



Plan Institucional de **Bienestar, Estímulos e Incentivos** - PIBEI - 2022



Alcaldía de

Itagüí

**Secretaría
de Servicios
Administrativos**

JOSÉ FERNANDO ESCOBAR ESTRADA
Alcalde

DIEGO ALEXANDER AGUIRRE RAMÍREZ
Secretario de Servicios Administrativos

LUZ ALEIDA QUIRAMA BERMÚDEZ
Jefe de Oficina Talento Humano

Elaborado por

ANA MILENA MEJÍA LOBO
Profesional Universitaria Oficina Talento Humano

ALEJANDRA MARÍA GIRALDO CARMONA
Profesional Universitaria/ Oficina de Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN

1. COMPONENTE ESTRATÉGICO 5

Plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos PIBEI

Objetivo general

Objetivos específicos

Responsable

Alcance

Marco normativo

2. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS 12

Marco conceptual

Ejes del plan Institucional de bienestar estímulos e incentivos

Etapas del PIBEI

Necesidades de bienestar

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS PIBEI 41

Indicadores del plan institucional de bienestar estímulos e incentivos

Anexo 1. Cronograma del plan institucional de bienestar estímulos e incentivos PIBEI

PRESENTACIÓN

Siguiendo los lineamientos de la dimensión del Talento Humano del Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Administración Municipal implementa las políticas que hacen parte de esta dimensión: política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual comprende los planes institucionales, entre ellos el plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos, PIBEI, política de integridad y gestión del conocimiento.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, considera el Talento Humano como el corazón de MIPG, es ésta la primera dimensión del Manual Operativo y se convierte sin duda alguna en la más importante y retadora para la Administración Pública, puesto que enmarca el desarrollo integral del servidor y su retención al servicio del Estado. “El modelo (MIPG), concibe al talento humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones, y, por tanto, es un factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos”.

El Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos PIBEI, como parte esencial de la Gestión Estratégica del Talento Humano y complementa la ruta de creación de valor público específicamente la ruta de la felicidad “la felicidad nos hace productivos”, de acuerdo al modelo, esta ruta busca mejorar el entorno físico del trabajo para que todos los servidores se sientan a gusto en su puesto de trabajo, facilita el hecho de que los servidores tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia y estudio, permite implementar incentivos basados en salario emocional y genera innovación con pasión.

La Gestión Estratégica del Talento Humano, hace parte del compromiso 6. Por el bien gobierno para una ciudad participativa y de oportunidades, Inmerso en el plan de desarrollo. Itagüí Ciudad de oportunidades 2020-2023. Su objetivo es gestionar el desarrollo integral del talento humano, regulando la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, contribuyendo al desarrollo de sus potencialidades, destrezas y habilidades, y al logro de los objetivos institucionales, optimizando la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios y demás partes interesadas y es allí en el proceso

de permanencia en donde debemos centrar nuestros esfuerzos en materia de capacitación, bienestar, estímulos e incentivos.

En Articulación, con el pacto XV del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, pacto por una gestión pública efectiva y con el plan de desarrollo 2020- 2023 Itagüí, ciudad de oportunidades, la capacitación y el desarrollo integral de los servidores públicos será necesaria para prestar un mejor servicio y esto a su vez incide en aumentar la confianza del ciudadano en el estado.

De igual manera y en concordancia con el Programa Nacional de Bienestar “servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022 del DAFP, este Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos PIBEI, define cinco (5) ejes, mediante los cuales la entidad desarrollará las actividades de su programa de bienestar, lo que impactará de forma positiva en la calidad de vida de los servidores públicos y en el desempeño de sus funciones.

El plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos, PIBEI contiene los lineamientos que orientan el bienestar de los servidores públicos del Municipio de Itagüí, este documento presenta, un componente estratégico (definición, objetivos, fases, alcance y análisis normativo), un capítulo que describe la estructura y desarrollo de plan, (marco conceptual, ejes del plan Institucional de bienestar estímulos e incentivos, etapas del PIBEI y necesidades de bienestar) y finalmente encontraremos el capítulo de seguimiento y evaluación.

Este documento permitirá orientar y direccionar el programa de bienestar laboral, lo que incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

JOSÉ FERNANDO ESCOBAR ESTRADA
ALCALDE

1. COMPONENTE ESTRATÉGICO

El Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e incentivos, PIBEI es un instrumento de planificación por excelencia y debe responder a las necesidades de los servidores y las directrices del Departamento Administrativo de Función Pública. En capítulo se definirá sus objetivos, alcance y las normas que lo orientan.

1.1. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PIBEI

El Plan Institucional de bienestar estímulos e incentivos PIBEI se define como el instrumento que permite definir actividades de fortalecimiento integral del talento Humano y establecer estrategias de promoción y prevención en distintas ámbitos y factores bienestar social.

El concepto de Bienestar Social se asocia a un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

1.2. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

1.2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales a través del fortalecimiento integral del servidor.

- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Exaltar y reconocer la labor del servidor.
- Reconocer la trayectoria del servidor en la entidad.
- Garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.
- Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias.
- Generar espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.
- Impactar positivamente en la calidad de vida de los Servidores Públicos Municipales y sus familias, Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos del Concejo Municipal, Contraloría Municipal, Personería y los entes descentralizados, esto es la Agencia Local de Desarrollo de Itagüí ADELI – la ESE Hospital del Sur y el Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deportes de Itagüí, Docentes, Directivos Docentes y Personal Administrativo de la Instituciones Educativas del Municipio de Itagüí, otorgando créditos en sus distintas modalidades (vivienda, remodelación, deshipoteca y construcción).

1.3. RESPONSABLE

La Secretaría de Servicios Administrativos es la unidad Administrativa delegada por el alcalde mediante Decreto 564 de 2016 de expedir los planes de incentivos, capacitación y bienestar social de los servidores públicos de la Administración Municipal.

Así mismo es responsabilidad de la Secretaría de Servicios Administrativos, a través de la Oficina de Talento Humano., la coordinación y ejecución las actividades y acciones que hacen parte del plan institucional de bienestar estímulos e incentivos.

Sin embargo; es la Secretaria Juridica la dependencia encargada de Administrar el Fondo Rotatorio de Vivienda y Bienestar de los servidores.

1.4. ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El plan institucional de bienestar estímulos e incentivos PIBEI es un instrumento que permite ejecutar actividades para los servidores de la Administración Municipal de Itagüí, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad incluyendo sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

1.5. MARCO NORMATIVO.

A continuación, pasaremos a abordar las normas que regulan y orientan el plan institucional de bienestar estímulos e incentivos PIBEI:

La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.

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. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados

institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Ley 734 de 2002 artículo 33, se 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.

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.

Decreto 1083 de 2015 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.

Decreto 1083 de 2015 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.

Decreto 1083 de 2015 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.

Decreto 1083 de 2015 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.

Decreto 1083 de 2015 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 al pre pensionado 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.

Decreto 1083 de 2015 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.

Decreto 1083 de 2015 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.

Decreto 1083 de 2015 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.

Decreto 1083 de 2015 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.

Decreto 1083 de 2015 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.

Decreto 1083 de 2015 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. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Decreto 1083 de 2015 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.

Decreto 1083 de 2015 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.

Decreto 1083 de 2015 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.

Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, la cual establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación y bienestar que haga la entidad por la cual se encuentran contratados. Sin embargo, es importante aclarar que cuando estos programas de bienestar se realicen a través de la caja de compensación, la ARL, el Instituto de cultura, recreación y deportes y demás entidades con las cuales el Municipio establezca alianzas o realice la gestión requerida para la ejecución del plan Institucional de bienestar estímulos e incentivos, es posible en este caso contar con la participación de los contratistas.

Guía DE Estímulos para los Servidores Públicos emitida por el DAFP, 2018.

Ley No. 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, que en su artículo 37 señala, entre otros derechos de los servidores públicos; numeral 4 “...Participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales...” y numeral 5 “...Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes...”

Programa Nacional de Bienestar: servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022.

Decreto 690 de 03 de noviembre de 2021, por medio del cual se reglamenta el funcionamiento del Comité del Fondo Rotatorio de vivienda de empleados y se dictan otras disposiciones generales.

2. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS.

Este capítulo del plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos se hace referencia a un marco conceptual, se explican los diferentes ejes que, para abordar integralmente el bienestar del servidor público, los factores y líneas de intervención de cada uno y las actividades propuestas por los servidores plasmadas en la encuesta para el plan de recurso humano.

2.1 MARCO CONCEPTUAL

Para iniciar el desarrollo de este capítulo es necesario hacer un breve recorrido histórico: el bienestar laboral, no es un concepto nuevo, ya que desde finales del siglo XIX se viene abordando el tema, toda vez que los respectivos teóricos se preocuparon por las condiciones de satisfacción de los trabajadores muy ligadas en ese momento a valores morales y religiosos.

