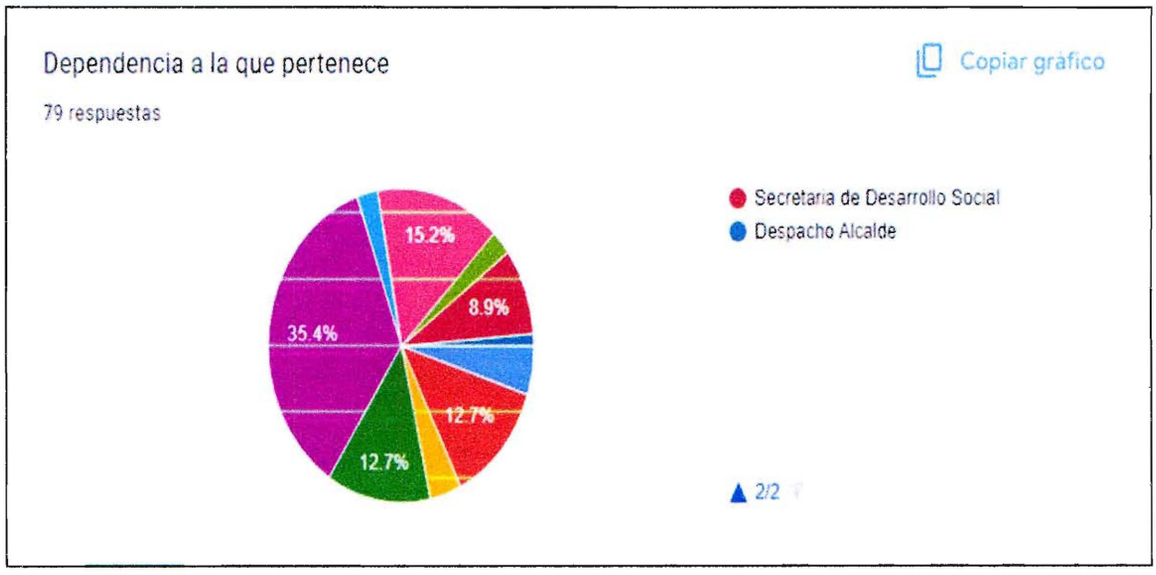
El género del personal que participó de la encuesta se distribuyó tal como se observa en la tabla anterior.

5.2 RESULTADO DE LA ENCUESTA APROBACIÓN DE LA GIRA TECNICA PARA LA VIGENCIA 2026

El análisis de las gráficas evidencia las características sociodemográficas, intereses y niveles de participación de los funcionarios, lo cual permite orientar el **Plan de Bienestar Social e incentivos** hacia acciones pertinentes, inclusivas y alineadas con las necesidades reales del personal.

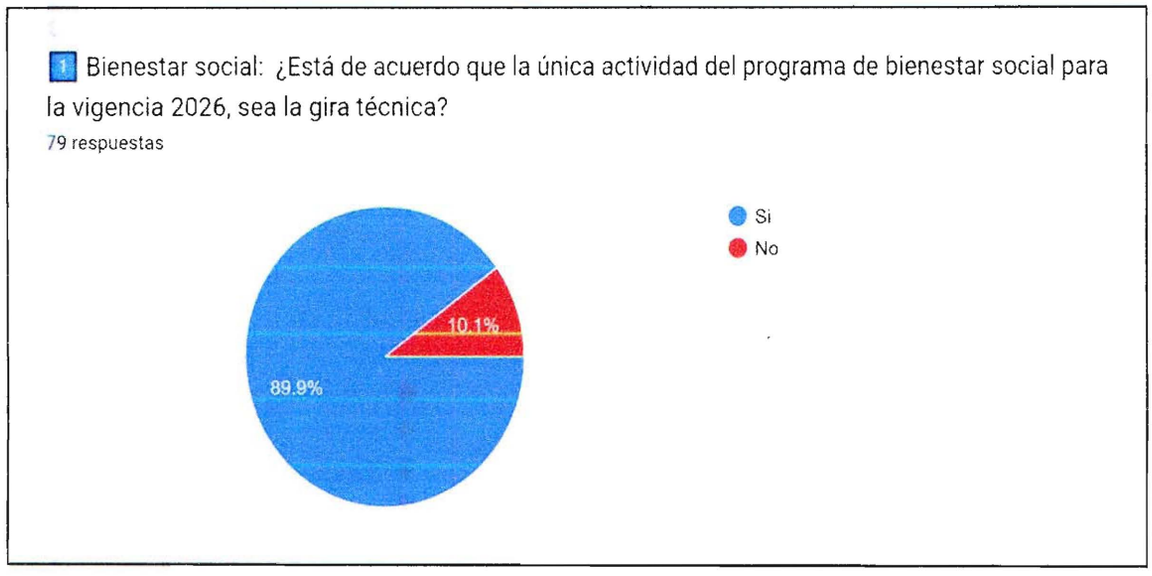
Gráfica 1 Y 2: Total encuestas realizadas por dependencia.





