

# PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2021



**PIBEI 2021**

**Proyectó**

**DANIELA GÓMEZ RIVERA**  
**APOYO PROFESIONAL**



**Palacio Municipal**  
Cra. 45 N° 71 Sur -24  
Código Postal 055450  
**Sabaneta Antioquia**

f i o t  
Alcaldía de Sabaneta  
alcalde@sabaneta.gov.co  
www.sabaneta.gov.co  
(57) 4 288 00 98

## CONTENIDO

MARCO NORMATIVO .....	3
INTRODUCCIÓN.....	11
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	12
OBJETIVOS.....	16
Objetivo general .....	16
Objetivos específicos.....	16
BENEFICIARIOS .....	17
RESPONSABLE .....	17
ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....	17
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	18
1. Área de Protección y Servicios Sociales .....	18
1.1 Programas deportivos, recreativos y vacacionales .....	18
1.2 Programas artísticos y culturales .....	19
1.3 Programa prevención y promoción de la salud.....	19
1.4 Programa de vivienda.....	20
1.5 Programa de educación formal y para el trabajo y desarrollo humano.....	20
2. Área de calidad de vida laboral .....	21
PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS .....	22
1. Reconocimiento a los mejores empleados y trabajo en equipo .....	22
2. Distinciones por antigüedad .....	22
EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	23



## MARCO NORMATIVO

- **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, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** parágrafo del Artículo 36. “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

“Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.



**Palacio Municipal**  
Cra. 45 N° 71 Sur -24  
Código Postal 055450  
Sabaneta Antioquia

  
Alcaldía de Sabaneta  
alcalde@sabaneta.gov.co  
www.sabaneta.gov.co  
(57) 4 288 00 98

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar". (DAFP Plan de Bienestar 2016).

- **Ley 734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

- **Decreto 1083 de 2015:**

**Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

**Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Parágrafo 1°.** (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria,



**Palacio Municipal**  
Cra. 45 N° 71 Sur -24  
Código Postal 055450  
Sabaneta Antioquia

f Instagram YouTube Twitter  
Alcaldía de Sabaneta  
alcalde@sabaneta.gov.co  
www.sabaneta.gov.co  
(57) 4 288 00 98

secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

**Parágrafo 2º.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.





2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

**Artículo 2.2.10.8.** 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.

**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.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por 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, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre



nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:



1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1º.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

**Parágrafo 2º.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

- **Teletrabajo:** En Colombia se encuentra regulado por:

**Ley 1221 de 2008:** Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.



**Palacio Municipal**  
Cra. 45 N° 71 Sur -24  
Código Postal 055450  
Sabaneta Antioquia

f Instagram YouTube Twitter  
Alcaldía de Sabaneta  
alcalde@sabaneta.gov.co  
www.sabaneta.gov.co  
(57) 4 288 00 98



**Decreto 884 de 2012:** Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

**Resolución 2886 de 2012:** Define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

- **Ley 1811 de 2016**, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- **Circular 012 de 2016 del DAFP**, Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
- **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”, en el artículo 3°, señala:

“Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

**Artículo 5A.** Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo. .”**Parágrafo.** 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”.

- **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

**Artículo 2.2.5.5.1. Descanso compensado.** Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca



cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

**Artículo 2.2.5.5.53. Horarios flexibles para empleados públicos.** Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

**Artículo 2.2.5.5.54. Fomento al teletrabajo para empleados públicos.** Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.

- **Decreto 051 de 2018.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

**ARTÍCULO 4.** Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así:

**"PARÁGRAFO 2.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."

- **Decreto 612 de 2018.** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- **Guía de Estímulos para los Servidores Públicos.** Versión I. Dirección de Empleo Público. Septiembre 2018.
- Este sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión MIPG.



## INTRODUCCIÓN

En el departamento de Antioquia y a nivel nacional hay una serie de normas que determinan la manera en la que se deben dar programas y estímulos para mejorar con estrategias el talento humano, como parte esencial del desarrollo integral del empleado, puesto que para toda entidad pública y organización es visto como una obligación y una necesidad, de esta manera, se busca contribuir a la calidad de vida de los funcionarios cumpliendo con los criterios estipulados en el decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 y más específicamente hablando en lo dicho por el artículo 2.2.10.7

Toda administración requiere de una excelente gestión para llegar a ser competitiva, y ese nivel de rendimiento depende precisamente del desarrollo de la gestión de los procesos que conlleva el factor humano, pues de este depende en gran medida la elaboración de un plan de bienestar laboral que abarque las distintas áreas de intervención para suplir las necesidades a identificar.