Según la investigación de la universidad Javeriana sobre cultura Organizacional y bienestar laboral “El esfuerzo se centraba en programas sociales tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador, más que a modificar las condiciones de trabajo”.

Con el surgimiento de las teorías sobre relaciones humanas y la búsqueda de la eficiencia surgen programas que trascienden la moralidad y que lleva a los empresarios a ofrecer

servicios tales como: vacaciones, salud, permisos por enfermedad y pensiones, lo anterior con el fin de buscar la satisfacción de los empleados y por ende su rendimiento laboral.

Después de la segunda guerra mundial, la atención se traslada a la búsqueda de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación y posteriormente hacia los sistemas de compensación, decisiones participativas y enriquecimiento del trabajo (Bar ley y Cunda, 1992).

En los años setenta el concepto de bienestar laboral empieza a ligarse más con el de calidad de vida laboral, en respuesta a la decreciente satisfacción con el empleo, se pasa de un enfoque asistencialista a un enfoque con una propuesta que apunta hacia el desarrollo humano integral en la organización. (Kast y Rosenzweig, 1987, pg. 691).

Luego de la divulgación de las teorías sobre relaciones humanas, la profesionalización de las áreas de recursos humanos, los programas de desarrollo organizacional, sumados a la influencia de modelos participativos de otros países, los programas de bienestar laboral, se convierten en medios para obtener legitimidad social tanto en los trabajadores como en los sectores populares, los recursos destinados para los programas de bienestar laboral además de tener una intensión asistencial tenían la intencionalidad de incrementar la productividad y el compromiso del trabajador con la empresa (Dávila, 2001, Urrea y Arango, 2000 y López, 1997).

La apertura económica ha generado condiciones precarias para el trabajador, reducción de costos para las empresas e inestabilidad laboral, que afectan el bienestar del empleado lo que sin duda ha llevado a tomar conciencia de revisar la organización social del trabajo.

En la actualidad las organizaciones y específicamente las empresas del estado deben incorporar programas de bienestar laboral de acuerdo a la normatividad vigente, La ley 909 de 2004 señala que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar y estímulos.

En el mundo laboral se desarrollan en todo momento nuevas acciones de bienestar. Por esto, la administración pública debe estar actualizada con las estrategias de generación de bienestar. A continuación, se mencionan algunas de las tendencias comunes e innovadoras en la materia.

En un principio, los programas Global Health son una de las tendencias más conocidas, este tipo de programas no solo buscan el bienestar mediante la salud física del empleado,

sino que también integra la salud mental, lo cual se traduce en un abordaje integral de la salud. Estos programas relacionan acciones de conciliación y gestión del estrés, retribución flexible y desarrollo de carrera, entre otras.

Por lo que programas de este tipo aplicados al sector público contribuirían a la gestión del bienestar, estas herramientas, si bien requieren de creatividad y compromiso para su implementación, serían de utilidad a las entidades, puesto que, de alguna manera, mejorarían la calidad de vida de cada individuo dentro de la entidad al contar con administraciones preocupadas por sus necesidades y, aún más importante, entidades flexibles que permiten el desarrollo de la integralidad de cada persona, en coherencia con la integridad de valores que caracterizan el servidor público y que el Código de Integridad señala.

Igualmente, la tendencia de la gestión del bienestar es la creación de grupos y entornos laborales saludables. Los ambientes laborales negativos llevan a los empleados a distraerse y a replicar las actitudes negativas que reciben. Por eso, dentro de las tendencias de bienestar se procura la búsqueda de espacios laborales donde los empleados puedan expresarse libremente y desarrollar sus capacidades. Para lograr esto, se procura un cambio de actitudes de los empleados mediante la buena gestión de los conflictos, manejo del estrés, gestión y desarrollo del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia de cada uno de los servidores públicos.

A diferencia de los programas Global Health que se enfocan en el bienestar de los individuos, la creación de ambientes laborales saludables y de las culturas organizacionales positivas, contribuyen al bienestar colectivo y generan un mayor impacto al tener como grupo objetivo a los miembros de una dependencia o de un grupo de trabajo.

Dentro del sector público, la creación de grupos y entornos laborales saludables no debería ser un reto, y mucho menos de culturas organizacionales efectivas, no obstante, requiere de la estructuración de programas y lineamientos claros que permitan una implementación y ejecución efectiva, así como de la decidida actuación de los líderes y de todos los actores de una entidad pública. Para ello, quizá sea necesario que los gerentes públicos impulsen un cambio en la cultura organizacional orientado al trabajo en equipo, el manejo de las situaciones negativas y a la apropiación de las nuevas tendencias.

Otra de las tendencias es la transformación digital, que, si bien ha sido un tema que en los últimos años ha estado en constante evolución, a raíz de la pandemia de la COVID-19 ha cobrado toda la importancia y relevancia, por eso se encuentra en su mayor auge. La transformación digital implica muchos elementos, entre ellos, la conectividad entre

colaboradores con la entidad, la flexibilidad laboral, la automatización y sistematización de procesos y la perspectiva de que las tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial están transformando las dinámicas empresariales e institucionales.

Otra tendencia son las empresas saludables y sostenibles, frente a esto la Asociación Española de Psicología Aplicada propone que las prácticas de salud se deben extender por toda la organización, es decir, deben generar la cultura que promueva políticas saludables basadas en el modelo de empresa saludable y sostenible que contiene tres pasos: 1) detección de enfermedades físicas y psicológicas, 2) evaluación de las condiciones laborales y del colaborador y 3) intervención sobre los factores ambientales, psicológicos y sociales (Carrión, 2011).

Por último, y teniendo en cuenta que la institucionalidad está orientada a resultados, es pertinente mencionar la tendencia a la implementación de incentivos por resultados que busca la creación y divulgación de incentivos para aquellos servidores que cumplan con los objetivos propuestos, sean productivos y alcancen resultados con el fin de motivarlos a que lleven a cabo acciones proactivas que incentiven a la mejora continua en el cumplimiento de la naturaleza de las entidades públicas.

BIENESTAR LABORAL, CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS

El Departamento Administrativo de la función Pública DAFP, indica que el bienestar laboral es una política que debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona.

Al hablar de bienestar laboral es importante entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. Son carencias y potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores (Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, julio de 2002). Según Robbins (1994), bienestar laboral es un concepto evaluativo y trata de responder qué siente el empleado.

En el programa de bienestar social de la contraloría de Bogotá D.C encontramos que el “El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones,

toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria”. Según un estudio de la Universidad Francisco de Paula Santander “el bienestar laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.”

De otro lado se define El bienestar laboral como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, su nivel de vida y el de su familia que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su empleo y con el logro de la misión institucional (Aguilar Quevedo, Cruz Muñoz y Jiménez Rodríguez, 2005).

Las características del bienestar laboral, se pueden agrupar en seis dimensiones: relaciones con la dirección, participación en decisiones, posibilidades de promoción, ambiente físico de trabajo, satisfacción con el trabajo y compensación y beneficios.

Con la implementación de los programas de bienestar laboral se pretende:

- Mejorar la calidad de vida de los empleados y su capacidad laboral.
- Incrementar la productividad de los empleados en sus respectivas áreas de trabajo.
- Propiciar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados, la eficiencia y la efectividad en el desempeño.
- Contribuir a la disminución del ausentismo laboral, manteniendo un individuo sano que conoce su entorno laboral.
- Disminuir los niveles de estrés de los empleados.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que enfatice la responsabilidad y la ética profesional, de tal forma que genere compromiso y sentido de pertenencia con la entidad.

Un programa de bienestar laboral, debe pretender la satisfacción de las necesidades de los servidores, concebidas en forma integral en sus aspectos: Biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las expectativas de superación.

