



CONCEJO VILLAMARIA-CALDAS

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA 2025

CLAUDIA JULIANA TRUJILLO SAAVEDRA
PRESIDENTA CONCEJO MUNICIPAL
DE VILLAMARIA-CALDAS. -



CONCEJO MUNICIPAL DE VILLAMARIA CALDAS

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTIMULOS E
INCENTIVOS**

Vigencia 2025



INTRODUCCIÓN

El presente Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos para el Concejo Municipal de Villamaría, Caldas ha sido diseñado como una herramienta estratégica para fortalecer el desarrollo integral y la calidad de vida de los servidores públicos que conforman esta entidad. Reconociendo que el capital humano es el principal motor para alcanzar los objetivos institucionales, este documento articula una serie de programas, actividades y políticas orientadas a promover un ambiente laboral favorable, el sentido de pertenencia y el compromiso con la misión del Concejo.

En cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Decreto 1567 de 1998 y demás normativas aplicables, este plan busca consolidar un entorno de trabajo equitativo y motivador, en el cual se valore el esfuerzo y la dedicación de los funcionarios mediante estímulos y reconocimientos adecuados. Adicionalmente, se pretende fomentar el desarrollo profesional y personal de los empleados, asegurando así una gestión pública eficiente, transparente y orientada al bienestar de la comunidad de Villamaría.

El diseño de este plan ha sido el resultado de un análisis participativo y diagnóstico de las necesidades de los servidores públicos, alineándose con los objetivos institucionales y los principios de eficiencia, eficacia y calidad en la función pública. Su implementación representa un compromiso del Concejo Municipal para garantizar el bienestar integral de su equipo, consolidando una administración pública moderna, humana y sostenible

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

Con base en lo anteriormente expuesto por la Presidencia del Concejo Municipal presenta el Plan de Incentivos Institucionales 2025, el cual está soportado en insumos importantes como las exigencias normativas sobre la materia.

El Plan estará enmarcado en programas de Bienestar, con sus líneas estratégicas Protección y Acceso a Servicios Sociales y Calidad de Vida laboral y el programa



de Incentivos, el cual incluye incentivos pecuniarios y no pecuniarios adecuados a sus necesidades e intereses laborales y familiares contribuyendo así a tener cada día servidores felices, motivados y que demuestren sentido de pertenencia por su entidad.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

1. OBJETIVO:

1.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el bienestar integral, la calidad de vida y el desarrollo profesional de los servidores públicos del Concejo Municipal de Villamaría, Caldas, mediante la implementación de estrategias y programas de bienestar, estímulos e incentivos que promuevan un ambiente laboral favorable, el reconocimiento del desempeño, y el compromiso con la excelencia en la gestión pública, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la relación con la comunidad

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diseñar e implementar programas de bienestar laboral que promuevan la salud física, mental y emocional de los servidores públicos, mejorando su calidad de vida y fortaleciendo el clima organizacional.
2. Establecer mecanismos de estímulo y reconocimiento para valorar el desempeño sobresaliente de los funcionarios, incentivando el compromiso y la excelencia en el ejercicio de sus funciones.
3. Fomentar la formación y el desarrollo profesional mediante la oferta de capacitaciones, talleres y apoyos educativos que fortalezcan las competencias de los servidores públicos en beneficio de la gestión institucional.
4. Promover estrategias de integración y participación que refuercen el sentido de pertenencia, la cohesión del equipo de trabajo y el respeto por los valores



institucionales.

5. Garantizar el cumplimiento del marco normativo vigente, asegurando la equidad y la transparencia en la asignación de estímulos, incentivos y beneficios dentro del Concejo Municipal de Villamaría.
6. Establecer sistemas de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las actividades implementadas, identificando oportunidades de mejora que permitan la sostenibilidad y efectividad del plan.

ALCANCE:

Los alcances de un Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos para el Concejo de Villamaría se refieren a las áreas y límites dentro de los cuales se aplicará el plan, además de los objetivos que se esperan lograr y las metas que se desean alcanzar. Estos deben estar claramente definidos para asegurar que el plan tenga un impacto efectivo y beneficioso tanto para los empleados como para la Corporación.

Alcances del plan para el Concejo de Villamaría:

1. Alcances en el Ámbito de los Empleados del Concejo

Cobertura de Beneficiarios:

El plan debe aplicarse a todos los empleados del Concejo de Villamaría, incluidos concejales, personal administrativo y otros trabajadores que contribuyen al funcionamiento de la institución.

Incluirá a los empleados permanentes, temporales y contratistas si es pertinente según la normatividad vigente.

Tipos de Estímulos e Incentivos:

El plan deberá abarcar tanto incentivos económicos (bonificaciones, premios) como incentivos no económicos (reconocimientos, capacitaciones, actividades recreativas).



Los estímulos podrán ser otorgados por desempeño individual o de equipo, así como por la consecución de metas institucionales.

2. Alcances en la Mejora del Clima Organizacional

Ambiente de Trabajo:

El plan buscará mejorar las relaciones interpersonales y fortalecer la cultura organizacional, promoviendo un entorno de trabajo más saludable, inclusivo y colaborativo.