De esta manera, se busca promover el desarrollo humano y la apropiación de competencias que favorezcan el desempeño laboral. Para ello el programa a implementarse en pro del bienestar laboral debe estar ligado al mejoramiento del clima organizacional, al buen rendimiento de los empleados y así poder generar un mejor impacto en la producción institucional, las relaciones interpersonales y la felicidad. En resumidas cuentas, con este programa se pretende subir el nivel de vida de los funcionarios y el de sus familias, así como favorecer el nivel de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

El mayor objetivo de este plan es aportarle al ambiente laboral y poder brindar incentivos que motiven a los empleados a llevar sus funciones de la mejor manera, pues se ha comprobado que, si hay un ambiente laboral favorable y se premia a los trabajadores con incentivos y estímulos para dignificar la labor de los servidores, se pueden lograr mejores resultados en términos de calidad de vida en general, cultura, sentido de pertenencia y motivación.

Este programa además de buscar el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la administración municipal mediante el cubrimiento de sus necesidades personales, también intenta fortalecer el desempeño laboral a favor de la gestión del talento humano y el fortalecimiento institucional para llegar a tales mejoras y a la asistencia de lo que busca la ciudadanía que requiere de los servicios que presta la administración municipal de Sabaneta.

Con base en lo anteriormente, la Secretaria de Servicios Administrativos, por medio de la Subdirección de Talento Humano presenta el programa de bienestar social 2021, el cual está soportado en insumos importantes como las exigencias normativas sobre la materia y la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores



**Palacio Municipal**  
Cra. 45 N° 71 Sur -24  
Código Postal 055450  
**Sabaneta Antioquia**

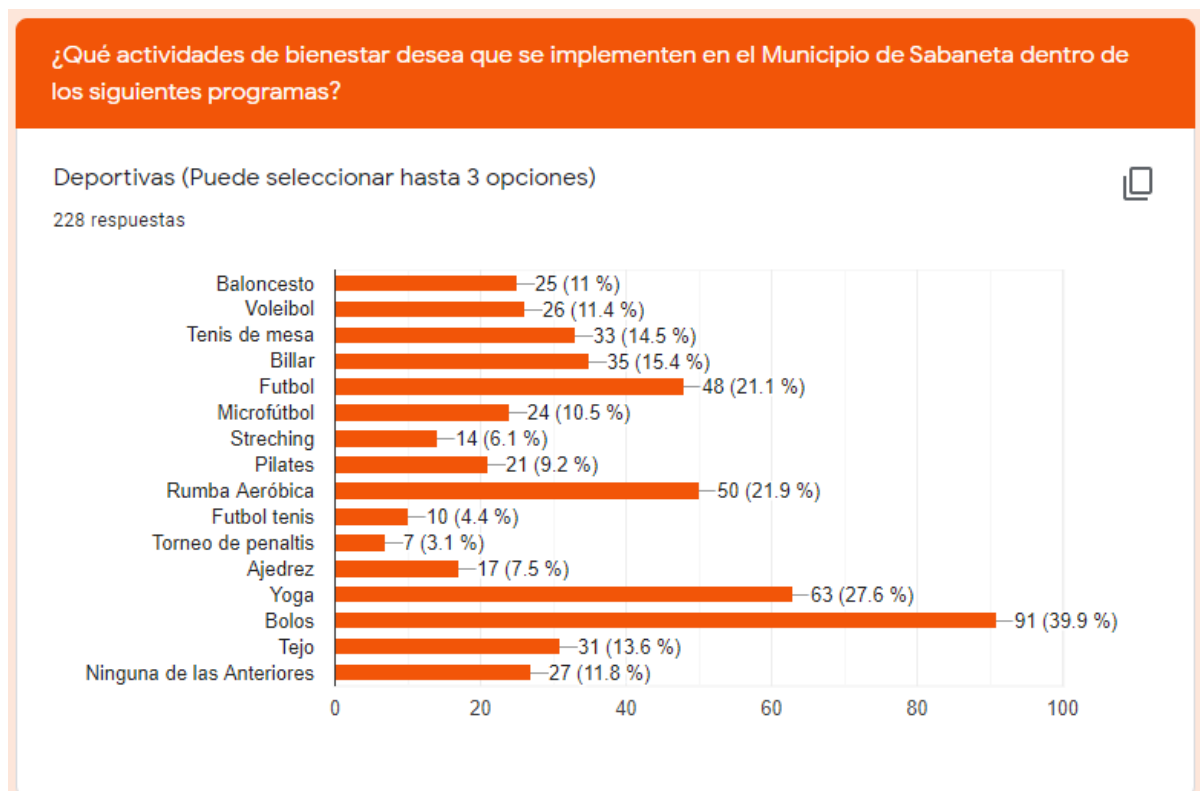
  
Alcaldía de Sabaneta  
alcalde@sabaneta.gov.co  
www.sabaneta.gov.co  
(57) 4 288 00 98

## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El plan de bienestar 2021 se elaboró a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa.