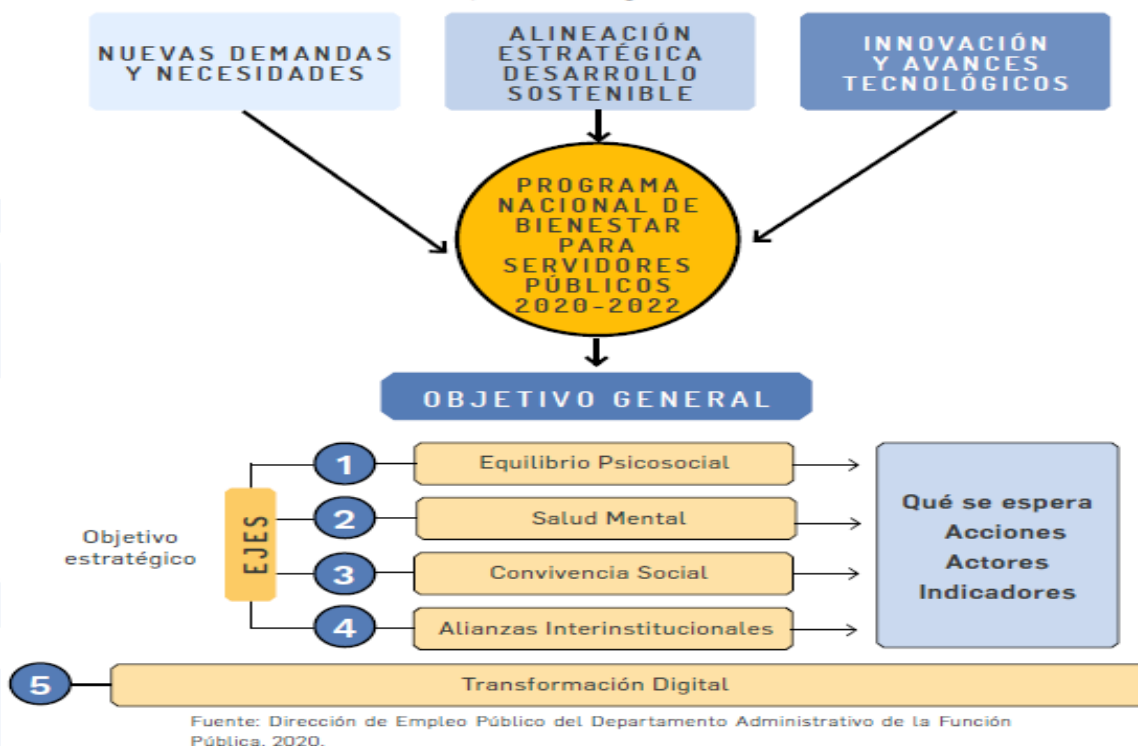
Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, (Artículo 20, Decreto Ley 1567 de 1998).

El Programa Nacional de Bienestar está compuesto por cinco ejes para abordar integralmente el bienestar del servidor público, así: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa. A continuación, se presentan las líneas de intervención de cada uno.

2.2. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

En articulación con el Programa Nacional de Bienestar “servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022 del DAFP, este plan contiene la descripción de los ejes del programa los cuales representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, cada uno de estos ejes se relacionan con los objetivos del desarrollo sostenible y se indican además las actividades que hacen parte de cada eje. A continuación, describiremos cada uno de ellos, no sin antes indicar en la figura Nro. 01 la estructura conceptual del programa nacional de bienestar.

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

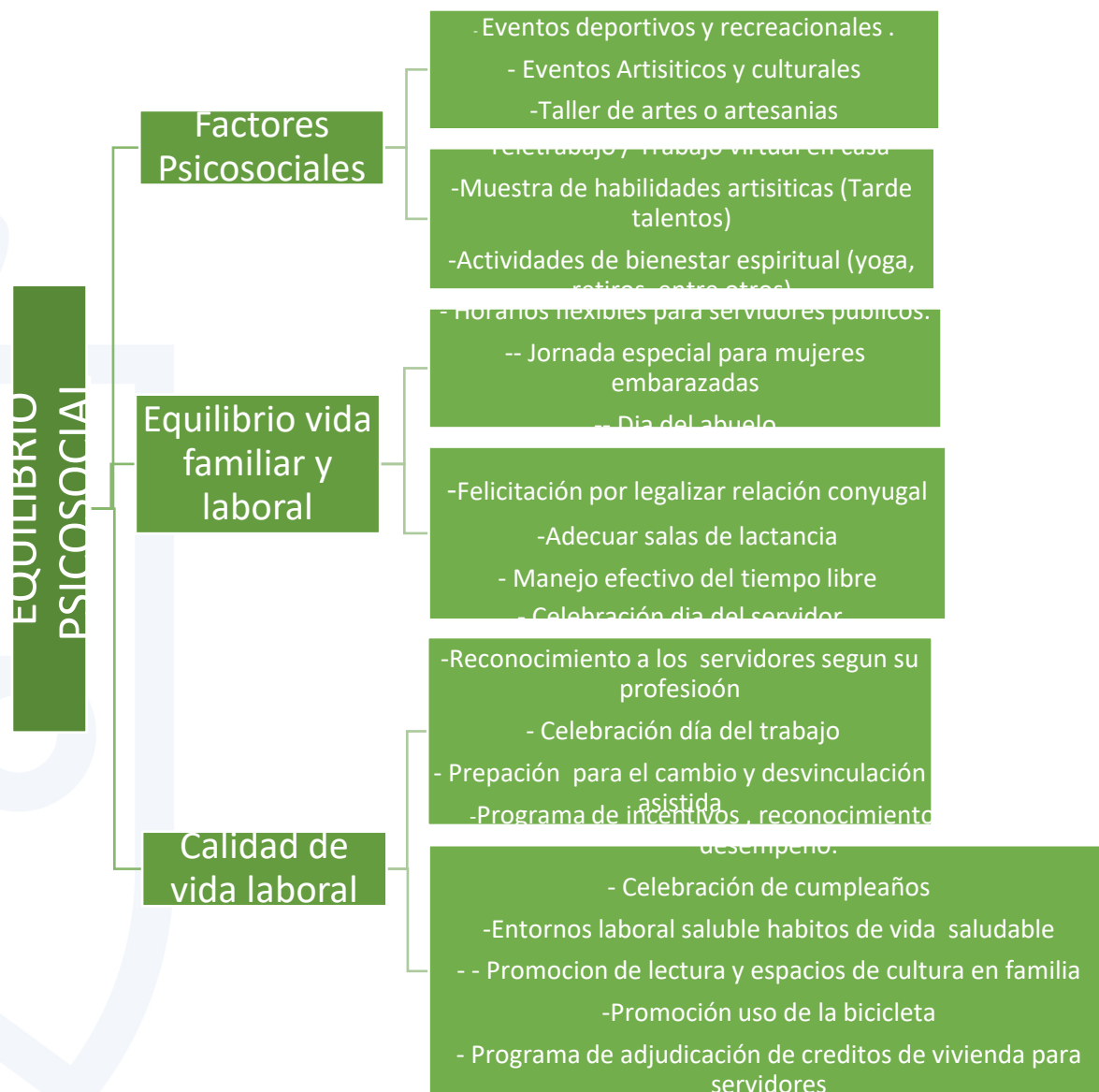
Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intra laborales, extra laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral (Programa Nacional de Bienestar, pág. 55).

Se alinea con los ODS 3 y 8, Salud y bienestar y, Trabajo decente y crecimiento económico, respectivamente.

Este Eje está compuesto por las siguientes líneas de intervención: factores psicosociales, equilibrio vida laboral y familiar, calidad de vida laboral, en el grafico se muestran las actividades recomendadas para su desarrollo. Las actividades a desarrollar en este eje son:

- Eventos deportivos y recreacionales.

- Eventos Artísticos y culturales
- Taller de artes o artesanías
- Teletrabajo / Trabajo virtual en casa
- Muestra de habilidades artísticas (Tarde talentos)
- Actividades de bienestar espiritual (yoga, retiros, entre otros)
- Horarios flexibles para servidores públicos.
- Jornada especial para mujeres embarazadas
- Día del abuelo
- Felicitación por legalizar relación conyugal
- Adecuar salas de lactancia
- Manejo efectivo del tiempo libre
- Celebración día del servidor
- Reconocimiento a los servidores según su profesión
- Celebración día del trabajo
- Preparación para el cambio y desvinculación asistida
- Programa de incentivos, reconocimiento por el buen desempeño.
- Celebración de cumpleaños
- Entornos laboral saludable alimentación de vida saludable
- Promoción de lectura y espacios de cultura en familia
- Promoción uso de la bicicleta
- Programa de adjudicación de créditos de vivienda para servidores



