

**Plan Institucional de  
Bienestar e Incentivos**

**- PIBEI – 2017**

**CONCEJO MUNICIPAL DE ITAGUI**

**DIEGO ALEJANDRO TABORDA RESTREPO  
SECRETARIO GENERAL**

**LINA MARIA HIGUITA RIVERA  
Asesora**

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. OBJETIVOS.....	12
4. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES.....	13
5. AREAS DE INTERVENCION.....	14
6. EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	19
7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	20

## INTRODUCCIÓN

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, el proceso de Gestión del Talento Humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el Plan de Bienestar Laboral y Estímulos, se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El presente Plan de Bienestar Laboral y Estímulos pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del Concejo Municipal de Itagüí frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados, el Concejo y los organismos involucrados con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los Planes institucionales de la Entidad.

Así mismo, se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Por lo anterior, la Secretaria General diseña el programa de bienestar social 2017, el cual tiene como principal insumo la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores, la ejecución del PIBEI 2016 y las exigencias normativas.

## 1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2017 del Concejo Municipal de Itagüí se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa para el Plan de Recursos Humanos, así como las exigencias normativas, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan de Bienestar y Cronograma de Actividades.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia lo siguiente:

DEPENDENCIA	NECESIDADES DE BIENESTAR
AREA DE ARCHIVO	Auxilios educativos
	Tardes recreativas
	Integración familiar
	Almuerzos de trabajo
	Capacitación en crecimiento personal
	Caminatas ecológicas
	Tardes deportivas
	Auxilio educativos para los hijos
	Esparcimiento-cine
AREA PRESUPUESTO	Integración familiar
	Tardes deportivas
	Almuerzos de trabajo
	Caminatas ecológicas
	Auxilio educativos para los hijos
	Esparcimiento-cine
	Retiros vivenciales
AREA JURIDICA	Integraciones
	Trabajo en equipo
AREA COMUNICACIONES	Esparcimiento-cine
	Tardes deportivas
	Almuerzos de trabajo
AREA SUBSECRETARIA	Salidas de campo
	Gimnasio
	Recreación para la familia
AREA DE SISTEMAS	Salidas de campo
	Incentivos o descuentos para gimnasio
	Citas oftalmológicas, fisioterapia, nutricionista y/o bioenergética
	Realizar convenios para tener descuentos en museos, parques

	Fondo rotativo de préstamo
<b>AREA SECRETARIA GENERAL</b>	Almuerzos de trabajo
	Salidas de campo
	Tardes deportivas
	Recreación para la familia
	Caminatas ecológicas
	talleres de manualidades
	Jornada de salud
	Estudio para los hijos
	Recreación para la familia
	Auxilio educativos

### **Medición Clima Laboral**

Las normas de empleo público señalan que la medición del clima laboral: "Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención". Debido a que en el año 2016 no se efectuó es menester que en el presente año se trabaje al respecto por parte de la Secretaría General" para lo cual se realizará la gestión con la ARL.

## 2. 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.

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).

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

- **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.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la administración municipal.
2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

#### **4. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES**

##### **4.1 BENEFICIARIOS:**

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores del Concejo Municipal de Itagüí, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

##### **4.2 RESPONSABLES**

Dentro de las funciones que tiene la Secretaría General se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

## **5. AREAS DE INTERVENCIÓN**

El Programa de Bienestar Social del año 2017 está dirigido a todos los servidores de la entidad, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca dentro de dos áreas:

### **5.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

Se enfoca en 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.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo el Concejo velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

#### **5.1.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El papel de la Secretaría General de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

- **Cobertura:**

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores públicos del Concejo y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla el Concejo, la caja de compensación familiar.

El Concejo a través de la Secretaría General, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del Concejo, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida,

la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

- **Estrategias:**

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ✓ Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre servicios y traslados.
- ✓ Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes E.P.S., ARL oficina de pensiones y caja de compensación.

### **5.1.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES**

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

Así mismo, se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico hacia la generación de ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

- **Estrategias**

- ✓ Coordinación y ejecución de los programas deportivos y recreativos establecidos por la Secretaría de Deportes del Municipio y así mismo, con la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.

- ✓ Realizar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.
- ✓ Motivar y orientar a los servidores en la conformación de los diferentes equipos deportivos que ofrece la entidad.

## **5.2. AREA 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.

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.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- **Programa de Pre pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión

### **5.2.1. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL**

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se



comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- **Estrategias:**

- ✓ Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores del Concejo.
- ✓ Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo.
- ✓ Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales la organización de estos eventos.
- ✓ Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice el Concejo.
- ✓ Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.

### **5.2.2. PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL Y PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO**

Con este programa el Concejo Municipal de Itagüí 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.**

- ✓ 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.

### **5.2.3. PLAN DE INCENTIVOS**

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.
- ✓ Elección de los mejores equipos de trabajo.
- ✓ Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial
- ✓ Los criterios para este proceso serán establecidos por acto administrativo

## 6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIBEI

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.

### Cumplimiento del plan de bienestar laboral:

*Indicador de Gestión:*

$$\frac{\text{Actividades realizadas} \times 100}{\text{Total de actividades programadas}}$$

### Cobertura plan de bienestar laboral:

*Indicador de Cobertura:*

$$\frac{\text{No. Funcionarios beneficiarios del PIBEI en un período} \times 100}{\text{No. Total de funcionarios del Concejo}}$$

*Indicadores de Impacto:*

$$\frac{\text{No. Funcionarios satisfechos} \times 100}{\text{No. Total de funcionarios beneficiarios del Concejo}}$$

**7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2017:**

No.	ACTIVIDAD	ALCANCE	FECHA	OBERVACION
1	Salidas de campo-integraciones	A los servidores públicos	A 31/12/2017	
2	Integración familiar	A todos los servidores públicos y grupo familiar	A 31/12/2017	
3	Almuerzos de trabajo	A todos los servidores públicos	A 31/12/2017	
4	Tardes deportivas	A todos los servidores públicos	A 31/12/2017	
5	Auxilio educativos para los hijos	A todos los servidores públicos	A 31/12/2017	
6	Caminatas ecológicas	A todos los servidores públicos	A 31/12/2017	
7	Esparcimiento-cine	A todos los servidores públicos	A 31/12/2017	
8	Auxilios educativos para los servidores	A todos los servidores públicos	A 31/12/2017	
9	Gimnasio	A todos los servidores públicos	A 31/12/2017	
10	Jornadas de salud	A todos los servidores públicos	A 31/12/2017	
14	Celebración de fechas especiales: Día de la Mujer, Día del Hombre, Día del Servidor Público, Día del niño, Día de la Secretaría, Día de la Madre, Día del Padre, Navidad, etc.	A todos los servidores públicos que opere el reconocimiento y su grupo familiar	A 31/12/2017	
15	Realizar Programa para Pre pensionados	A los servidores públicos interesados	A 31/12/2017	

La Secretaría General, será la encargada de gestionar y organizar la programación de las anteriores actividades de bienestar, de lo cual mantendrá informado al comité en las reuniones mensuales.