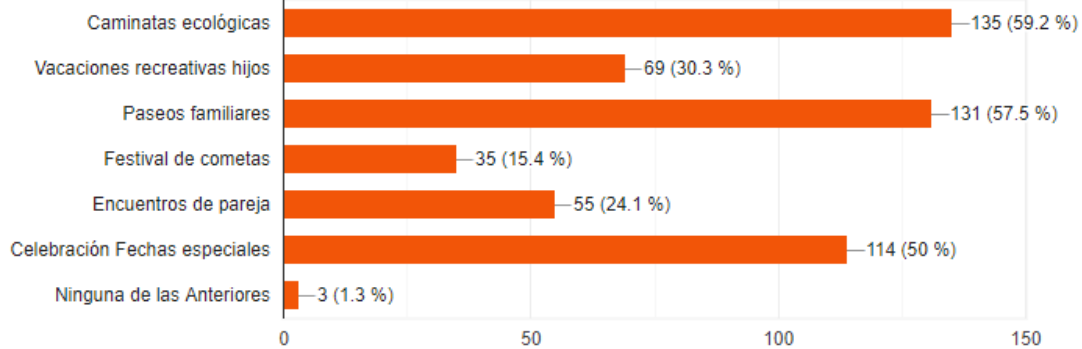
Esta encuesta fue realizada al personal vinculado, en la cual participaron 228 personas, que equivale a un 63% del total de funcionarios.

A continuación se describen con detalle algunas de las preguntas que mayor impacto generaron.



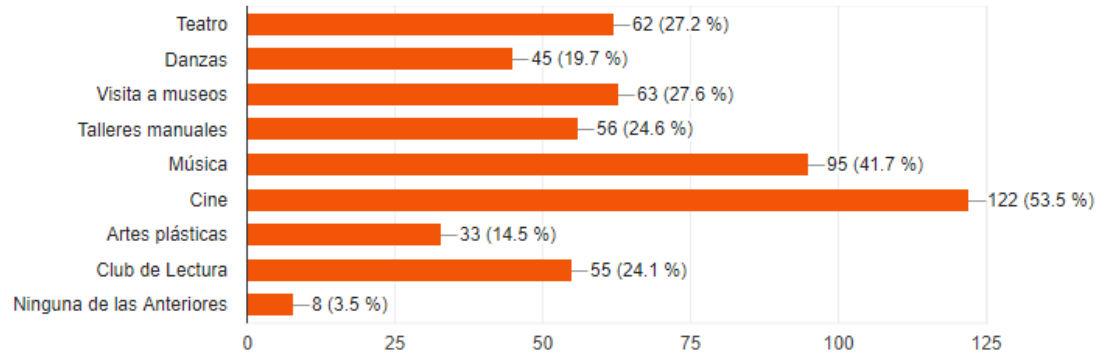
Recreativas y Vacacionales (Puede seleccionar hasta 3 opciones)

228 respuestas



Artísticas y Culturales (Puede seleccionar hasta 3 opciones)

228 respuestas

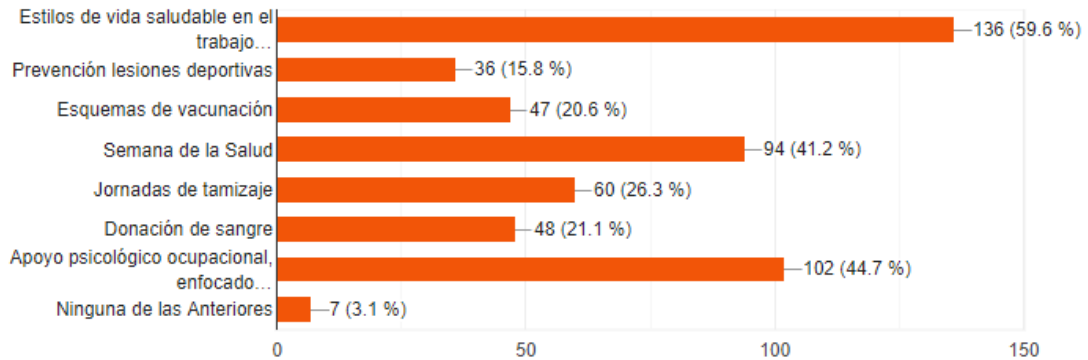




Promoción y Prevención de la Salud (Puede seleccionar hasta 3 opciones)