Fomento de la Motivación:

Se espera que el plan motive a los empleados a realizar su trabajo con mayor dedicación y responsabilidad, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del Concejo de Villamaría.

Fortalecimiento del Trabajo en Equipo:

El plan debe incentivar la cooperación entre los concejales y el personal administrativo, contribuyendo al trabajo colectivo y a la consolidación de una visión común.

3. Alcances en la Productividad y el Desempeño Institucional

Mejora del Desempeño Laboral:

Se espera que el plan incremente la productividad de los empleados y concejales al reconocer y premiar logros, lo que podría derivar en un mejor servicio a la comunidad de Villamaría.

Cumplimiento de Metas Institucionales:

Los estímulos deben estar orientados al cumplimiento de las metas del Concejo de Villamaría, contribuyendo a la gestión pública eficiente y eficaz en beneficio de los habitantes del municipio.

4. Alcances en la Formación y Capacitación



Desarrollo Profesional y Personal:

El plan debe incluir programas de capacitación y formación que favorezcan el desarrollo tanto profesional como personal de los empleados y concejales, mejorando su capacidad para desempeñar sus funciones con mayor eficacia.

Fortalecimiento de la Gestión Pública:

A través de las capacitaciones, se busca fortalecer el conocimiento y la competencia en áreas clave como la gestión pública, ética en el ejercicio de la política, legislación y manejo adecuado de recursos.

5. Alcances en el Área de Bienestar y Salud

Bienestar Físico y Psicológico:

El plan debe promover la salud integral de los empleados, proporcionando acceso a programas de bienestar físico (como actividades recreativas o acceso a gimnasios) y psicológico (como asesoría o apoyo en salud mental).

Prevención y Autocuidado:

Deberán implementarse acciones que promuevan la prevención de enfermedades y el autocuidado, brindando herramientas y recursos para mejorar la calidad de vida de los empleados.

6. Alcances en la Transparencia y Equidad

Igualdad de Oportunidades:

El plan debe garantizar que todos los empleados del Concejo tengan igual acceso a los estímulos e incentivos, sin distinción de su cargo o antigüedad, asegurando un trato equitativo.

Transparencia en el Proceso:

El proceso de otorgamiento de incentivos debe ser transparente y basado en



criterios objetivos, lo que ayudará a mantener la confianza en el programa y evitar malentendidos o favoritismos.

7. Alcances en el Impacto Comunitario

Mejor Servicio a la Comunidad:

Al mejorar el bienestar de los empleados y concejales, se espera que haya un impacto positivo en la calidad del servicio que se brinda a la comunidad de Villamaría, elevando los estándares de atención y gestión pública.

Proyectos y Programas Municipales:

A través de la mejora en el desempeño de los funcionarios y concejales, se pueden impulsar proyectos que beneficien directamente a los habitantes de Villamaría, alineándose con los objetivos del Plan de Desarrollo Municipal.

8. Alcances Temporales

Implementación Gradual:

El plan puede tener una implementación gradual, comenzando con ciertos programas o actividades y expandiéndose según se vayan evaluando los resultados y la disponibilidad de recursos.

Evaluación y Ajustes Periódicos:

Es fundamental que el plan se someta a evaluaciones periódicas para medir su efectividad, lo que permitirá hacer ajustes necesarios para mejorar los resultados.

Los alcances de este plan son amplios, abarcando desde la mejora del bienestar y salud de los empleados hasta el fortalecimiento de la productividad y el desempeño institucional. Además, busca crear un entorno laboral positivo y motivador, alineado con los principios de igualdad, transparencia y eficacia, con el fin último de beneficiar tanto a los empleados como a la comunidad de Villamaría.



MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos del Concejo Municipal de Villamaría, Caldas, se sustenta en la legislación colombiana y en las directrices que regulan la gestión del talento humano en el sector público. A continuación, se presenta el marco normativo que respalda su diseño e implementación:

1. Constitución Política de Colombia (1991):

Artículo 2: Promueve el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de todos los ciudadanos, incluidos los servidores públicos.

Artículo 209: Establece los principios de la función administrativa, que deben ser eficientes, imparciales y al servicio del bienestar general.

2. Ley 909 de 2004:

Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano en las entidades estatales, incluyendo los sistemas de estímulos y bienestar para los servidores públicos.

2. Decreto 1567 de 1998:

Establece el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos para los empleados públicos, definiendo los lineamientos para la implementación de planes de bienestar y estímulos en las entidades del Estado.

4. Ley 489 de 1998:

Fomenta la modernización de la gestión pública y promueve la participación de los servidores públicos en la mejora continua de la administración.

5. Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública):

Compila la normativa relacionada con la función pública y establece directrices para los programas de bienestar, estímulos y capacitación en el sector público.

6. Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación):



En su articulado, promueve la formación y capacitación continua, lo que se refleja en el apoyo a los servidores públicos para acceder a procesos de aprendizaje y actualización.

7. Código Sustantivo del Trabajo:

Aplica, en casos pertinentes, para garantizar condiciones laborales dignas y equitativas, reforzando aspectos relacionados con la calidad de vida en el entorno laboral.