En la *gráfica 1y 2* se observa que el 89 % de los funcionarios públicos dieron respuesta a la encuesta, esto equivale a 79 encuestas diligenciadas de 88 funcionarios que ejercen en la Alcaldía Municipal.

Grafica 3 está de acuerdo que se realice la gira técnica.

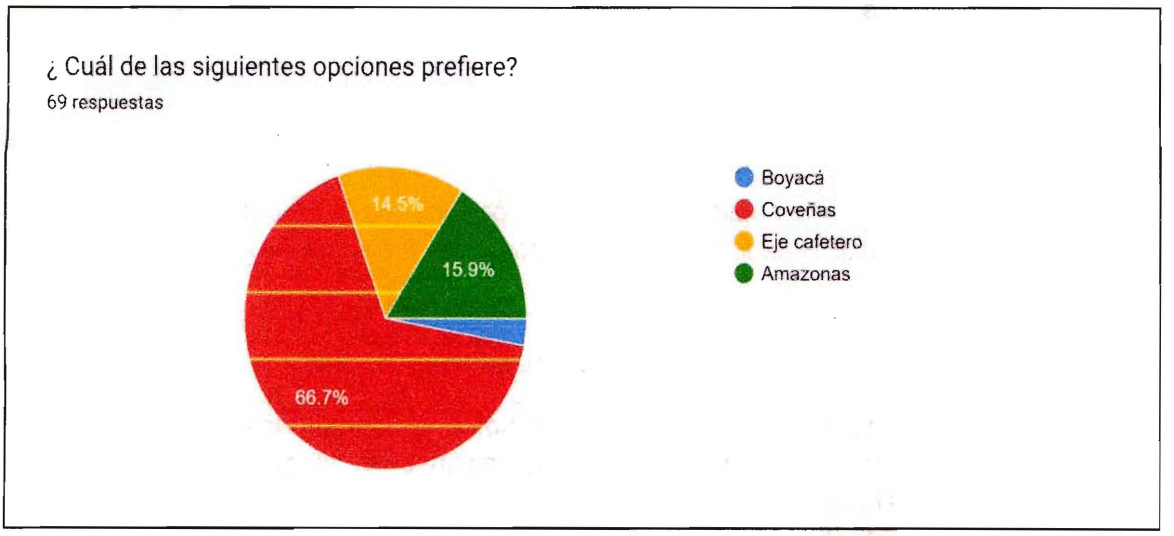


Los resultados evidencian una alta aceptación frente a la propuesta de que la gira técnica sea la única actividad contemplada dentro del programa de bienestar social para la vigencia 2026.

- El 89,9% de los participantes manifestó estar de acuerdo, lo que corresponde aproximadamente a 71 funcionarios de los 79 encuestados.

- Por otra parte, el 10,1%, equivalente aproximadamente a 8 funcionarios, indicó no estar de acuerdo con esta propuesta.

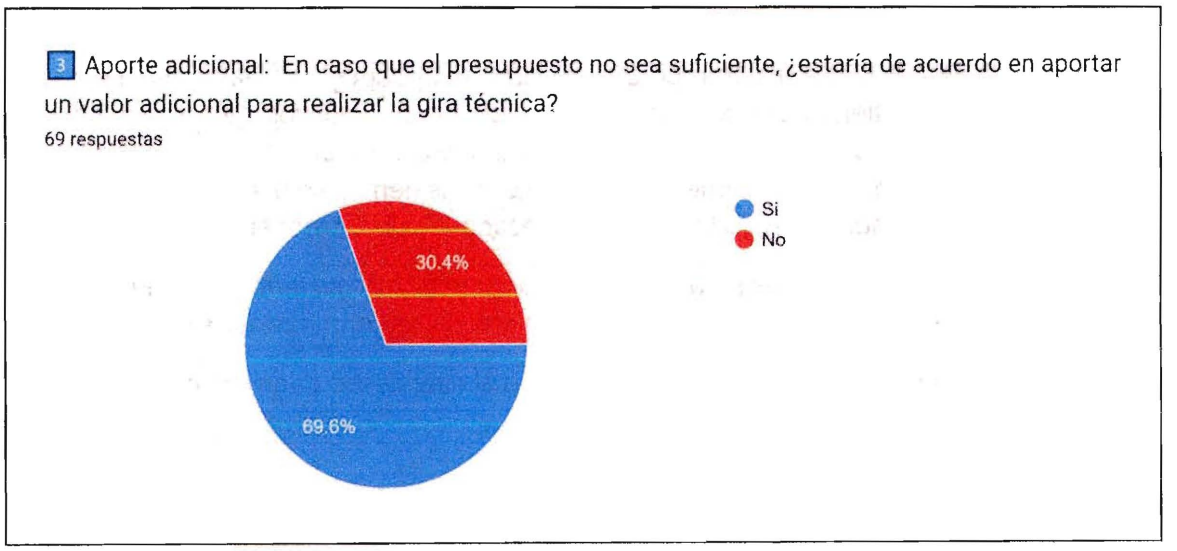
Grafica 4: A que destino le gustaría viajar



Los resultados muestran una clara preferencia de los participantes hacia uno de los destinos propuestos para la actividad de bienestar social.

