

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS **ALCALDÍA DE** **ALCALDÍA MUNICIPAL DE PEREIRA**

Secretaría de Gestión Administrativa
Dirección Administrativa de Talento
Humano

2022

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....

1. MARCONORMATIVO.

2. MARCOCONCEPTUAL

□ Bienestar

□ CulturaOrganizacional

□ ClimaOrganizacional

□ Estímulos

□ Planes deincentivos

□ Incentivo

3. OBJETIVOS.....

3.2 ObjetivosEspecíficos

4. ALCANCE.....

4.2 Responsables

5. ESTRATEGIA PROGRAMA DE BIENESTARSOCIAL.....

5.1 Diagnóstico.

5.2 Tabulación de Encuestas.....

5.3Tabulación de Encuestas.

5.4 Riesgo Asociado al Plan y el Cronograma de actividades.....

6. ESTRATEGIA PROGRAMA DE INCENTIVOS.

3

4

5

5

¡Error! Marcador no definido.

¡Error! Marcador no definido.

6

6

6

6

7

7

7

7

8

9

¡Error! Marcador no definido.

12

13

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e incentivos de la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Pereira, hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con el Plan Institucional de Capacitaciones.

Para la construcción de este documento se tuvieron en cuenta las normas vigentes, el Plan de Desarrollo Municipal, los lineamientos establecidos de la Alta Dirección, los lineamientos de la Función Pública, los recursos asignados para la vigencia 2022, y las expectativas de los funcionarios públicos, plasmadas en las encuestas aplicadas al personal de planta; y con base en ello se definieron las actividades a desarrollar para la vigencia 2022.

En la línea de alcanzar este objetivo institucional, la Secretaría de Gestión Administrativa y la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Pereira, están comprometidas con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus funcionarios mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social, y así mismo a la promoción de un clima institucional favorable para el buen desarrollo de las funciones.

Por lo anterior expuesto y dando continuidad a los procesos de atención integral del funcionario y sus familias, las actividades que se plantean para la vigencia 2022, incluyen programas culturales, institucionales, deportivos y recreacionales, alineados con el fin de establecer unos ejes de intervención transversal y de esta manera definir actividades que impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional y La circular externa 100-023 desarrollando los cuatro ejes:

Eje Gestión del Conocimiento: que señala que el conocimiento debe ser preservado en las entidades y documentado, así como evitar su fuga para fortalecer la memoria institucional.

Eje Creación del valor público, debe impulsar la implementación de políticas públicas que generen satisfacción efectiva a los grupos de valor, así como resultados de impacto positivo para la sociedad.

Eje Transformación digital, se enfoca en la llegada de la pandemia aceleró el uso de nuevas tecnologías que deben ponerse al servicio de los ciudadanos con el fortalecimiento del uso del Big data, minería de datos, el internet de las cosas, ciberseguridad, realidad virtual, inteligencia artificial y Blockchain.

Eje Probidad y Ética de lo Público, resalta la coherencia entre la misión del Estado, en la que prima lo general sobre lo particular, con servidores de deben mostrar un comportamiento probo y ético en lo cotidiano.

De igual manera, para el diseño del presente plan se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de detección de necesidades de la Dirección Administrativa de Talento Humano

diligenciada por los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pereira.

La Secretaría de Gestión Administrativa y la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Pereira propenderán generar estrategias que promuevan un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas entre todos los colaboradores de la entidad y respaldando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo con la construcción de un buen ambiente laboral y motivacional para sus funcionarios.

Estos planes diseñados de manera vinculante, sin considerar el grupo étnico, género, orientación sexual, política, religiosa o filosófica de los funcionarios de manera que se promueva la igualdad y la participación.

En este marco y, orientados al mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de los funcionarios públicos, se propende por la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal, así como por la generación de una nueva cultura socio laboral basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo (entidad – funcionario.)

En el mismo sentido, se definirán las actividades a desarrollar, interviniendo satisfactores de crecimiento del ser humano, recursos institucionales y la población beneficiada, partiendo del insumo entregado por los mismos funcionarios públicos a través del instrumento de recolección de necesidades, gustos, preferencias y sugerencias.

1. MARCO NORMATIVO.

Las normas vigentes para la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos son:

- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar social y de incentivos.
- Decreto 1499 de 2015: "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015", teniendo en cuenta que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión—MIPG es "Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua"
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función

Pública.

- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto Nacional 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Ley 734 de 2002: En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los funcionarios públicos y sus familias de participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado
- circular externa 100-023 de 2021.

2. MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento.

- **Bienestar**

Es un proceso permanente, orientado a generar y mantener de manera integral la calidad de vida laboral y familiar del ser humano, además de pretender elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad y mantener un elevado sentido de pertenencia en la entidad, propendiendo por fortalecer las relaciones sociales y manteniendo un clima institucional favorable dentro de la entidad.

- **Cultura Organizacional**

Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.

- **Clima Organizacional**

Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

- **Estímulos**

Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998).

- **Planes de incentivos**

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.

- **Incentivo**

Todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. Conforme al Decreto 1567 de 1998, los incentivos son clasificados en:

- ✓ **Incentivos pecuniarios.** Es un reconocimiento económico que se asignará únicamente al mejor equipo de trabajo, cuando se establezcan dentro de las acciones de Bienestar procesos de equipos de trabajo, de acuerdo con el presupuesto asignado anualmente para ello.
- ✓ **Incentivos no pecuniarios.** Entendido como el conjunto de programas dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y de los equipos de trabajo con desempeño productivo en niveles de excelencia que ocupen el segundo y tercer lugar.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

- ✓ Definir e implementar estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía de Pereira y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, así como promover el aumento de los niveles de

satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del funcionario público con la entidad.