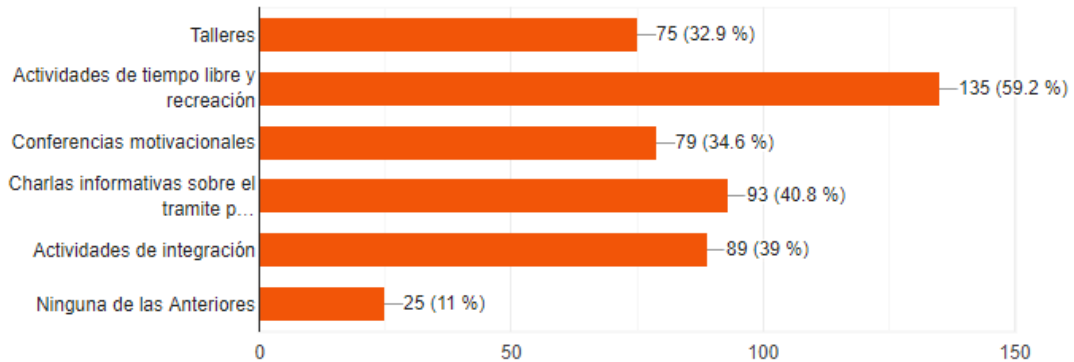


228 respuestas



Actividades Sugeridas Preparación Pre pensionados (Puede seleccionar hasta 3 opciones)

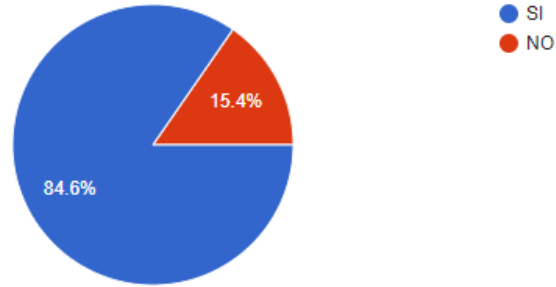
228 respuestas



¿Le gustaría recibir información acerca de los servicios de promoción de programas de vivienda ofrecidos por la caja de compensación familiar, el fondo nacional del ahorro, fondos de cesantías u otras entidades?



228 respuestas



## OBJETIVOS

### Objetivo general

- ✓ Obtener un alto nivel de bienestar social laboral para los funcionarios de la administración municipal de Sabaneta, por medio de actividades que aporten al mejoramiento de la calidad de vida del personal y de sus familias, contribuyendo a su formación integral y partiendo del compromiso del grupo de gestión humana y de las acciones que se lleven a cabo en el desarrollo o ejecución de los planes.

### Objetivos específicos

- Contribuir al mejoramiento de la sana convivencia organizacional de la administración municipal de Sabaneta.
- Integrar la vida laboral con otras instancias de la vida personal como la familia, la recreación, la cultura y el deporte.
- Disminuir la tensión y el desgaste físico y emocional con actividades lúdicas, recreativas y culturales con miras al crecimiento y desarrollo integral de los funcionarios públicos.
- Facilitar condiciones para la autonomía, la creatividad y la iniciativa estimulando las diversas áreas de intervención como la esfera personal, socio-afectiva familiar y ocupacional.

## BENEFICIARIOS

Serán beneficiados del programa de bienestar todos los servidores de la administración municipal de Sabaneta, su grupo familiar, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el **art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015**, modificado por el **Decreto 051 de 2018**, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

## RESPONSABLE

La Secretaría de Servicios Administrativos a través de la Subdirección de Talento Humano, tienen la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Entidad.

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

Se enmarca en dos ejes principales:

- **Programa de bienestar social:** encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y de su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- **Programa de estímulos e incentivos:** encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

## PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

### 1. Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

#### 1.1 Programas deportivos, recreativos y vacacionales

Se llevarán a cabo diferentes actividades encaminadas al libre esparcimiento, al autocuidado y al ejercicio. De esta manera, se promueve el aprovechamiento del tiempo libre y que los funcionarios se integren con sus familias en entornos diferentes a los acostumbrados.