- **Coveñas** obtuvo el mayor nivel de aceptación con el 66,7% de las respuestas, equivalente aproximadamente a 46 participantes.
- **Amazonas** registró el 15,9%, correspondiente aproximadamente a 11 personas.
- **Eje Cafetero** alcanzó el 14,5%, equivalente aproximadamente a 10 participantes.
- **Boyacá** presentó el menor nivel de preferencia con el 2,9%, correspondiente aproximadamente a 2 personas.

Gráfico 5 Aporte adicional



Los resultados reflejan una tendencia favorable frente a la posibilidad de realizar un aporte económico adicional para garantizar la ejecución de la gira técnica en caso de insuficiencia presupuestal.

- El 69,6% de los encuestados respondió "Sí", lo que equivale aproximadamente a 48 participantes.
- El 30,4% respondió "No", correspondiente aproximadamente a 21 participantes.

De acuerdo a los servidores públicos que votaron por un no a la pregunta si desea que se realice a Gira Técnica, sus respuestas al respecto fueron las siguientes:

1.	Incentivos de otra índole que involucren las familias
2.	Como funcionarios tenemos derechos a las demás actividades que fueron votadas en la anterior encuesta, no nos pueden coaccionar a un presupuesto sino al cumplimiento total como lo establece la ley. en otras oportunidades ha habido gira técnica y de paso realizan las demás actividades programadas. La limitación de los recursos no debe ser excusa para no cumplir con las actividades del plan de bienestar.
3.	Las fechas de las giras son notificadas con muy poco tiempo de antelación o son modificadas, lo cual dificulta mi programación, teniendo en cuenta compromisos laborales previamente adquiridos y responsabilidades familiares. Adicionalmente, los cuatro destinos propuestos para la gira de este año, no son de mi interés, debido a que ya he tenido la oportunidad de conocerlos.
4.	No estoy de acuerdo porque suspenden las demás actividades de bienestar social por decir cena navideña con la familia, y demás actividades del año.....
5.	No estoy de acuerdo porque las salidas pedagógicas están muy sesgadas, no se tienen en cuenta a las personas que por motivos ajenos a su voluntad no pueden viajar. Se esta discriminando a un grupo de funcionarios y solo se beneficia a los que salen de viaje, a los demás se les quita la oportunidad de beneficiarse de los recursos destinados para bienestar
6.	La verdad no asistí a la socialización, pero me gustaría, que se haga el día del servidor y el día de show de talentos y la cena navideña familiar.
7.	Tengo un compromiso con el banco el cual deseo pagar en el menor tiempo posible.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

La presente Información tomada del programa nacional de bienestar 2023 – 2026. Función pública www.funcionpublica.gov.co

Para la vigencia 2026 el programa de Bienestar social e incentivos se alineará con las áreas estratégicas que contempla la normatividad, a saber:

Bienestar: Contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral. Encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

Incentivos: Incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios.

Así mismo enmarcará los cinco (5) ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 así:

Eje 1. Equilibrio psicosocial
Eje 2. Salud mental
Eje 3. Diversidad e inclusión
Eje 4. Transformación digital
Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público.

7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Eje 1. Equilibrio psicosocial.

- Factores Psicosociales:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	NORMATIVIDAD
Eventos deportivos y recreacionales	Mejorar el estado de salud físico y mental de los servidores públicos, fortaleciendo los hábitos diarios de una vida saludable, para esto se realizará las siguientes actividades: • Caminatas ecológicas con retos saludables. • Pausas activas. • Gimnasio se articulará con Inderta para mantener una tarifa preferencial para los servidores públicos.	**Decreto 1567 de 1998, artículo 23** **Ley 1960 de 2019 – artículo 3**
Bienestar espiritual	En este espacio se busca integrar, interiorizar, aceptar y respetar nuestras creencias religiosas, impulsando la libertad de culto, los valores éticos personales y el bienestar espiritual de los servidores públicos. De tal manera que se realizará las siguientes actividades en la plazoleta del Centro Administrativo Municipal.	**Constitución Política de Colombia, artículo 19**