8. Acuerdos y Reglamentos Internos del Concejo Municipal de Villamaría:

Los lineamientos específicos adoptados por el Concejo, que regulan los derechos, deberes y estímulos de los funcionarios en concordancia con las políticas institucionales.

9. Normatividad en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo:

Ley 1562 de 2012 y normativas complementarias, que promueven la prevención de riesgos laborales y la protección integral de los servidores públicos.

Este marco normativo garantiza que las acciones desarrolladas en el plan sean coherentes con los principios de la administración pública, los derechos de los funcionarios y las metas de desarrollo institucional, asegurando su legalidad, equidad y sostenibilidad.

Ley 1952 de 2019, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

- 1- Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- 2- Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.



ENTIDADES DE APOYO

Las entidades de apoyo para un Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos en el Concejo de Villamaría, pueden ser tanto organismos públicos como privados que colaboren con la ejecución del plan, brindando recursos, servicios o asesoría especializada. Estas entidades pueden ayudar en áreas clave como la capacitación, salud, bienestar organizacional, y otros aspectos relacionados con el desarrollo integral de los empleados y concejales.

A continuación se relacionan algunas posibles entidades de apoyo que podrían involucrarse:

1. Entidades del Gobierno Nacional y Local Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP):

Esta entidad nacional tiene a su cargo la formulación de políticas y normativas sobre el bienestar de los servidores públicos. Puede ser un aliado en la asesoría para el diseño e implementación del plan de bienestar y en el cumplimiento de la normativa relacionada con la función pública.

Ministerio de Salud y Protección Social:

Ofrece programas y recursos para mejorar la salud y el bienestar de los empleados públicos. Pueden ser un socio clave en la implementación de programas de bienestar físico, mental y emocional, como servicios de salud preventiva o asesoría psicológica.

Secretaría de Salud de Villamaría:

A nivel local, la Secretaría de Salud puede colaborar en la implementación de programas de salud integral, realizando campañas de prevención de enfermedades, organizando jornadas de vacunación o proporcionando programas de bienestar físico.

Caja de Compensación Familiar (COMFAMILIAR, COMFENALCO, etc.):

Las cajas de compensación ofrecen servicios de salud, recreación, educación y cultura, entre otros beneficios. Pueden ser aliadas para ofrecer programas de



bienestar y recreación, así como apoyo en la capacitación y el desarrollo personal.

Secretaría de Educación de Villamaría:

Si se incluyen programas de capacitación y desarrollo profesional, esta entidad puede ayudar a coordinar y ofrecer recursos o programas educativos para los empleados del Concejo.

2. Entidades Académicas y Formativas

Universidades Locales y Regionales:

Universidades cercanas a Villamaría, como la Universidad de Caldas o Universidad Tecnológica de Pereira, pueden colaborar en la capacitación continua de los concejales y funcionarios a través de programas de formación en áreas como gestión pública, liderazgo, ética, comunicación, entre otras.

Institutos de Capacitación y Formación:

Instituciones que ofrezcan cursos y talleres especializados en gestión pública, ética, comunicación organizacional, entre otros, podrían colaborar en el desarrollo profesional de los empleados del Concejo, como la escuela superior de administración pública ESAP.

3. Entidades de Bienestar Social y Psicológico

Servicios Psicológicos del Estado o Privados:

Entidades especializadas en bienestar emocional y salud mental pueden proporcionar apoyo psicológico a los empleados del Concejo, ayudando a gestionar el estrés, fomentar la resiliencia y promover un ambiente laboral saludable.

Redes de Apoyo Social:

Entidades como fundaciones o ONGs que se dedican a la promoción del bienestar social y emocional pueden ofrecer recursos o servicios de asesoría, talleres o actividades grupales que fomenten la cohesión del equipo y el bienestar general.



3. Entidades Privadas

Empresas de Capacitación y Consultoría:

Empresas especializadas en capacitación y consultoría en temas como gestión pública, liderazgo, trabajo en equipo, y desarrollo organizacional pueden ser contratadas para realizar talleres y seminarios que apoyen el crecimiento personal y profesional de los concejales y empleados.

Gimnasios y Centros de Bienestar:

Empresas locales de gimnasios o centros de bienestar pueden ser aliadas en la creación de programas de actividad física para los empleados, ofreciendo tarifas preferenciales o instalaciones para promover el bienestar...

RESPONSABLES DE LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS:

La presidencia de la Corporación Edilicia, a través de su equipo de trabajo tiene la responsabilidad de elaborar, coordinar y ejecutar las actividades consignadas en cada uno de los diferentes programas que contiene el plan de bienestar, estímulos e incentivos propuestos.

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

Los ejes del Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para el Concejo de Villamaría son las áreas estratégicas que guiarán la implementación y ejecución del plan. Estos ejes deben estar orientados a promover un ambiente de trabajo saludable, motivador y alineado con los objetivos institucionales, garantizando que se logren tanto el bienestar de los empleados como el fortalecimiento de la institución.

A continuación se relacionan algunos ejes clave para este plan:

1. Bienestar Físico y Salud

Objetivo: Promover la salud física y emocional de los empleados y concejales, garantizando un entorno que favorezca el autocuidado, la prevención de enfermedades y el bienestar general.