Fuente propia PIBEI 2022

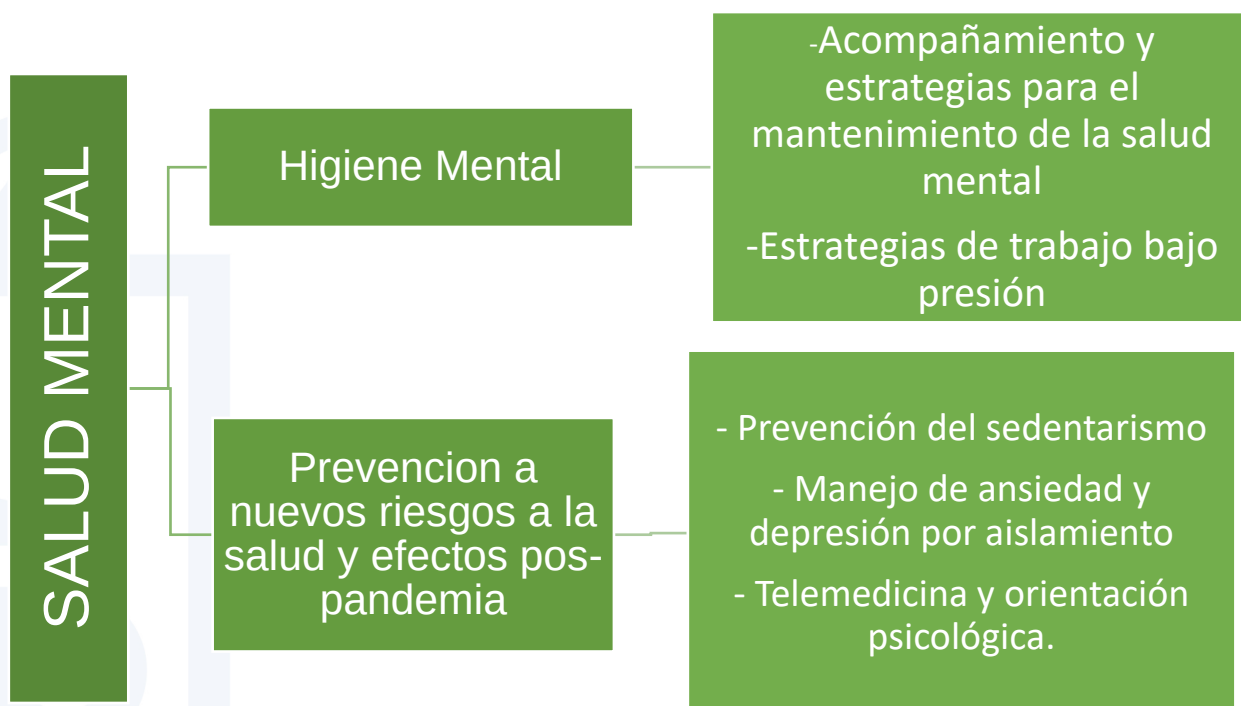
EJE 2 SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros y se alinea con el ODS 3, Salud y bienestar (Programa Nacional de Bienestar, pág. 79).

Este Eje está compuesto por las siguientes líneas de intervención: **Higiene Mental y, Prevención a nuevos riesgos a la salud y EFECTOS POST-PANDEMIA.**

Este eje comprende las siguientes actividades:

- Acompañamiento y estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- Estrategias de trabajo bajo presión
- Prevención del sedentarismo
- Manejo de ansiedad y depresión por aislamiento
- Telemedicina y orientación psicológica.
- Estrategias de trabajo bajo presión
- Acompañamiento y estrategias 'para el mantenimiento de la salud mental.



Fuente propia PIBEI 2022

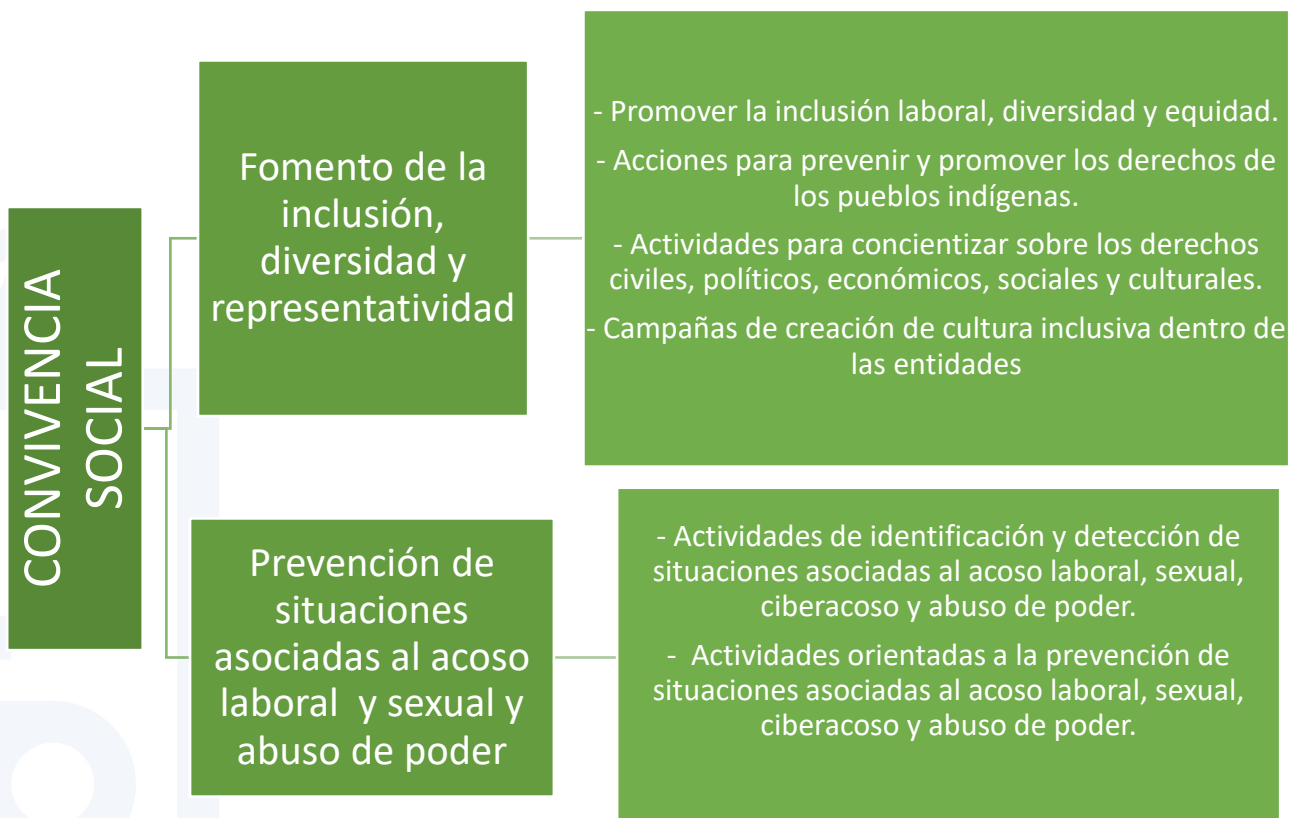
EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, está alineado con el ODS 5, Equidad de Género.

Este Eje está compuesto por las siguientes líneas de intervención: **Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad y Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.**

Las actividades que hacen parte de este eje son:

- Promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- Acciones para prevenir y promover los derechos de los pueblos indígenas.
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades.
- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.



Fuente propia PIBEI 2022

EJE 4 ALIANZAS INSTITUCIONALES

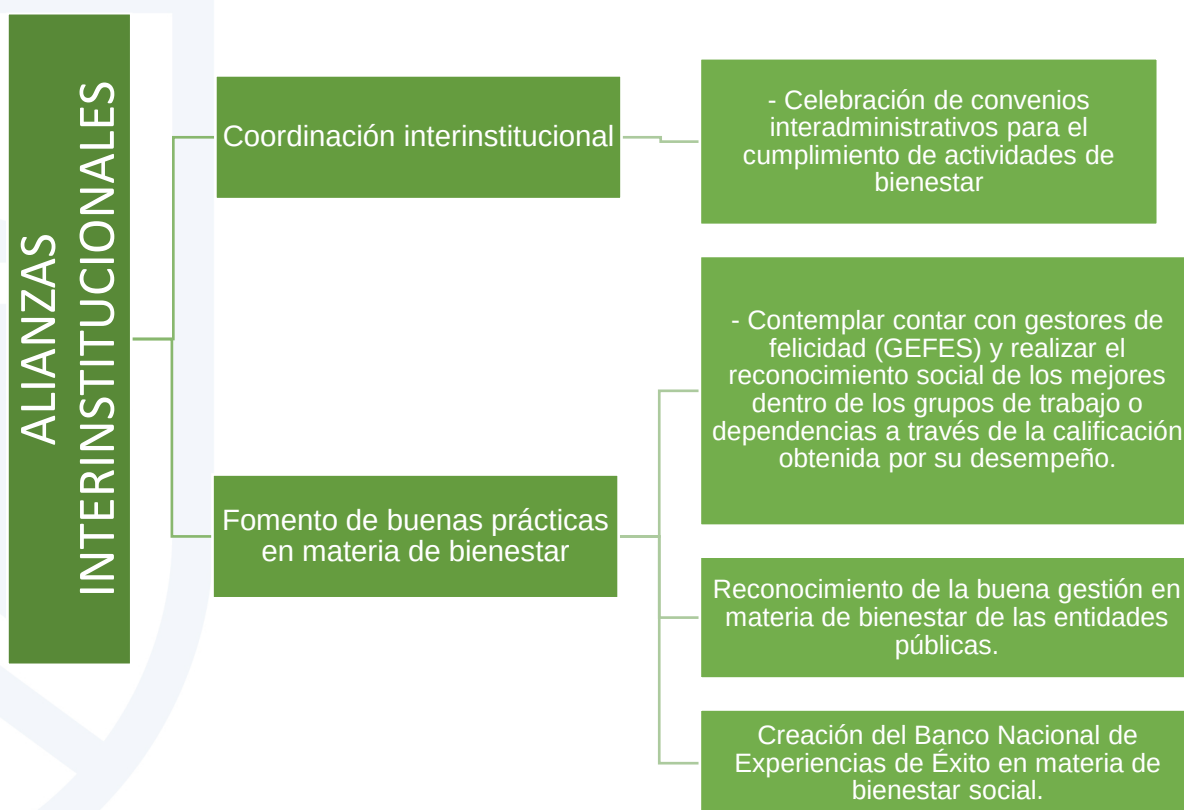
Se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas (Programa Nacional de Bienestar, pág. 90).