	• Se realizará ceremonia religiosa **(misa)** una vez por año o cuando la entidad lo requiera. • Se realizará ceremonia religiosa **(culto cristiano)** una vez por año o cuando la entidad lo requiera.	
Celebración de cumpleaños Salario emocional	Con objeto de motivar a los servidores públicos, se tendrá muy presente su fecha de cumpleaños, y por ser una fecha especial, se felicitará y se realizaran las siguientes actividades: **1.** Enviar al grupo de WhatsApp de la alcaldía una exaltación felicitando al funcionario por su onomástico. **2.** Otorgar el día libre de su cumpleaños, a fin de que se le permita compartir con sus seres queridos; esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato. El día libre se dará teniendo en cuenta el salario emocional, el cual es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de cada servidor público y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. **NOTA:** El beneficio de disfrutar su día, puede ser redimido dentro de los 30 días calendario siguiente a la fecha de cumpleaños. Los compensatorios no son acumulables.	**Resolución 0224, 07 febrero 2022, artículo 2 del ministerio de trabajo** **Programa Nacional de Bienestar social, 2023-2026**
Tarde de bienestar, Salario emocional	Los factores emocionales en el ambiente laboral aumentan la motivación, generando productividad laboral, formando así personal más eficaz y eficiente, dándole un valor agregado a su talento humano, favoreciendo su salud mental y física, es así que como salario emocional se otorgará medio día por semestre de integración (por dependencias) con el fin de fortalecer los lazos de trabajo en equipo. **Recomendación especial, para el segundo semestre se realice esta actividad antes del 30 de noviembre de 2026, con el fin de que todos los equipos de trabajo se beneficien.**	**A discreción de la entidad.**
Entorno Laboral Saludable	En son de fortalecer y generar conciencia del entorno laboral y vida saludable de los funcionarios, se realizarán las siguientes actividades: **1.** Realizar jornadas de tamizaje (toma de peso, talla y tensión arterial) **2.** Realizar integraciones lúdicas. **3.** Dar continuidad a la semana del buen trato (19 al 25 de noviembre). **NOTA:** Promover que todas las dependencias cuenten con dispensadores de agua.	**Programa Nacional de Bienestar social, 2023-2026**
Promoción del uso de la bicicleta	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte e incentivar a los servidores públicos que llegan caminando a su lugar de trabajo: Con el fin dar cumplimiento al Artículo 5 de la Ley 1811 de 2016.	**Ley 1811 de 2016** **Circular Externa No. 11 de 2017**

	Esta actividad está orientada a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, además de mejorar y mitigar nuestra huella de carbono personal; como incentivo los funcionarios recibirán **medio día libre laboral por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta o caminando. Se podrá compensar dentro de los 15 días hábiles siguientes y no podrán ser acumulables.**	
Salida pedagógica para fortalecer las relaciones interpersonales.	Desarrollar una salida pedagógica dirigida a los servidores públicos de planta, como estrategia de bienestar organizacional y fortalecimiento institucional, que permita generar espacios de integración, aprendizaje e intercambio de experiencias, favoreciendo el mejoramiento del clima laboral, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el compromiso con los objetivos de la Administración Municipal.	**A discreción de la entidad.**
Novenas Navideñas	Con ocasión de la temporada navideña, el día **16 de diciembre de 2026** se realizará una actividad de integración con el apoyo de todas las Secretarías de la Administración Municipal, con el propósito de fomentar el espíritu navideño y fortalecer valores como la unión, el respeto, la solidaridad, el amor y el compartir entre los servidores públicos, promoviendo espacios de sana convivencia y bienestar laboral.	**A discreción de la entidad.**

- Equilibrio entre la vida laboral y familiar:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	NORMATIVIDAD
Horarios flexibles para los servidores públicos con responsabilidades familiares	Con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de la Ley 1361 de 2009, los jefes de los organismos podrán adoptar horarios flexibles, dentro de la jornada laboral legal, para facilitar el acercamiento de los servidores con los miembros de su familia, atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera (o) permanente, o sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares que se encuentren en situación de discapacidad, en los grados señalados en la citada ley, siempre y cuando presenten soportes médicos. Flexibilidad para atender reuniones de padres de familia a las I.E; acompañamiento a familiares a temas médicos, etc. **Nota:** Realizar diagnóstico sobre el tema y establecer con los servidores públicos de la entidad y orientación del abogado laboral los acuerdos con las respectivas evidencias.	**Circular Externa 12 de 2017 del departamento Administrativo de la Función Publica Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015**
Teletrabajo / trabajo virtual en casa	Con el fin de establecer un ambiente laboral equitativo e inclusivo, se le permitirá al funcionario público ejercer sus labores diarias de la entidad en su lugar de residencia, siempre y cuando este demuestre la necesidad de la misma (con soportes médicos), o en caso donde el funcionario tenga a su	**Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012)**

	cargo una persona en situación de discapacidad, específicamente que no se pueda valer por sí misma. **Nota:** Realizar diagnóstico sobre el tema y establecer con los servidores públicos de la entidad y orientación del abogado laboral los acuerdos con las respectivas evidencias.	**Decreto 1083 de 2015 – articulo 2.2.5.5.54 Decreto Ley 491 de 2020**
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	En desarrollo del derecho constitucional de garantizar la especial asistencia y protección de la mujer durante el embarazo y después del parto (art. 43 CP), los jefes de los organismos y entidades, al fijar el horario de trabajo, podrán establecer la siguiente medida: 1. Establecer una jornada laboral especial con el fin de que puedan llegar a sus puestos de trabajo media hora después de su horario laboral (8:00 a.m.) y podrán salir media hora antes (6:00 p.m.). Para hacer efectivo este incentivo deberá informar a la Secretaría general el estado de embarazo y presentar los soportes requeridos. La oficina de talento humano le notificará el beneficio asignado.	**Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública** **Ley 1823 del 2017**