Acciones:

Programas de salud preventiva, como jornadas de vacunación, chequeos médicos periódicos, y asesoría nutricional.

Actividades físicas como clases de yoga, caminatas, o acceso a instalaciones deportivas.

Apoyo psicológico a través de servicios de asesoría y terapia para manejar el estrés, la ansiedad y otros problemas emocionales.

2. Capacitación y Desarrollo Profesional

Objetivo: Fortalecer las competencias laborales de los concejales y funcionarios, asegurando su formación continua para un desempeño eficiente en sus roles dentro del Concejo.

Acciones:

Organización de talleres y seminarios en áreas clave como gestión pública, liderazgo, ética política, trabajo en equipo, y manejo de recursos.

Cursos de actualización sobre legislación, políticas públicas y otras temáticas relevantes para el trabajo del Concejo.

Promoción de la formación académica a través de becas o convenios con instituciones educativas locales y nacionales.

3. Reconocimiento y Estímulos

Objetivo: Reconocer el esfuerzo, el buen desempeño y los logros de los empleados y concejales, mediante incentivos tanto económicos como no económicos.

Acciones:

Bonificaciones o incentivos económicos para quienes logren metas o demuestren un desempeño destacado.



Reconocimiento público en reuniones plenarios o eventos institucionales para los empleados y concejales que contribuyan significativamente al éxito de la gestión del Concejo.

Entrega de premios, medallas o diplomas por logros especiales o años de servicio.

4. Bienestar Social y Familiar

Objetivo: Fomentar un equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados, promoviendo su bienestar social, familiar y emocional.

Acciones:

Programas de apoyo a la familia, como días de integración familiar o eventos recreativos para los empleados y sus familias.

Facilitar horarios flexibles o permisos especiales en situaciones personales o familiares importantes.

Ofrecer espacios de descanso y recreación dentro de las instalaciones del Concejo.

5. Ambiente Laboral y Clima Organizacional

Objetivo: Crear un ambiente laboral armonioso, basado en el respeto, la colaboración y la equidad, para que los empleados se sientan valorados y motivados a contribuir al éxito del Concejo.

Acciones:

Fomentar la comunicación abierta y la participación activa de todos los empleados en las decisiones del Concejo.

Promover actividades de integración y trabajo en equipo que fortalezcan las relaciones interpersonales.

Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados, asegurando



que los incentivos y estímulos sean distribuidos de manera justa y equitativa.

6. Reconocimiento de Logros y Resultados Institucionales

Objetivo: Establecer incentivos y premios relacionados con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales del Concejo de Villamaría, reforzando el compromiso con el servicio público.

Acciones:

Establecimiento de metas anuales o semestrales relacionadas con el desempeño de los concejales y el personal administrativo.

Premios especiales para los equipos o individuos que logren los objetivos más importantes para la institución.

Celebración de los logros colectivos del Concejo, como la aprobación de leyes o la implementación de proyectos exitosos en beneficio de la comunidad.

7. Motivación y Compromiso con la Gestión Pública

Objetivo: Estimular el compromiso de los concejales y empleados con el desarrollo de la comunidad y la gestión pública eficiente, buscando siempre un mejor servicio para la ciudadanía.

Acciones:

Actividades que conecten a los empleados con la comunidad, como jornadas de voluntariado o programas de responsabilidad social.

Incentivos por la participación activa en actividades cívicas, comunitarias o en la elaboración de proyectos para el bienestar de Villamaría.

Promoción de la ética y la transparencia en todos los procesos del Concejo, incentivando el cumplimiento de las normas y la rendición de cuentas.

8. Flexibilidad y Conciliación Trabajo-Familia



Objetivo: Ofrecer opciones que permitan a los empleados equilibrar su vida laboral y personal de manera efectiva.

Acciones:

Implementación de políticas de horarios flexibles para aquellos empleados que lo necesiten.

Opción de trabajo remoto en ciertas situaciones, garantizando que el desempeño no se vea afectado.

Días adicionales de descanso por eventos familiares importantes o por desempeño excepcional.

Los ejes del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos son fundamentales para garantizar un entorno laboral saludable y motivador en el Concejo de Villamaría. Estos ejes no solo buscan mejorar las condiciones laborales y personales de los empleados, sino también alinear los objetivos institucionales con el bienestar de quienes contribuyen a la gestión pública. La implementación de estos ejes permitirá aumentar la productividad, fortalecer el clima organizacional y, en última instancia, mejorar los servicios brindados a la comunidad.

MEDICIÓN CLIMA LABORAL

La medición del clima laboral es un proceso clave para evaluar cómo se perciben los empleados las condiciones de trabajo en una institución, como el Concejo de Villamaría. Un clima laboral positivo contribuye a la satisfacción, productividad y bienestar de los empleados, mientras que un clima negativo puede afectar la moral, el rendimiento y la retención del personal. Medir el clima laboral permite identificar áreas de mejora y ajustar estrategias en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

Métodos para Medir el Clima Laboral

1. Encuestas de Clima Laboral:

Descripción: Las encuestas son una de las herramientas más comunes para medir el clima laboral. Se diseñan con preguntas específicas sobre diversos aspectos del trabajo, tales como el liderazgo, las relaciones interpersonales, la motivación, la



carga laboral, el reconocimiento y la satisfacción general.