Este Eje está compuesto por las siguientes líneas de intervención: **coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.**

Las actividades que hacen parte de este eje son:

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar

- Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social.
- Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas.
- Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.



Fuente propia PIBEI 2022

EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

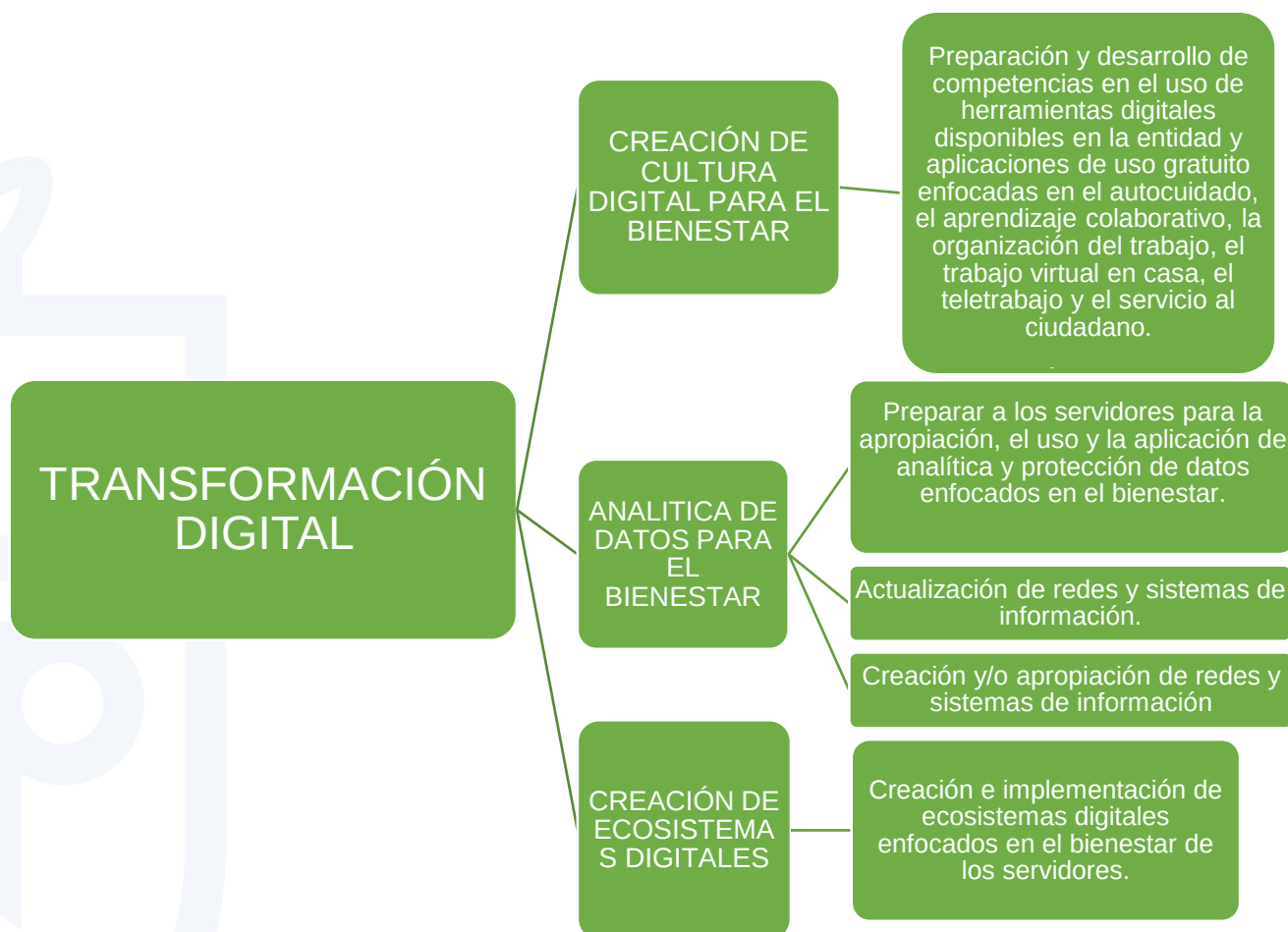
La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar. (Programa Nacional de Bienestar, pág. 94).

Este Eje está compuesto por las siguientes líneas de intervención: ***creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar, creación de ecosistemas digitales.***

Las actividades que hacen parte de este eje son:

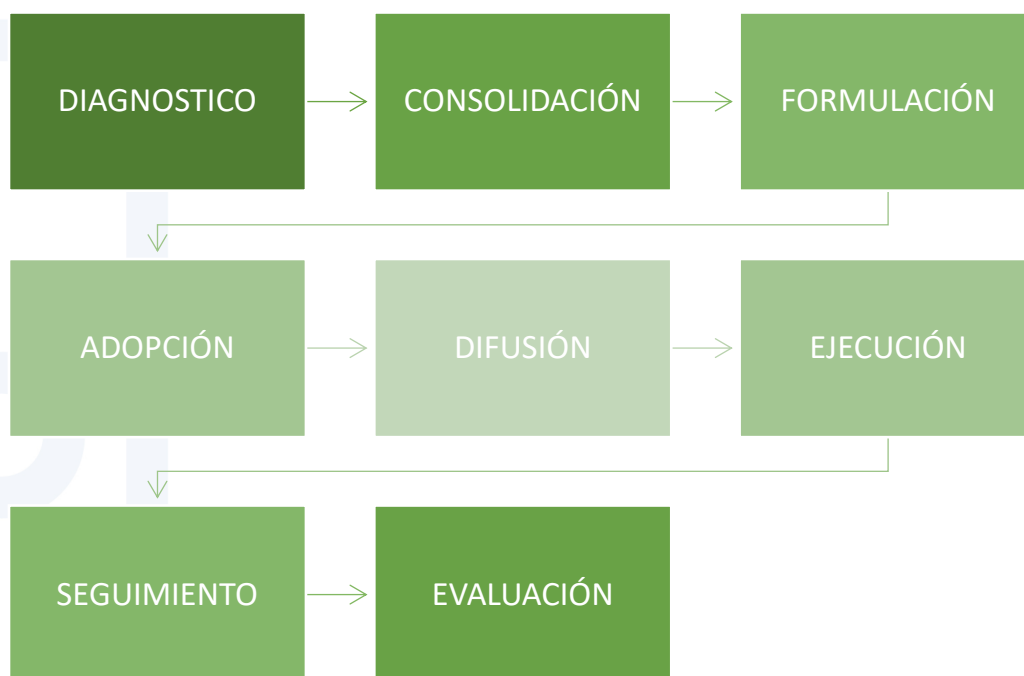
- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.
- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información.
- Actualización de redes y sistemas de información.
- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.



Fuente propia PIBEI 2022

2.3. ETAPAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS PIBEI

En concordancia con el ciclo PHVA en la figura Nro. 06 se evidencian las etapas que comprenden del plan Institucional de bienestar estímulos e incentivos PIBEI de la entidad, a continuación, se explicarán detalladamente cada una de ellas:



Para formular el Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos la entidad tiene documentada en su sistema de gestión la encuesta para el plan de recurso humano en el formato FO GH 07, la cual es diligenciada por los equipos de trabajo y en ella se indican las necesidades de bienestar laboral que presentan los servidores. Luego de agotar esta etapa de diagnóstico, se realiza la consolidación de los temas en un archivo en Excel, que nos permite clasificar las necesidades de bienestar de acuerdo a los ejes temáticos propuestos por el Programa Nacional de Bienestar.

Una vez formulado el Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos bajo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022 y siguiendo las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, este plan como otros planes que hacen parte de los planes estratégicos del Talento Humano es aprobado y adoptado por el comité Institucional de Política de Gestión y Desempeño, lo anterior de acuerdo al Decreto 1499 del año 2017 modificado por el 612 de 2018.