ACTIVIDAD	FECHA
Se realizarán torneos de bolos, fútbol, tenis de mesa, billar y tejo	Segundo semestre, año 2021
Clases de rumba aeróbica, stretching y yoga	Primer semestre, año 2021
Caminatas ecológicas	Una en el primer semestre y otra en el segundo semestre
Paseos familiares	Uno en el primer semestre y otro en el segundo semestre
Vacaciones recreativas	Final de primer semestre
Encuentros de pareja	Segundo semestre
Celebración de Fechas especiales ( Día de la mujer, día de la secretaria, día del niño, día de la madre, día del padre, día del conductor, amor y amistad, día del archivista, día del guarda de seguridad,)	Durante el transcurso del año



## 1.2 Programas artísticos y culturales

Se llevarán a cabo actividades que exalten las capacidades artísticas de los funcionarios en entornos donde se pueda apreciar el valor de cultura a través de la música, las artes plásticas, la danza y el teatro.

ACTIVIDAD	FECHA
Tardes de cine	Una en el primer semestre y otra en el segundo semestre
Talleres de iniciación musical	Segundo semestre
Visita a museos	Uno en el primer semestre y otro en el segundo semestre
Talleres de artes plásticas y manualidades	Uno en el primer semestre y otro en el segundo semestre
Clubes de lectura	Uno en el primer semestre y otro en el segundo semestre
Tardes de teatro	Uno en el primer semestre y otro en el segundo semestre

## 1.3 Programa prevención y promoción de la salud

La meta es fomentar el autocuidado de la salud mental y física de los funcionarios para que sean conscientes de la importancia de prevenir enfermedades y logren disminuir el riesgo psicosocial, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

ACTIVIDAD	FECHA
Charlas sobre estilos de vida saludable	Durante el año
Consultorio de apoyo psicológico ocupacional	Durante el año
Semana de la salud	Segundo semestre

#### 1.4 Programa de vivienda

Está enfocado en favorecer las necesidades de vivienda de los funcionarios públicos, buscando facilitar los planes tendientes a dar solución adecuada a esta necesidad básica insatisfecha.

ACTIVIDAD	FECHA
Feria de vivienda	Segundo semestre

#### 1.5 Programa de educación formal y para el trabajo y desarrollo humano

Con este programa la administración de Sabaneta apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación formal y para el trabajo y desarrollo humano, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

#### Estrategias

- ✓ Promoción del estímulo educativo al que tienen derecho los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.
- ✓ Coordinación y gestión ante el comité de capacitación y bienestar laboral de las solicitudes que realicen los empleados en materia de capacitación.
- ✓ Seguimiento del proceso conforme a las normas municipales que se han expedido regulando la materia.



**Palacio Municipal**  
 Cra. 45 N° 71 Sur -24  
 Código Postal 055450  
**Sabaneta Antioquia**

f Instagram YouTube Twitter  
 Alcaldía de Sabaneta  
 alcalde@sabaneta.gov.co  
 www.sabaneta.gov.co  
 (57) 4 288 00 98

## 2. Área de calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

ACTIVIDAD	FECHA
Medición del clima laboral	Segundo semestre
Preparación al pre-pensionado para el retiro del servicio, se dictaran charlas motivacionales y actividades de tiempo libre y recreación	Segundo semestre
Participación en la estrategia de bienestar “Servimos del departamento administrativo de la función pública”	Agosto de 2021
Campaña aplicación código de integridad	Febrero 2021
Horarios flexibles de trabajo	Durante el año
Teletrabajo	Durante el año
Exaltar al funcionario recordando su fecha de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, y demás fechas importantes.	Durante el año

## PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

### 1. Reconocimiento a los mejores empleados y trabajo en equipo

Se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los mejores equipos de trabajo.

#### Estrategias

- ✓ Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.
- ✓ Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial
- ✓ Los criterios para este proceso serán establecidos por acto administrativo

### 2. Distinciones por antigüedad

Se otorgarán escudos 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 un alto nivel de compromiso con la administración municipal.

Las distinciones por antigüedad se otorgarán anualmente y el funcionario que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo después de cinco (5) años siguientes.

Para ser seleccionado para recibir escudos de antigüedad, se observarán los siguientes requisitos:

- ✓ Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.
- ✓ Haber obtenido calificaciones satisfactorias en las tres (3) últimas calificaciones en firme.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- ✓ Haber demostrado un grado de compromiso y eficiencia en su desempeño.



**Palacio Municipal**  
Cra. 45 N° 71 Sur -24  
Código Postal 055450  
**Sabaneta Antioquia**

  
Alcaldía de Sabaneta  
alcalde@sabaneta.gov.co  
www.sabaneta.gov.co  
(57) 4 288 00 98

## EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El comité 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.



**Palacio Municipal**  
Cra. 45 N° 71 Sur -24  
Código Postal 055450  
**Sabaneta Antioquia**

  
Alcaldía de Sabaneta  
alcalde@sabaneta.gov.co  
www.sabaneta.gov.co  
(57) 4 288 00 98