- Calidad de vida laboral:

<table>
<tr><th>ACTIVIDAD</th><th>DESCRIPCION</th><th>NORMATIVIDAD</th></tr>
<tr><td>Día Nacional del Servidor Público 27 de junio de 2026</td><td>Día del servidor Público. El Decreto 1083 de 2015, establece el 27 de junio de cada año como el Día Nacional del Servidor Público.

Adicionalmente y con el fin de resaltar y enaltecer el sentido de pertenencia por parte de los funcionarios con la administración, y a su vez reconocer la importancia de su trabajo, la administración Municipal, otorgará reconocimiento por quinquenios de servicio a través de resolución y se concederán días de compensatorio remunerados según la siguiente tabla.
<table>
<tr><th colspan="2">COMPENSATORIO POR CUMPLIMIENTO DE QUINQUENIOS DE SERVICIO EN LA ENTIDAD</th></tr>
<tr><th>AÑOS DE SERVICIO</th><th>DÍAS COMPENSATORIOS</th></tr>
<tr><td>5 años</td><td>1 día</td></tr>
<tr><td>10 años</td><td>2 días</td></tr>
<tr><td>15 años</td><td>2 días</td></tr>
<tr><td>20 años</td><td>3 días</td></tr>
<tr><td>25 años</td><td>3 días</td></tr>
<tr><td>30 años</td><td>3 días</td></tr>
<tr><td>35 años</td><td>3 días</td></tr>
</table></td><td>Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)</td></tr>
</table>

Reconocimiento a servidores públicos según su profesión.	El objetivo de esta actividad es reconocer y destacar la labor de cada funcionario en fechas especiales según su profesión, (día de la secretaria, día del psicólogo, día del contador público, día del ingeniero, día del abogado, día del administrador, día del conductor, entre otros). También es importante exaltar los días especiales de las comunidades NARP, OSIGD, discapacidad, entre otras. Reconocimiento público en redes sociales y sistema de audio de la Administración Municipal. (no utilizar fotografías de los funcionarios sin su autorización).	**A discreción de la entidad.**
Día Internacional de la Mujer	El 8 de marzo, la Entidad realizará una actividad en la cual se pretende enaltecer el rol de las mujeres en homenaje a las mujeres caídas en la huelga de 1908. • Para esta actividad se realizará una serenata y un compartir. • Se otorgará media jornada laboral libre para las mujeres ese mismo día.	**Programa Nacional de Bienestar social, 2023-2026**
Día del Hombre	El 19 de marzo se celebra en Colombia el día del hombre, una fecha que se ajustó a la conmemoración del Día de San José que promueve la Iglesia Católica. Para conmemorar esta fecha la Alcaldía municipal realizará una actividad en homenaje a todos los hombres que laboran en la entidad. • Se realizará un compartir. • Se otorgará media jornada laboral libre para los hombres ese mismo día.	**Programa Nacional de Bienestar social, 2023-2026**
Pre - pensionados	La administración en cabeza de su líder brindará todo el apoyo en el programa para Pre - pensionados, el cual está enfocado a los Servidores Públicos de la alcaldía municipal, que se encuentran en la última fase del ciclo de vida laboral, próximos a cumplir los requisitos establecidos en el Sistema General de Pensiones. Se llevarán a cabo las siguientes actividades: • ASESORÍA JURÍDICA • ASPECTOS PSICOSOCIALES • ASPECTOS OCUPACIONALES • ASPECTOS FINANCIEROS • DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y OTRAS FORMAS DE RETIRO. **Nota:** Solo para funcionarios públicos, que cumplan con lo estipulado en ley.	**Programa Nacional de Bienestar social, 2023-2026**
Día del abuelo(a)	Para los funcionarios que acrediten su condición de abuelos, la entidad deberá realizar algún tipo de actividad para conmemorar en el mes de agosto. 1. Tarjeta para conmemorar ese día. 2. Beneficio de media jornada laboral para compartir con sus nietos.	**Decreto 1740 de 1990**