El proceso de difusión del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos en la página web de la entidad se realiza en concordancia con las directrices y fechas indicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

El Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos se ejecuta de acuerdo a las necesidades de los servidores plasmadas en la encuesta en FO GH 07, en dicha ejecución también se tienen en cuenta las directrices del MIPG, los acuerdos sindicales y los resultados de la caracterización a los servidores, así mismo se tienen en cuenta las observaciones contenidas en la encuesta FO GH 36 encuesta evaluación de la jornada de bienestar.

Una vez ejecutados los programas de bienestar se procede a aplicar el formato de evaluación FO GH 36 encuesta evaluación de la jornada de bienestar, el cual está debidamente documentado en el sistema de gestión de calidad de la entidad. Esta encuesta se aplicará a los asistentes inmediatamente termine la actividad y la oficina de Talento Humano será la encargada de recopilar y tabular la información; las observaciones, análisis y conclusiones de este informe serán tenidos en cuenta en el siguiente proceso de bienestar.

En comité primario se hace seguimiento al Plan Institucional de Bienestar Estímulos e Incentivos, quedando como evidencia un acta de comité en donde se indican los compromisos frente a su avance. Así mismo se hace seguimiento en el formato de informe de seguimiento a los planes estratégicos.

Ahora bien, es preciso aclarar que la evaluación del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos también se realiza a través de los diferentes procesos de auditoría: auditoría interna de calidad, auditoría de Controlaría, auditoría de control interno, auditoría del ICONTEC entre otras. Además, la evaluación a la gestión realizada por la Secretaría de Evaluación y Control nos permite un mayor acercamiento a este modelo y dimensionar el alcance y cumplimiento de este plan.

2.3.1. NECESIDADES DE BIENESTAR

Luego de consolidar las necesidades de bienestar plasmadas en la encuesta para el plan de recurso humano, se logra evidenciar que las solicitudes de los servidores se enmarcan muy especialmente en jornada de bienestar laboral, gimnasio, pausas activas, curso de macramé, curso de cocina, torneos deportivos y curso de decoración de fiestas. En el siguiente recuadro podremos observar dichas necesidades:

IDENTIFICACION DEL AREA	ACTIVIDADES BIENESTAR
SUBSECRETARIA DE COBERTURA EDUCATIVA	ESPACIOS PARA DEPORTE Y RECREACION
	ESPACIOS PARA LA CULTURA (TALLERES DE BAILE, CLASES DE MUSICA)
	ESPACIOS PARA ATENDER SITUACIONES ESPORADICAS DE FAMILIA
SUBSECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS	Realizar pausas activas dirigidas por personal idóneo
OFICINA DE EDUCACIÓN INICIAL	Talleres sobre lúdica, y trabajo colaborativo
SECRETARÍA DE VIVIENDA Y HÁBITAT	Torneo deportivo con más tiempo y planeación, Brindar estrategias de alianza con otras entidades para el bienestar de los servidores (cupones), Cursos de cocina sumados al factor nutricional, posibilidades de acceso a gimnasio, yoga, acompañamiento en temas de alimentación y nutrición
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN Y CONTROL DE VIVIENDA	Brindar estrategias de alianza con otras entidades para el bienestar de los servidores
SECRETARÍA DE EVALUACIÓN Y CONTROL	Se requieren actividades lúdico recreativas para todo el personal, de crecimiento personal, de apoyo psicosocial, de relaciones intrafamiliar, deportivas, culturales y ambientales,

	actividades de conocimiento del municipio, como recorridos para conocer los diferentes escenarios y espacios del Municipio.
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Actividades de integración, esparcimiento y recreación, que permitan afianzar las relaciones entre compañeros y generar mayor confianza entre todos los miembros de la Dependencia, asimismo que permita un cambio de ambiente en lugares distintos a la Oficina, de tal manera que se pueda desarrollar de mejor manera el ámbito personal y de salud mental de los servidores públicos.
SUBSECRETARÍA DE PROTECCIÓN SOCIAL	Que vuelvan las tiqueteras de los Gimnasios
	Convenios con Agencias de viajes donde se puedan obtener descuentos en tiquetes aéreos y hoteles
	Socializar los convenios actuales que cuenta el municipio
	Realizar una feria de servicios en turismo
	Realizar actividades para la familia No virtuales
SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	Convenio varios Gimnasios
	Juegos deportivos BOLOS
	Caminatas Ecológicas para empleados
	Curso cocina
	Curso globoflexia
	Convenio con instituciones para Cursos de idiomas
	Defensa personal
OFICINA DE TALENTO HUMANO	Decoración de fiestas
	Cocina Navideña
	Curso Jardinería
	Curso de Baile; Expresión Corporal- Teatro
	Cuidado de cabello

	Curso de macramé- bordado de nudos
SECRETARÍA JURÍDICA	La Secretaría Jurídica considera importante seguir incentivando todas las jornadas de bienestar laboral que hasta el momento la Administración Municipal ha tenido en cuenta como (Día del Servidor Público, día de la familia, día del Abogado, día de la Secretaría, Juegos del Servidor Público y todas las festividades que hacen parte del patrimonio histórico de Itagüí)
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DE RENTAS	Jornadas de bienestar laboral, mínimo una por semestre
	Pausas activas diarias
	Convenio Institucional para asistir al gimnasio
	Convenio Institucional para clases de Yoga
SUBSECRETARÍA DE PRESUPUESTO	Tardes de integración y recreación
	Charlas liderazgo y trabajo en equipo
	Charlas de superación personal
OFICINA DE TESORERIA	Clases de cocina
	clases de arte
	día de las mascotas
	manualidades
OFICINA DE TRANSPORTE	Sesiones de liderazgo, creatividad e inteligencia emocional
	Prácticas de trabajo saludable como pausas activas, alimentación balanceada
DIRECCION DE DESARROLLO ECONOMICO	Jornadas de promoción de hábitos saludables de forma periódica y programada
	Establecer métodos de estímulo para la generación de hábitos saludables
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Integraciones deportivas
SUBSECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL	Trabajo en equipo Comunicación verbal y no verbal acertada
SUBSECRETARÍA DE LAS JUVENTUDES	GENERAR SENTIDO DE PERTENENCIA Y TRABAJO EN EQUIPO

SUBSECRETARÍA DE LOS ADULTOS MAYORES	Convenios con universidades para que los empleados e hijos puedan beneficiarse de formación de extensión, centro de idiomas, etc.
	Convenios con entidades turísticas u hoteleras para el disfrute de su tiempo libre como vacaciones
SUBSECRETARÍA DE LA MUJER	Implementación de la evaluación periódica de la batería de instrumentos de factores de riesgos psicosocial. Divulgación del protocolo de prevención e intervención de factores psicosociales Actividades de actuación frente y manejo del burn out (síndrome de agotamiento laboral). Destinación de un servicio interno para la intervención de funcionarios que requieran acompañamiento o haga parte del proceso de identificación de riesgos. Exigibilidad a la ARL de procesos de evaluación de factores psicosociales in situ (la evaluación virtual de una entidad externa distorsiona la percepción sobre los factores que inciden en la salud mental de los funcionarios)
	Fiesta de integración
	Curso de decoración de fiestas
	Ampliar el apoyo educativo
SUBSECRETARÍA DE INCLUSIÓN	JORNADAS PSICO SOCIALES PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL
	CONVENIOS CON UNIVERSIDADES PARA QUE LOS EMPLEADOS E HIJOS PUEDAN BENEFICIARSE DE FORMACIÓN DE EXTENSIÓN, CENTRO DE IDIOMAS, ETC
	RETOMAR LOS CONVENIOS CON GIMNASIOS DE LA CIUDAD
	CLASES PERMANENTES DE COCINA, EXPRESIONES ARTÍSTICAS
	INGLÉS
	YOGA

OFICINA DE PLANIFICACIÓN DE COMUNAS Y CORREGIMIENTO	Muy felices y satisfechos con los beneficios del plan de capacitaciones, la observación es continuar con cursos que fortalezcan la familia y el buen uso del tiempo libre
SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS Y GESTIÓN DE RECURSOS	DARLE CONTINUIDAD A LAS ACTIVIDADES QUE SE HAN VENIDO DESARROLLANDO QUE APORTAN AL BIENESTAR LABORAL Y FAMILIAR Y NUEVOS MARROQUINERÍA, VITRALES, MACRAME, CARPINTERÍA, ENTRE OTROS
SUBDIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL	Generar espacios en los cuales el personal tenga más posibilidades de compartir y tener un mejor clima laboral
	Mejorar condiciones de los puestos de trabajo
SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y CARACTERIZACIÓN	Actividades lúdicas que generen trabajo en equipo, amor por el trabajo y compañerismo
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN
	PAUSAS ACTIVAS
	EXALTACIÓN DE VALORES Y COMPETENCIAS MENSUALMENTE
CORREGIDURÍA	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN SEMESTRAL Y FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL

SECRETARÍA DE GOBIERNO	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN SEMESTRAL Y FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL
DIRECCIÓN DEL POSTCONFLICTO Y RECONCILIACIÓN	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN SEMESTRAL Y FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DEL RIESGO	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN SEMESTRAL Y FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL
INSPECCIÓN COMUNA CINCO – CALATRAVA	VISITAS DE BIENESTAR Y SALUD EN EL TRABAJO – PAUSAS ACTIVAS
	SUMINISTRAR EQUIPOS DE OFICINA PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO Y MEJOR PRESTACIÓN DEL SERVICIO A LOS CIUDADANOS
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, AUTORIDAD ESPECIAL DE POLICÍA INTEGRIDAD URBANÍSTICA	INTEGRACIONES GRUPALES (SALIDAS A AMBIENTES DISTINTOS A LAS OFICINAS DE LA DIRECCIÓN)
	CAPACITACIONES GRUPALES LABORALES Y MOTIVACIONALES

	PAUSAS ACTIVAS PROGRAMADAS
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	MACRAMÉ, JARDINERÍA, EMPAQUE DE REGALOS, ADORNOS NAVIDEÑOS, COCINA GOURMET, REPOSTERÍA, CUIDADO DE PIEL Y CABELLO, TALLER DE HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA EL HOGAR, RETOQUE FOTOGRÁFICO ARQUITECTÓNICO, LETTERING CON PROCREATE, PREPARACIONES BAJAS EN GRASA EN OLLA AIR FRYER, DECORACIÓN DE INTERIORES, TERRARIOS, ALBÚNES EN SCRAPBOOK

2.3.2. RESULTADOS ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN

La encuesta de caracterización es un insumo fundamental para formular el plan de capacitación, se realiza cada año y debe ser diligenciada por la totalidad de servidores, así entonces pasaremos a informar los resultados relevantes para este plan.

Relación planta de cargos por Género:

Mujeres	376
Hombres	356
Total	732

En atención a los resultados de la encuesta de caracterización, el 40.1% de los servidores es soltero, el 47.46% de los servidores es casado y el 12.44% de los servidores se encuentra en unión libre.

De acuerdo a los resultados de la encuesta se puede observar que el 46.84% de los servidores practican deporte y entre las disciplinas deportivas más destacadas se encuentran: fútbol, voleibol, baloncesto, natación, tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, atletismo, ciclismo y patinaje.

En cuanto a la pregunta - ¿Es usted padre o madre cabeza de familia: única persona que recibe ingresos económicos en su hogar? Hay un 33.90% de servidores que responden si y un 40.68% que responde no.

A la fecha hay en la entidad 2 mujeres en estado de gestación.

Ante la pregunta, realizada en la caracterización: clase de transporte que utiliza: hay un 32.20% de servidores que tiene vehículo propio, un 33.90% de servidores utilizan vehículo público para desplazarse a su lugar de trabajo, un 11.86% utilizan motocicleta, un 13.56% no utiliza ningún tipo de transporte y un 1.69% utiliza bicicleta.

De la totalidad de servidores hay un 42.37% con vivienda propia, un 33.90% con vivienda alquilada y un 22.3% de servidores residen en vivienda familiar.

En atención a la pregunta: ¿Participa usted en actividades culturales? Hay un 27.12% de servidores que responden, si y un 71.19% responden que no. Entre las actividades culturales más destacadas se encuentran: Música, danza, teatro y literatura.

Un 62.71% de servidores tienen hijos, del cual el 34.55% son hijos menores de 12 años, el 38.18% son hijos entre los 12 y 21 años de edad y un 27.27% tienen hijos de 21 años de edad en adelante.

Ante la pregunta en la caracterización a los servidores, si ¿tienen mascotas? El 61.02% responde que sí y de ese porcentaje el 32.20% tiene felinos y el 37.29% responde que tiene caninos.

De la totalidad de servidores, hay un 1.27% que indica pertenecer a un grupo poblacional, un 1.50% personas con discapacidad, hay un 1.42% que responde ser víctima del conflicto, un 32.20% indica que hace parte de las organizaciones sindicales del Municipio del cual el 21.52% tienen fuero sindical y hay un 8.8% de servidores que manifiestan estar próximos a jubilarse.

ACUERDOS SINDICALES

La negociación sindical realizada con la Administración y las diferentes organizaciones en los años 2012- 2015, 2017 -2019 y 2020 – 2023 en su componente social tuvo como acuerdos sindicales los siguientes:

- ENCUENTROS DE PADRES E HIJOS – ENCUENTROS DE PAREJA: “La Administración municipal ofrecerá a los servidores públicos programas tales como: “encuentros de padres e hijos”, “encuentros de pareja”, entre otros, que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional”.
- PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS: “La Administración municipal garantizara de manera permanente el programa de pausas activas”.

- SEMANA DE SALUD: “La administración realizara la jornada de salud dos veces al año, una en cada semestre, sin aspectos comerciales”.
- RECREACION Y DEPORTES: “La Administración una vez concluyan las obras de remodelación del CAMI dispondrá de un espacio para el sano y debido esparcimiento de los servidores públicos, el cual puedan utilizar en su tiempo libre”.
- CINE: “La administración una vez concluyan las obras de remodelación del CAMI adecuará técnicamente el auditorio Juan Carlos Escobar para ofrecer, en el horario de 12 am a 2pm, un ciclo de cine no comercial para contribuir al mejoramiento del nivel cultural de los servidores públicos. En caso, de que los servidores públicos no asistan en un número mínimo que garantice la continuidad del programa y el esfuerzo realizado, el mismo podrá ser suspendido previa evaluación”.
- JUEGOS DEL SERVIDOR “La administración municipal institucionalizará las olimpiadas del sector público”.
- DIA DEL AGENTE DE TRANSITO. “La Administración municipal presentará a consideración del honorable concejo municipal un proyecto de acuerdo en las sesiones ordinarias siguientes a la radicación del presente acuerdo, con el objeto de institucionalizar el día del guarda de tránsito”.
- GIMNASIO. “La Administración municipal adecuará y dispondrá un espacio para un gimnasio o contratará dicho servicio con una entidad idónea, para que sea utilizado por los empleados y su grupo familiar, a través del sistema de tiqueteras”.
- JORNADAS DE SALUD: “Se acuerda dos jornadas de salud en el año, una semestral, en las cuales se tendrán en cuenta los diagnósticos y exámenes realizados a los empleados y se debe realizar una encuesta virtual a cada correo institucional haciéndose la tabulación de dichos resultados, sin componente comercial, y preferencialmente en convenio con el hospital del sur, siempre cuando sus servicios presenten calidad e idoneidad. Se acuerda que para efectos de preparar la semana de la salud y hacer la revisión y tabulación de las encuestas, un representante de los sindicatos tendrá asiento en el comité de bienestar, con

voz, pero no con voto, y exclusivamente para la preparación de la semana de la salud”.

- **PSICÓLOGO CLÍNICO:** se acuerda que dentro de los contratos de promoción y prevención se incluyan a los empleados del municipio de Itagüí y su núcleo familiar, así como la atención de psicólogo clínico ya sea a través de la ESE Hospital del Sur, o a través de un tercero.
- **SALUD ODONTOLÓGICA:** se plantea realizar un convenio con la ESE Hospital del Sur para que haya una atención preferencial para los empleados y su núcleo familiar, sin que el municipio haga aporte alguno por auxilios. Otra alternativa es el fondo de calamidad.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION MIPG

El modelo integrado de planeación y gestión establece directrices en materia de bienestar para los servidores, así las cosas, es importante mencionar las determinaciones al respecto:

- Incluir incentivos para los equipos de trabajo.
- Incluir actividades deportivas, recreativas y vacacionales.
- Incluir actividades artísticas y culturales.
- Incluir incentivos para los gerentes públicos.
- Incluir actividades de promoción y prevención de la salud.
- Incluir actividades de educación en artes y artesanías.
- Incluir actividades de promoción de programas de vivienda.
- Incluir actividades relacionadas con clima laboral.
- incluir actividades relacionadas con cambio organizacional.
- Incluir actividades relacionadas con adaptación laboral.
- Incluir actividades de preparación a los pre pensionados.
- Incluir actividades relacionadas con cultura organizacional.
- Incluir el Programa de Incentivos.
- Incluir actividades relacionadas con trabajo en equipo.

- Incluir programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, en temas tales como; orientación organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, Trabajo en equipo y capacidad profesional.
- Realizar actividades en el marco del Día del Servidor Público.
- Incorporar buenas prácticas relacionadas con Bienestar e Incentivos.
- Implementar el programa de horarios flexibles en la entidad.
- Entregar la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren, en los plazos estipulados.
- Divulgación el programa Servimos, alcanzando más de un 5 % de servidores que usan las alianzas.
- Realizar oportunamente la medición de clima y hacer intervención.
- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.
- Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

La Administración Municipal, en aras de estimular el debido cumplimiento de las funciones, la observancia por parte de los servidores públicos de las competencias descritas en las normas de empleo público y los principios de la función pública que señala nuestra Constitución Política, establece los siguientes reconocimientos para los servidores de la Administración, como parte del programa de bienestar laboral.