2. Tipos de Encuestas:

Cuantitativas: Usan escalas de Likert (por ejemplo, de 1 a 5) para que los empleados califiquen su nivel de acuerdo con diferentes afirmaciones.

Cualitativas: Preguntas abiertas que permiten a los empleados expresar opiniones más detalladas sobre su experiencia en el trabajo.

Frecuencia: Pueden realizarse de manera anual o semestral para evaluar cambios en el tiempo.

3. Entrevistas Individuales o Grupales:

Descripción: Las entrevistas permiten obtener información más profunda sobre el clima laboral, permitiendo que los empleados expresen sus opiniones y sentimientos de manera más libre. Pueden ser entrevistas individuales con empleados o grupos de discusión (focus groups).

Ventajas: Las entrevistas ofrecen una comprensión más rica de los problemas subyacentes en el clima laboral y pueden proporcionar información adicional que no se capta en las encuestas.

Desventajas: Son más laboriosas y requieren más tiempo para analizar la información.

4. Observación Directa:

Descripción: Implica la observación directa del entorno de trabajo, las interacciones entre empleados y el comportamiento de los equipos. Esto puede incluir la evaluación de cómo los empleados se comunican entre sí, la participación en reuniones o eventos, y las actitudes generales en el lugar de trabajo.

Ventajas: Permite ver las dinámicas sociales y emocionales que no siempre se reflejan en encuestas o entrevistas.

Desventajas: Puede ser subjetiva y depende de la capacidad del observador para



interpretar el entorno de manera objetiva.

5. Análisis de Indicadores de Productividad y Rotación:

Descripción: Medir el desempeño y la rotación de personal también puede ofrecer indicios sobre el clima laboral. Un bajo rendimiento o alta rotación pueden indicar problemas dentro del ambiente de trabajo.

Indicadores para evaluar:

Absentismo: El nivel de ausencias no justificadas puede ser un signo de desmotivación o insatisfacción.

Rotación de personal: Si hay una alta tasa de renuncia, puede indicar un mal clima laboral.

Productividad: La falta de motivación puede reducir la productividad de los empleados.

6. Sugerencias y Comentarios Anónimos:

Descripción: Ofrecer un buzón de sugerencias o un canal anónimo donde los empleados puedan expresar sus inquietudes sin temor a represalias. Este canal puede ser digital o físico, y permite recibir retroalimentación sobre el clima laboral.

Ventajas: Anonimato asegura que los empleados se sientan más cómodos compartiendo sus opiniones sinceras

7. Evaluación de Liderazgo:

Descripción: El liderazgo tiene un impacto directo en el clima laboral. Evaluar la percepción de los empleados sobre la gestión de los líderes (como el presidente del Concejo o el secretario) es esencial. Esto puede hacerse a través de encuestas sobre el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación y el apoyo brindado.

Aspectos para evaluar:

Estilo de liderazgo (autoritario, democrático, etc.)



Transparencia y comunicación.

Capacidad para resolver conflictos.

DIMENSIONES CLAVE A EVALUAR EN LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

1. Relaciones Interpersonales: Evaluar la calidad de las relaciones entre los empleados, la comunicación interna y el trabajo en equipo. Un buen clima laboral depende de la cooperación y el respeto mutuo.

2. Reconocimiento y Valoración:

Medir si los empleados sienten que su trabajo es reconocido y apreciado, tanto por sus compañeros como por sus superiores. Esto incluye tanto incentivos materiales como no materiales.

3 Condiciones de Trabajo:

Evaluar aspectos físicos y organizacionales, como la seguridad, la comodidad del espacio de trabajo, las herramientas y recursos disponibles, y la claridad de los roles y responsabilidades

4 Desarrollo Profesional:

Medir si los empleados tienen oportunidades para el crecimiento profesional y el acceso a capacitación y desarrollo.

5 Satisfacción General:

Evaluar el grado general de satisfacción con el trabajo. Esto incluye la satisfacción con el salario, las oportunidades de ascenso, la carga laboral y la relación con los compañeros de trabajo.

6 Estilo de Liderazgo

Medir la percepción que tienen los empleados sobre la dirección y la toma de decisiones de los líderes dentro de la institución.



PLAN DE ACCIÓN TRAS LA MEDICIÓN

Una vez se haya realizado la medición del clima laboral, es fundamental actuar sobre los resultados para mejorar las condiciones del entorno de trabajo. Algunos pasos clave incluyen:

1 Análisis de Resultados:

Analizar cuidadosamente las respuestas y datos recolectados para identificar las áreas críticas que requieren atención urgente o mayor enfoque.

2 Desarrollo de Estrategias de Mejora

Diseñar acciones específicas para mejorar las áreas problemáticas, como programas de desarrollo del liderazgo, cambios en las condiciones laborales, o ajustes en la política de reconocimiento y recompensa.

3 Comunicación Transparente:

Compartir los resultados con los empleados y explicar las medidas que se tomarán para mejorar el clima laboral. Esto fomenta la confianza y la participación activa de los empleados en el proceso de mejora.