	NOTA: Este beneficio solo se tomará dentro del mes de agosto de 2026 y no es acumulable.	
Día de la familia	La Ley 1857 del 2017 establece que los empleadores deberán facilitar un día cada seis meses en el que sus empleados puedan compartir con su familia. Para ello se aplicó la encuesta de identificación de necesidades de bienestar social e incentivos, donde logramos identificar que el 81.9 % de los 90 servidores públicos encuestados, votaron por tomar el día libre remunerado. En base a esta elección, se otorgará un día por semestre con el fin de contribuir al mejoramiento y la calidad de vida del servidor público y su familia. Es importante aclarar que esta jornada es un derecho de todos los trabajadores, independientemente de si tienen hijos o no y el modelo de familia que tengan. **NOTA:** Este beneficio no es acumulable.	**Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública.**
Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	Para exaltar a ese servidor público que se destaca por su entrega y compromiso con la entidad se propone los siguientes reconocimientos: 1. Incentivos no pecuniarios dirigido a los funcionarios con mayor calificación de Desempeño en los niveles asistencial administrativo, asistencial operativo, técnico y profesional: - Reconocimientos públicos a la labor meritoria - Programa de turismo social y educación formal. - Tendrá una equivalencia de dos (2) salarios MLMV).	**Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17**
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. Por tal razón se ve la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: ➢ **Coordinación Interinstitucional:** Programa servimos y convenios Interinstitucionales. ➢ **Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar:** Apoyados entre otros por las siguientes instituciones: • Caja de Compensación familiar. • Entidades Promotoras de Salud. • Fondos de Pensiones y Cesantías. • Entidad Administradora de Riesgos Laborales. • ESAP (Escuela Superior de Administración Pública). • Sena.	**Programa Nacional de Bienestar social, 2023-2026**

Eje 2. Salud mental.

Higiene mental o psicológica:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	NORMATIVIDAD
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	En procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar campañas de: • Talleres de Prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas. • Síndrome de agotamiento laboral. • Síntomas de estrés, ansiedad y depresión. Articular estas campañas con la actividad de la encuesta actividades de promoción y prevención en salud (acompañamiento psicológico, manejo del estrés y cansancio extremo). (Actividades amparadas por la norma).	**Ley 1616 de 2013 Documento CNPES 3992 DE 2020**

- Prevención de nuevos riesgos a la salud:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	NORMATIVIDAD
Prevención del sedentarismo	Con el fin de contribuir a mejorar el bienestar y la calidad de vida de las y los servidores públicos se adelantarán campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, manejo del estrés, la ansiedad y la depresión. • Para ello, la administración deberá gestionar la realización de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia. Se articulan las caminatas ecológicas, pausas activas y clases de gimnasio con cuota moderada para los funcionarios. (estas actividades se relacionarán y se llevarán a cabo junto con las actividades mencionadas en el eje 1).	**Decreto 2771 de 2008**

Eje 3. Diversidad e Inclusión.

- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	NORMATIVIDAD
Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral, crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las y los servidores públicos, evitando prácticas irregulares en cumplimiento a la normatividad vigente; se adelantarán talleres o charlas en los siguientes temas:	**Programa Nacional de Bienestar social, 2023-2026**

	No al trato desigual: Respeto por la diversidad de género, por la población NARP, por la población víctima del conflicto armado y personas en condición especial. • Incentivar la capacitación y formación de las y los servidores públicos a través de Diplomados y/o cursos virtuales relacionados con la inclusión, la equidad laboral y la diversidad del empleo público.	

- Prevención, atención y medidas de protección:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	NORMATIVIDAD
Acciones de prevención, atención y medidas de protección.	Con el fin de implementar la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia de género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra. De acuerdo con la normatividad vigente la administración municipal implementara campañas enfocadas a: • No a la violencia física, psicológica y sexual.	**Programa Nacional de Bienestar social, 2023-2026**

Eje 4. Transformación Digital.

- Creación de cultura digital para el bienestar:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	NORMATIVIDAD
Acciones para la creación de cultura digital y bienestar.	Para promover entre las y los servidores públicos de la entidad el autocuidado personal, la preparación, el desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles y enfocadas en el autocuidado, se adelantarán las siguientes estrategias: • Talles de office y actualización en programas básicos	**Programa Nacional de Bienestar social, 2023-2026**

- Creación de Ecosistemas Digitales.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	NORMATIVIDAD
Repositorio	Implementación de un repositorio mediante un sitio web, con el fin de tener un recuerdo y recuento de las diferentes actividades que se desarrollan a lo largo del año.	**Programa Nacional de Bienestar social, 2023-2026**

Eje 5. Identidad y Vocación por el servicio Público.

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	NORMATIVIDAD
Acciones para fomentar el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.	Se promoverá en las y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el código de integridad del servicio público y los principios de la función pública. • El Plan de acción de integridad cuenta con 12 actividades a desarrollar durante la vigencia 2026. De acuerdo con la política de integridad. Promover el (team building) construcción de equipo, mediante estrategias dinámicas con el fin de interactuar y jugar en equipo. (feedback) retroalimentación constructiva.	**Art. 2 de la ley 909 de 2004.** **Programa Nacional de Bienestar social, 2023-2026**

8. EVIDENCIAS DEL PROGRAMA

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- Comunicaciones internas
- Registro de Asistencia: este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.
- Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.
- Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital.