Estímulos e incentivos al mejor servidor público por competencias y productividad.

Estímulos e incentivos por evaluación de desempeño.

Estímulos e incentivos para el mejor equipo de trabajo.

Estímulos e incentivos al servidor público que tiene funciones de atención al usuario.

Estímulos e incentivos para líderes SIGI y auditores internos de calidad.

Reconocimiento y estímulo para los servidores reconocidos por cada valor del código de integridad.

Reconocimiento y estímulo para los servidores por su trayectoria laboral quinquenios.

Reconocimiento y estímulo para los servidores del nivel directivo, secretarios, director del departamento administrativo de planeación y director de desarrollo económico.

Reconocimiento y estímulo para los servidores del nivel directivo: subsecretarios, directores, subdirectores y jefes de oficina.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS PIBEI

El seguimiento al plan Institucional de Bienestar estímulos e incentivos se realiza desde varias instancias y formatos, partiendo de las respectivas evidencias: el Departamento Administrativo de Planeación lleva a cabo esta etapa a través del seguimiento trimestral a los planes estratégicos del Talento Humano y el seguimiento a los planes de acción. A continuación, presentamos una gráfica del modelo de seguimiento al plan institucional de bienestar estímulos e incentivos PIBEI mediante formato de integración de planes de acción para la adecuación y sostenibilidad del sistema integrado de gestión municipal de Itagüí, con el referente MIPG.

 Integración de Planes de Acción para la Adecuación y Sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión Municipal de Itagüí con el Referente MIPG																	
DIMENSION MIPG	PLAN INSTITUCIONAL / REFERENTE	ÁREA RESPONSABLE / LIDER	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	META / PRODUCTO	EVIDENCIA	SEGUIMIENTO 30/03/2020			SEGUIMIENTO 30/06/2020			SEGUIMIENTO 30/09/2020			SEGUIMIENTO 30/12/2020		
						ACTIVIDADES REALIZADAS	% AVANCE	EVIDENCIA	ACTIVIDADES REALIZADAS	% AVANCE	EVIDENCIA	ACTIVIDADES REALIZADAS	% AVANCE	EVIDENCIA	ACTIVIDADES REALIZADAS	% AVANCE	EVIDENCIA

Así mismo a través de la coordinación de calidad se realiza seguimiento trimestral a las fuentes de mejoramiento (matriz de riesgos, indicadores, plan de mejoramiento, entre otros) los cuales dan cuenta del avance del plan institucional de bienestar.

Cada programa de bienestar es evaluado mediante el formato FO GH 36 “evaluación de jornada de bienestar laboral”, toda vez que para Oficina de Talento Humano es importante conocer la percepción de los servidores acerca de los eventos de Bienestar que se realizan. La opinión es significativa e importante para fortalecer las actividades que hacen parte del plan de bienestar y mejorar cada día en la prestación del servicio, los cuales se califican de acuerdo al evento. Luego de tabular las respectivas respuestas, éstas se

analizan en comité técnico y permiten tomar decisiones o documentar acciones de mejoramiento en caso de requerirse.

Finalmente, el comité primario de la unidad administrativa responsable del PIBEI que para este caso es la Secretaría de Servicios Administrativos se encarga mensualmente también del seguimiento y verificación de su avance, lo cual se puede evidenciar en las actas.

Ahora bien, la Secretaría de Evaluación y Control realizada anualmente la evaluación a la gestión, basados en el plan de acción y sus respectivas evidencias dentro del cual se incluye la evaluación y seguimiento a las actividades relacionadas con el plan institucional de capacitación, toda vez que este plan está enmarcado en el proyecto, implementación de la política para el fortalecimiento integral del Talento Humano.

3.1. INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS PIBEI

Para la presente vigencia y de acuerdo a lo anteriormente planteado se documentan en la ficha de indicadores de la unidad administrativa cuatro indicadores con relación al Plan Institucional de bienestar estímulos e incentivos PIBEI, ellos son de eficacia, eficiencia y efectividad.

- **Plan de Bienestar Laboral ejecutado**, su objetivo es verificar la ejecución del plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos, es un indicador de eficacia, cuya fórmula es $\frac{\text{No. de actividades de bienestar laboral realizadas}}{\text{No. De actividades proyectada}} \times 100$, con una tendencia a mantener, presenta una meta 100% y su seguimiento es Trimestral.
- **Estímulos e incentivos otorgados**, su objetivo es verificar la entrega de estímulos e incentivos a los empleados del Municipio de Itagüí, es un indicador de Eficiencia, cuya fórmula es: $\frac{\text{No. De estímulos e incentivos entregados}}{\text{Total De solicitudes de estímulos e incentivos demandados en el periodo con el cumplimiento de requisitos}} \times 100$, su tendencia es a Mantener, presenta una meta del 70% y su seguimiento es trimestral.

- **Permisos laborales otorgados**, su objetivo es Verificar el número de permisos laborales solicitados y otorgados, es un indicador de Eficacia, cuya fórmula es: $\text{Número de permisos otorgados} / \text{número de permisos solicitados}$, su tendencia es aumentar, presenta una meta del 100% y su seguimiento es Trimestral.
- **Actividades para la Apropiación del Código de integridad**, su objetivo es verificar la implementación de las actividades de apropiación del código de Integridad, es un indicador de efectividad, cuya fórmula es: $\text{Unidad \# de actividades programadas} / \text{\# de actividades realizadas}$, su tendencia es a mantener, presenta una meta del 80% y su seguimiento es Trimestral.

FICHA DE INDICADORES.

INDICADOR	OBJETIVO	TIPO	ESCALA DE MEDICIÓN	FÓRMULA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	TENDENCIA	META ANUAL	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
Plan de Bienestar Laboral ejecutado	Verificar la ejecución del plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos	Eficacia	Porcentual	N° de actividades de bienestar laboral realizadas / No. De actividades proyectada x 100	Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos, circulares, encuestas, fotografías.	Mantener	100%	Trimestral
Estímulos e incentivos otorgados	Verificar la entrega de estímulos e incentivos a los empleados del Municipio de Itagüí	Eficiencia	Porcentual	$\text{No. De estímulos e incentivos entregados} / \text{Total De solicitudes de estímulos e incentivos demandados en el periodo con el cumplimiento de requisitos} \times 100$	Resolución de asignación de estímulos e incentivos; actas de comité de aprobación de estímulos e incentivos.	Mantener	70%	Trimestral
Permisos laborales otorgados	Verificar el número de permisos laborales solicitados y otorgados	Eficacia	Porcentual	$\text{Numero de permisos otorgados} / \text{numero de permisos solicitados}$	Resolución mediante la cual se otorga permiso a un servidor público	Aumentar	90%	Trimestral
Actividades para la Apropiación del Código de integridad	Verificar la implementación de las actividades de apropiación del código de Integridad	Efectividad	Unidad	$\# \text{ de actividades programadas} / \# \text{ de actividades realizadas}$	Circular de convocatoria electrónicos boletín informativo	Mantener	80%	Trimestral

**ANEXO NRO 01 CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR
ESTIMULOS E INCENTIVOS PIBEI**

No	ACTIVIDAD	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Día de la mujer		X									
2	Gimnasio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
3	Curso de Macramé	X										
4	Curso de decoración de fiestas		X									
5	Jornadas de bienestar e integración					X	X				X	X
6	Taller cuidado del cabello		X									
7	Día de la secretaria			X								
8	Día del niño			X								
9	Día del agente de transito			X								
10	Taller cuidado de la piel				X							
11	Día institucional de las mascotas					X						
12	Día del conductor					X						
13	Reconocimiento por día del cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	Taller para celebrar el día del padre					X						
15	Programa de preparación para el retiro laboral.						X					
16	Juegos del servidor							X				

17	Día del Jubilado						X					
18	Encuentro de parejas								X			
19	Taller de jardinería									X		
20	Curso de adornos navideños										X	
21	Exaltación de las profesiones (día del abogado, del administrador, etc.)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
22	Tarde de talentos						X					
23	Curso de cocina										X	
24	Programas de vivienda (subsídios, préstamos y proyectos con beneficios).				X							
25	Novena navideña											X
26	Compensación en fechas especiales			X								X
27	Intervención clima laboral	X		X	X	X	X	X	X	X	X	
28	Fortalecimiento de habilidades blandas (capacitación)		X			X			X			X
29	Plan de estímulos											X
30	Pausas activas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
31	Adjudicación créditos de vivienda	X	X	X	X	X	X					