4 Seguimiento:

Realizar un seguimiento periódico para evaluar si las medidas implementadas están produciendo cambios positivos en el clima laboral, y hacer ajustes según sea necesario.

La medición del clima laboral es fundamental para garantizar un entorno de trabajo saludable, productivo y motivador en el Concejo de Villamaría. A través de herramientas como encuestas, entrevistas, observación y análisis de indicadores, se puede obtener una visión clara de las necesidades y percepciones de los empleados, lo que permitirá desarrollar estrategias efectivas para mejorar la calidad de vida laboral y, por ende, el desempeño institucional.



BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de un Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos en el Concejo de Villamaría son aquellas personas que se beneficiarán directamente de las acciones implementadas en el marco de este plan. Dependiendo de la estructura del Concejo y los objetivos del plan, los beneficiarios pueden ser:

1. CONCEJALES

Descripción: Los concejales son los principales beneficiarios, ya que son los encargados de tomar decisiones y cumplir con las funciones legislativas y políticas del Concejo. Un plan que fomente el bienestar, los estímulos y los incentivos para ellos contribuirá a mejorar su rendimiento, motivación y bienestar personal y profesional.

Beneficios:

Estímulos y reconocimientos por su desempeño.

Capacitación continua en temas de gestión pública, liderazgo y ética.

Mejora de la salud física y mental mediante programas de bienestar.

Incentivos que promuevan la dedicación y el compromiso con el servicio público.

2. FUNCIONARIOS DEL CONCEJO

Descripción: Los empleados administrativos y operativos del Concejo, que apoyan el trabajo legislativo y administrativo, también son beneficiarios clave. Su bienestar es esencial para asegurar un funcionamiento eficiente y armonioso de la institución.

Beneficios:

Acceso a programas de bienestar físico y mental.



Oportunidades de desarrollo profesional a través de capacitación.
Programas de reconocimiento y estímulos por su esfuerzo y compromiso.

Mejoras en las condiciones laborales y el ambiente de trabajo.

3. FAMILIAS DE LOS CONCEJALES Y FUNCIONARIOS

Descripción: Los familiares de los concejales y empleados también pueden ser beneficiarios indirectos del Plan de Bienestar, ya que algunas de las iniciativas pueden estar diseñadas para apoyar el equilibrio trabajo-vida personal y fomentar un entorno de bienestar familiar.

Beneficios:

Participación en actividades recreativas y eventos familiares organizados por el Concejo.

Posibilidad de acceder a servicios de salud o bienestar, a través de programas de la institución o convenios con entidades externas.

Beneficios relacionados con la mejora de la calidad de vida de los empleados, lo que impacta positivamente a sus familias.

4. COMUNIDAD DE VILLAMARÍA

Descripción: Aunque la comunidad no es un beneficiario directo del Plan de Bienestar, sus beneficios se reflejan indirectamente, ya que el bienestar de los concejales y los empleados influye en la calidad del trabajo que se realiza para el desarrollo de la ciudad.

Beneficios:

Una gestión pública más eficiente y motivada.

Un mejor clima organizacional que favorece decisiones rápidas y eficaces para el desarrollo de políticas públicas en beneficio de la comunidad.



Participación activa en programas comunitarios promovidos por el Concejo, como proyectos de responsabilidad social o bienestar comunitario.

5. ENTIDADES DE APOYO Y COLABORADORES EXTERNOS

Descripción: Las entidades que colaboran en la implementación del Plan de Bienestar, como universidades, cajas de compensación, empresas de capacitación y servicios de salud, también pueden ser beneficiarias indirectas del plan.

Beneficios:

Fortalecimiento de relaciones institucionales y alianzas estratégicas.

Oportunidades para expandir sus servicios y programas a un público institucional.

Los beneficiarios del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos en el Concejo de Villamaría incluyen tanto a los concejales y funcionarios que son los beneficiarios directos del plan, como a sus familias y a la comunidad en general, que se benefician indirectamente de una gestión más eficiente y comprometida. De igual manera, las entidades de apoyo que colaboran con el Concejo también juegan un papel importante en el éxito del plan, consolidando un entorno institucional positivo para el desarrollo social y laboral.

RESPONSABLES

Los responsables de la implementación y gestión del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos en el Concejo de Villamaría son las personas y entidades que tienen la responsabilidad de diseñar, ejecutar y supervisar las acciones previstas en el plan, así como de garantizar que se cumplan los objetivos establecidos. Estos responsables deben trabajar de manera coordinada para asegurar el éxito del plan y el bienestar de todos los beneficiarios.

1. PRESIDENCIA DEL CONCEJO

Responsabilidades:

Liderar el proceso: La presidencia del Concejo tiene la responsabilidad de dar



directrices claras sobre el Plan de Bienestar y asegurarse de que las políticas sean alineadas con los objetivos institucionales.

Aprobación de presupuesto: Asegurar que los recursos financieros estén disponibles para la implementación del plan.

Comunicación institucional: Garantizar que todos los concejales y funcionarios estén informados sobre el plan y sus beneficios.