9. COMPONENTES PARA TENER EN CUENTA

Nota 1. Según el Numeral c, del artículo 17 del decreto 1567 de 1998, para el desarrollo de los programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales, es decir se gestionará con entidades como: EPS, AFP, ARL, CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y ENTES DESCENTRALIZADOS.

Nota 2. Se incluirá la Capacitación informal en modalidades que conlleven a 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.

Nota 3. Se socializará a los empleados públicos programas de vivienda que ofertan las entidades como: FNA, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades.

Nota 4. Se gestionará con las Administradoras del Fondo de Pensiones, actividades relacionadas con régimen pensional y trámites.

Nota 5. El programa de bienestar social laboral estará sujeto a modificaciones y reprogramaciones en el cronograma de actividades, se podrán adecuar nuevas actividades de acuerdo con las necesidades que se presenten durante la vigencia 2026.

Nota 6. Se enviará reporte a la oficina Asesora de Control Interno sobre el número de participación de los servidores públicos en las actividades programadas y obligatorias de bienestar social laboral.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2026																			
N.º	ITEM	NOMBRE	ACTIVIDAD	Enero	febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	OBSERVACIONES	ESTADO	
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL																		
1	Factores Psicosociales	Eventos deportivos y recreacionales	Caminatas Ecológicas con retos saludables.														0%	0%
			Pausas Activas														0%	
			Gimnasio - Gestión inderta														0%	
2		Bienestar espiritual	Se realizará ceremonia religiosa (misa) una vez por año o cuando la entidad lo requiera.														0%	0%
			Se realizará ceremonia religiosa (culto cristiano) una vez por año o cuando la entidad lo requiera.														0%	
3		Celebración de cumpleaños - Salario emocional	Tarjeta de cumpleaños enviada al grupo de WhatsApp felicitando al funcionario por su grandioso dia y el beneficio de disfrutar un día de compensatorio.														0%	0%
4		Tarde de bienestar libre por dependencias- Salario emocional - 1 SEMESTRE 2026	S. de Infraestructura.														0%	0%
			S. general														0%	
			S. de Hacienda														0%	
			S. Desarrollo Económico														0%	
			S. Desarrollo Social														0%	
			O.C.I.														0%	
			Oficina A. Juridica														0%	
			S. planeación														0%	
			S. Gobierno														0%	
		Tarde de bienestar por dependencias- Salario emocional - 2 SEMESTRE 2026	S. de Infraestructura														0%	0%
			S. de Hacienda														0%	
			S. Desarrollo Económico														0%	
			S. general														0%	
			S. Desarrollo Social														0%	
			O.C.I.														0%	
			Oficina A. de Jurídica														0%	
			O. Asesora de Planeación														0%	
			S. Gobierno														0%	
5		Entorno Laboral Saludable.	Realizar jornadas de tamizaje														0%	0%
			Realizar integraciones lúdicas.														0%	
			Realizar actividades en la semana del buen trato (19 al 25 de noviembre)														0%	
6		Promoción del uso de la bicicleta	Uso de bicicleta o caminando - Se compensara medio día cada 30 días certificados, pero no serán acumulables en el semestre.														0%	0%
7		Salida pedagógica para fortalecer las relaciones interpersonales.	Desarrollar una salida pedagógica para los servidores públicos de planta, orientada a fomentar las relaciones interpersonales, la integración y el trabajo colaborativo.														0%	0%
8		Novenas navideñas	Se realizara una unica jornada el día 16 de diciembre														0%	0%

9	• Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Horarios flexibles para los servidores públicos con responsabilidades familiares	Protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, hijos menores, adulto mayor, persona en condición especial, en los grados señalados en la citada ley, siempre y cuando presenten soportes médicos. Flexibilidad para atender reuniones de padres de familia a las I.E., acompañamiento a familiares a temas médicos, etc.														0%	0%
10		Teletrabajo / trabajo virtual en casa	Se le permitirá al funcionario público ejercer sus labores diarias de la entidad en su lugar de residencia, siempre y cuando este demuestre la necesidad de la misma (con soportes médicos).														0%	0%
11		Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Jornada laboral especial Ingreso 8:00 a.m. y Salida 5:00 p.m. Para hacer efectivo este incentivo deberá informar a la Secretaría general el estado de embarazo y presentar los soportes requeridos. La oficina de talento humano le notificará el beneficio asignado.														0%	0%
12	• Calidad de vida laboral	Día Nacional del Servidor Público viernes 27 de Junio de 2026	1. Reconocimiento público en redes sociales y sistema de audio de la Administración Municipal. **Reconocimiento por quinquenios de servicio.**														0%	0%
13		Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	Reconocer y destacar la labor de cada funcionario en fechas especiales según su profesión, (día de la secretaria, día del psicólogo, día del contador público, día del ingeniero, día del abogado, día del administrador, día del conductor, días especiales de las comunidades NARP Y OSIGD, discapacidad entre otras.														0%	0%
14		Día Internacional de la Mujer 8 de marzo 2026	• Para esta actividad se realizará una serenata y un compartir. • Se otorgara medio día libre para las mujeres ese mismo día.														0%	0%
15		Día del Hombre 19 de marzo de 2026	• Para esta actividad se realizará un compartir y actividades alusivas a la fecha • Se otorgara medio día libre para los hombres ese mismo día.														0%	0%
16		Pre-pensionados	* ASESORIA JURIDICA * ASPECTOS PSICOSOCIALES * ASPECTOS OCUPACIONALES * ASPECTOS FINANCIEROS * DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y OTRAS FORMAS DE RETIRO														0%	0%
17	• Calidad de vida laboral	Dia del abuelo	1. Tarjeta para conmemorar ese día. 2. Beneficio de media jornada laboral para compartir con sus nietos														0%	0%
18		Dia de la familia	Cada servidor público tendrá derecho a un día compensatorio por cada semestre y no son acumulables.														0%	0%
19		Programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, reconocimientos por buen desempeño.	1. Incentivos no pecuniarios dirigido a los funcionarios con mayor calificación de Desempeño en los niveles asistencial – administrativo, asistencial operativo, técnico y profesional (2 SMLV) Se evalúa en junio y en diciembre para la siguiente vigencia.														0%	0%
20		Programa servimos	1. Coordinación Interinstitucional: Programa servimos y convenios Interinstitucionales. 2, Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar: Apoyados entre otros por las siguientes instituciones: • Caja de Compensación familiar, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, Entidad Administradora de Riesgos Laborales, ESAP y Sena.														0%	0%