2. SECRETARÍA GENERAL DEL CONCEJO

Responsabilidades:

Coordinación y gestión: La Secretaría General es responsable de la implementación operativa del plan, trabajando de cerca con otros departamentos del Concejo para poner en marcha las actividades del plan.

Monitoreo y seguimiento: Supervisar el desarrollo y la evolución de las acciones del plan, asegurando que se cumplan los plazos y objetivos establecidos.

Gestión de incentivos: Administrar el sistema de estímulos e incentivos para los empleados y concejales, garantizando que se otorguen de manera justa y transparente.

Comunicación y sensibilización: Facilitar la comunicación continua sobre los beneficios y las actividades del plan.

3. COMITÉ DE BIENESTAR LABORAL

Responsabilidades:

Diseño y planificación: Este comité, compuesto por representantes del Concejo (puede incluir concejales y funcionarios de áreas clave), es responsable de elaborar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, definiendo objetivos, estrategias y actividades.

Revisión y ajustes: Evaluar y ajustar el plan de acuerdo con los resultados obtenidos y las necesidades de los empleados.



Implementación de programas específicos: Organizar las actividades y programas del plan (por ejemplo, bienestar físico, capacitación, actividades recreativas, etc.).

4. ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Responsabilidades:

Gestión de personal: La oficina de recursos humanos es responsable de coordinar las acciones que involucren el bienestar de los empleados, como la planificación de programas de salud, formación y desarrollo profesional.

Evaluación de desempeño: Llevar a cabo las evaluaciones de desempeño de los empleados y concejales para identificar a los merecedores de incentivos o reconocimientos.

Asesoría y apoyo: Proporcionar apoyo en cuestiones relacionadas con la gestión del clima laboral y el bienestar general del personal.

5. DEPARTAMENTO DE FINANZAS

Responsabilidades:

Asignación presupuestaria: Asegurar que el Concejo tenga el presupuesto necesario para financiar las actividades del plan, incluyendo los incentivos y estímulos previstos.

Control financiero: Monitorear y controlar los gastos asociados al Plan de Bienestar, asegurándose de que los recursos se utilicen de manera eficiente y conforme al presupuesto aprobado.

6. COMITÉ DE ÉTICA

Responsabilidades:

Garantizar la transparencia: Asegurar que los procesos de otorgamiento de incentivos y estímulos sean transparentes, justos y éticos.



Supervisión de la equidad: Velar por la igualdad de trato para todos los empleados y concejales, evitando favoritismos o discriminación en el otorgamiento de beneficios.

7. SERVICIO DE SALUD (O ENTIDADES EXTERNAS ASOCIADAS)

Responsabilidades:

Programas de salud y bienestar: Si se contratan servicios externos para la salud y bienestar de los empleados, estas entidades se encargan de proporcionar los servicios médicos, psicológicos y de bienestar físico contemplados en el plan.

Jornadas y campañas de salud: Organizar y ejecutar actividades como campañas de vacunación, chequeos médicos, charlas sobre prevención de enfermedades, etc.

8. CONCEJALES Y FUNCIONARIOS

Responsabilidades:

Participación activa: Aunque los concejales y funcionarios son beneficiarios del plan, también tienen la responsabilidad de participar activamente en las actividades y en la evaluación del clima laboral.

Cumplimiento de objetivos: Cumplir con los objetivos establecidos en sus roles dentro del Concejo, de manera que se genere un impacto positivo en la institución, lo que a su vez puede generar reconocimiento o incentivos.

Sugerencias y retroalimentación: Proporcionar retroalimentación sobre el plan para mejorar continuamente las políticas de bienestar y estímulos.

9. PROVEEDORES EXTERNOS DE SERVICIOS

Responsabilidades:

Prestación de servicios especializados: Si el plan incluye actividades externas como programas de capacitación, eventos recreativos, o servicios de salud, los proveedores externos serán responsables de cumplir con los términos acordados



y brindar servicios de calidad.

Cumplimiento de acuerdos contractuales: Asegurar que todos los servicios entregados sean efectivos, de acuerdo con las expectativas y necesidades del Concejo.

Los responsables del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos en el Concejo de Villamaría son múltiples y deben trabajar en conjunto para asegurar que el plan sea implementado de manera efectiva. Cada actor tiene un rol crucial, desde la presidencia y secretaría hasta los empleados y proveedores externos, todos comprometidos con crear un ambiente de trabajo positivo y motivador. La colaboración y coordinación entre estos responsables garantizarán el éxito del plan y, en última instancia, contribuirán al bienestar y rendimiento de todos los involucrados en el Concejo.

PRESUPUESTO

Para la realización de los programas del plan de bienestar e incentivos, el Concejo Municipal de Villamaría destinara los recursos necesarios conforme a la ley para dar cumplimiento del plan de Bienestar e Incentivos de la Corporación Edilicia.

PROGRAMAS Y AREAS DE INTERVENCIÓN

Los programas y áreas de intervención dentro de un Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para el Concejo de Villamaría deben estar alineados con los objetivos de mejorar la calidad de vida laboral, fomentar la motivación y el compromiso de los empleados y concejales, y optimizar el ambiente de trabajo. Estos programas y áreas deben ser diseñados para atender diversas dimensiones del bienestar, tanto físico como emocional, profesional y social.