EJE 2. SALUD MENTAL																		
21	• Higiene mental o psicológica	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de personal idóneo para desarrollar actividades tales como:	Talleres de Prevención de suicidios Consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas.														0%	0%
			Síndrome de agotamiento laboral.														0%	
			Síntomas de estrés, ansiedad y depresión.														0%	
22	• Prevención de nuevos riesgos a la salud	Prevención del sedentarismo	Actividades articuladas con el **EJE 1.**														0%	
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN																		
23	• Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	No al trato desigual: Respeto por la diversidad de género, por la población NARP, por la población víctima del conflicto armado y personas en condición especial. • Incentivar la capacitación y formación de las y los servidores públicos a través de Diplomados y/o cursos virtuales relacionados con la inclusión, la equidad laboral y la diversidad del empleo público.														0%	0%
24	• Prevención, atención y medidas de protección	Acciones de prevención, atención y medidas de protección.	No a la violencia física, psicológica y sexual.														0%	0%
EJE 4. TRANSFORMACIÒN DIGITAL																		
25	creación de cultura digital y bienestar.	Acciones para la creación de cultura digital y bienestar.	• Talles de office y actualización en programas básicos														0%	0%
26	Creación de Ecosistemas Digitales.	Repositorio	Implementación de un repositorio mediante un sitio web, con el fin de tener un recuerdo y recuento de las diferentes actividades que se desarrollan a lo largo del año.														0%	0%
EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.																		
27		Acciones para fomentar el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.	Plan de acción de integridad el cual cuenta con 12 actividades a desarrollar durante la vigencia 2026. (team building), (feedback)														0%	0%
PORCENTAJE DE AVANCE DE TODOS LOS ACTIVIDADES																	0%	0%

11. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

En el marco del Programa de Bienestar Laboral, se informa que para la presente vigencia se realizará la encuesta de medición del clima laboral y cultura organizacional, toda vez que este instrumento se aplica con una periodicidad anual, de conformidad con los lineamientos establecidos por la entidad. En consecuencia, su próxima aplicación se llevará a cabo en el periodo programado, garantizando la continuidad del proceso de evaluación y mejora del ambiente organizacional.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En la etapa de evaluación y seguimiento, donde se verifica la eficacia del mismo y se decide sobre su modificación o continuidad de acuerdo al impacto generado en los servidores Públicos de la Administración Municipal, se basa en indicadores, evaluación de actividades y cobertura de participación.

Para las actividades que estén implementadas como jornadas de integración, capacitación, entre otras, se aplica inmediatamente después de la ejecución la evaluación de la actividad. Adicional, se realiza la medición de indicadores en cuanto a cobertura de participación para cada una de las actividades.

Las actividades programadas cuentan con el registro de planillas de asistencia cuando aplique y sea necesario, registro fotográfico y/o archivo documentos.

OBSERVACIÓN: Para la formulación del programa de Bienestar Social e incentivos, se garantizó la colaboración de la comisión de personal y el comité de gestión y desempeño, según actas de la misma.

Nota: Este programa fue aprobado en comité institucional de gestión y desempeño del 12 de junio de 2026 a través de acta No 05 cesión No 02.

JAVIER AUGUSTO ÁLVAREZ ALFONSO
Alcalde

V°.B°. Martha Julieth Moreno Baquero
Secretaria General

Reviso: Víctor Hugo Roa Vera
Profesional Jurídico Contratado

Proyectó: Heydi Magdaly Hurtado Caballero
Profesional de Talento Humano Contratado