Programas de Intervención

1. PROGRAMA DE BIENESTAR Y SALUD

Objetivo: Mejorar la salud física y emocional de los empleados y concejales mediante actividades preventivas y correctivas.



Actividades:

Jornadas de salud: Vacunación, chequeos médicos regulares, campañas de prevención (por ejemplo, sobre salud mental, enfermedades cardiovasculares, etc.).

Atención psicológica: Servicios de apoyo psicológico, asesoramiento para la gestión del estrés y la ansiedad laboral.

Promoción de la actividad física: Programas de ejercicio, como clases de yoga, aeróbicos, caminatas, o uso de gimnasios.

Control de enfermedades laborales: Identificación de riesgos laborales y medidas preventivas para garantizar la salud en el lugar de trabajo.

2. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo: Fomentar el crecimiento y la actualización profesional de los concejales y funcionarios del Concejo.

Actividades:

Cursos de formación continua: Programas de capacitación en áreas relevantes como gestión pública, liderazgo, comunicación efectiva, ética, legislación, etc.

Seminarios y conferencias: Eventos educativos para actualizar conocimientos en las áreas clave del trabajo legislativo y administrativo.

Desarrollo de habilidades blandas: Talleres para mejorar la comunicación, trabajo en equipo, manejo de conflictos y liderazgo.

3. PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS

Objetivo: Motivar y premiar a los empleados y concejales por su esfuerzo y logros, promoviendo una cultura de reconocimiento.

Actividades:



Premios y distinciones: Otorgar reconocimientos anuales, diplomas o premios por desempeño destacado o iniciativas innovadoras.

Incentivos económicos: Bonos, aumentos salariales o beneficios adicionales para aquellos que demuestren un alto rendimiento.

Eventos de celebración: Ceremonias o actividades de confraternización para celebrar los logros individuales y grupales.

Sistema de feedback positivo: Crear un sistema en el que los empleados y concejales puedan ser reconocidos por sus compañeros a través de comentarios y recomendaciones.

4. PROGRAMA DE EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA PERSONAL

Objetivo: Facilitar a los empleados y concejales un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida personal.

Actividades:

Horarios flexibles: Implementación de horarios laborales flexibles para adaptarse a las necesidades familiares o personales de los empleados.

Permisos especiales: Facilitar permisos para atender asuntos familiares, como enfermedades, nacimientos, entre otros.

Actividades recreativas y de esparcimiento: Organizar eventos recreativos, deportivos o culturales que fomenten la integración y el descanso.

5. PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y VOLUNTARIADO

Objetivo: Fomentar la participación de los empleados y concejales en actividades que beneficien a la comunidad.

Actividades:

Proyectos comunitarios: Involucrar al Concejo en actividades como campañas



de reforestación, apoyo a escuelas, o iniciativas para ayudar a personas en situación de vulnerabilidad.

Voluntariado institucional: Organizar programas de voluntariado donde los empleados y concejales puedan colaborar en proyectos de interés social.

Alianzas con ONGs: Establecer alianzas con organizaciones no gubernamentales para apoyar causas sociales.

6. PROGRAMA DE AMBIENTE LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Mejorar el ambiente laboral, fomentando una cultura de respeto, cooperación y bienestar emocional.

Actividades:

Encuestas de clima laboral: Realizar mediciones periódicas del clima laboral para identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas.

Talleres sobre trabajo en equipo y resolución de conflictos: Fomentar la creación de un ambiente de trabajo armónico, promoviendo la cooperación y el manejo adecuado de desacuerdos.

Espacios de comunicación abierta: Crear foros o reuniones donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias de manera directa y sin temor a represalias.

El Programa de Bienestar Social del año 2024 está dirigido a todos los servidores de la entidad, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del Servidor Público y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca en dos áreas de intervención:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se Adjunta como anexo el cronograma de actividades conforme a las demandas de bienestar se los servidores públicos del Concejo Municipal de Villamaría Caldas.



TABLA CRONOGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

TEMAS	DIRIGIDA A.	CUMPLIMIENTO	TIEMPO DE PROGRAMACION (Meses)											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Día de cumpleaños	Servidores Públicos	Tarjeta de cumpleaños electrónica – día compensatorio	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
TEMAS			TIEMPO DE PROGRAMACION (Meses)											
Día de la Mujer	Funcionarias del Concejo que son madres	Entrega Detalle, tarjeta enviada al correo, valoración			x									
Día del Hombre	Servidores Públicos que son padres	Entrega Detalle, tarjeta enviada al correo, valoración			x									
Día de la Secretaria	Funcionarios que cumplen la labor de Secretariado	Entrega de Tarjeta - detalle					x							
Día de la Madre	Funcionarias que son madres	Entrega de Tarjeta-Detalle						x						
Día del Padre	Servidores públicos que son padres	Entrega de Tarjeta-Detalle						x						
Día del Amor y Amistad	Servidores Públicos	Actividad de Integración									x			
SALUD MENTAL			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Actividades Promoción de Salud	Servidores Públicos	Número de Actividades de promoción de la Salud Desarrolladas				x					x			x