3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Generar alternativas y espacios recreativos, deportivos, sociales y culturales que permitan la interacción del funcionario público y su familia fomentando su desarrollo personal, para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, fortaleciendo el clima organizacional manifestado en la motivación e integración, construyendo relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión y visión institucional.
- a) Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios de la Alcaldía de Pereira en el desempeño de su labor, contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, mediante un sistema de estímulos que exalte los niveles sobresalientes y la participación activa en equipos de trabajo que redundan en la calidad de los servicios ofrecidos.
- b) Buscar el reconocimiento de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que responda a las necesidades de la entidad frente a la ciudadanía de forma ética, logrando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- c) Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las iniciativas y estrategias institucionales.

4. ALCANCE

4.1 Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos todos los funcionarios de la planta de personal de la Alcaldía de Pereira, incluidas sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

4.2 Responsables

La Alcaldía de Pereira, a través de la Secretaría de Gestión Administrativa y la Dirección Administrativa de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar e Incentivos 2022.

5. ESTRATEGIA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar social se fundamenta en la planeación estratégica y directrices de la alta dirección, las necesidades individuales y colectivas de los funcionarios de la entidad sus familias, entre las cuales se encuentran:

- **Evaluación y Diagnóstico:** identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2022.
- **Diseño y formulación:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, diseñar un cronograma de actividades para el Programa de Bienestar e incentivos a implementar en la vigencia 2022
- **Seguimiento y Evaluación:** Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2022.

La Secretaría de Gestión Administrativa y la Dirección Administrativa de Talento Humano realizan proyectos que armonizan las necesidades en todo nivel de los funcionarios, estas áreas son las encargadas de la realización y la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las iniciativas, propuestas y preferencias de los funcionarios públicos de la Alcaldía de Pereira, la Secretaría de Gestión Administrativa y la Dirección Administrativa de Talento Humano tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

5.1 Diagnóstico.

Para identificar las necesidades de los funcionarios de la Alcaldía municipal de Pereira, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Necesidades de capacitación bienestar 2022, de la Dirección Administrativa de Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el diagnóstico de identificación de necesidades de bienestar.

Se convocó al 100% de los funcionarios de la Alcaldía de Pereira, correspondiente a 552 personas a participar en el diligenciamiento de un formulario de encuesta enviado al correo institucional (aplicativo SAIA), por medio del cual se conocieron las necesidades intereses en pro del bienestar del colaborador, participando 431 funcionarios, correspondiente al (78%) del total de planta.

Se tuvo en cuenta el desarrollo de las actividades realizadas en el 2021 para conocer el interés de los funcionarios en la continuidad de estas. Con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades 2022 se trazó el Plan de Bienestar; con

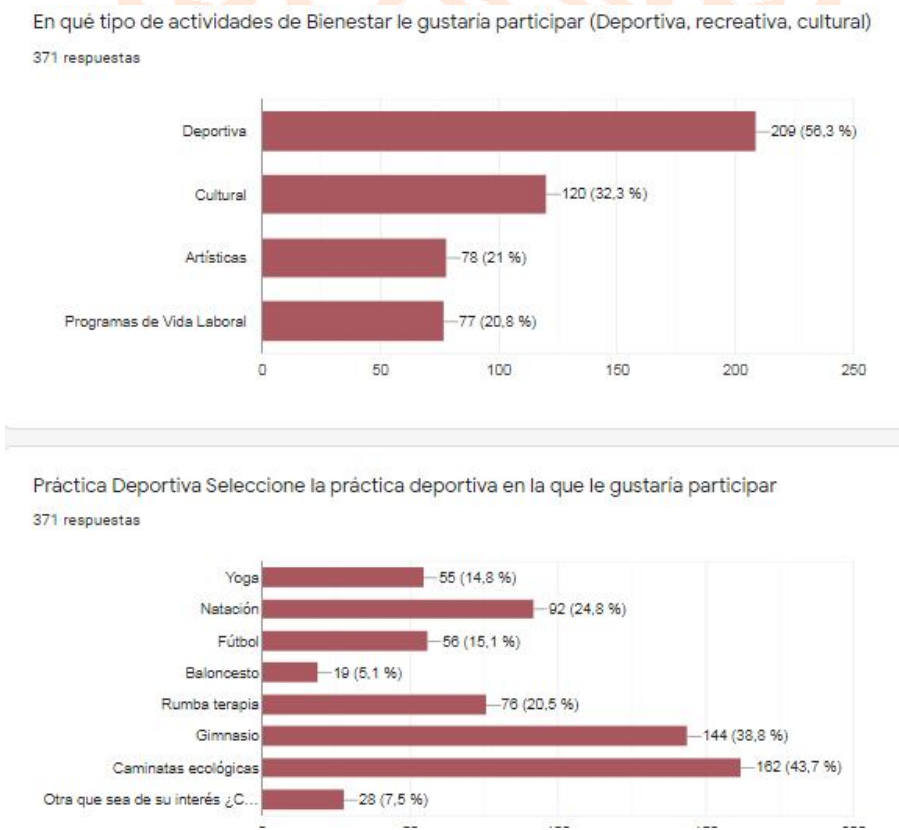
el objetivo de cumplir con las expectativas de los funcionarios y propender por el mejoramiento del clima organizacional de la entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del funcionario.

Caracterización de la planta

5.2 Tabulación de Encuestas.

A continuación, se presenta la información correspondiente a la encuesta para definir las necesidades del Plan de Bienestar 2022, aplicada durante el mes de diciembre de 2021 y enero de 2022, respecto a las siguientes variables:

Con el fin de identificar sus necesidades y expectativas en materia de Bienestar, contenido nos servirá para la elaboración del Plan de Bienestar Institucional, a continuación se dan los Resultados.

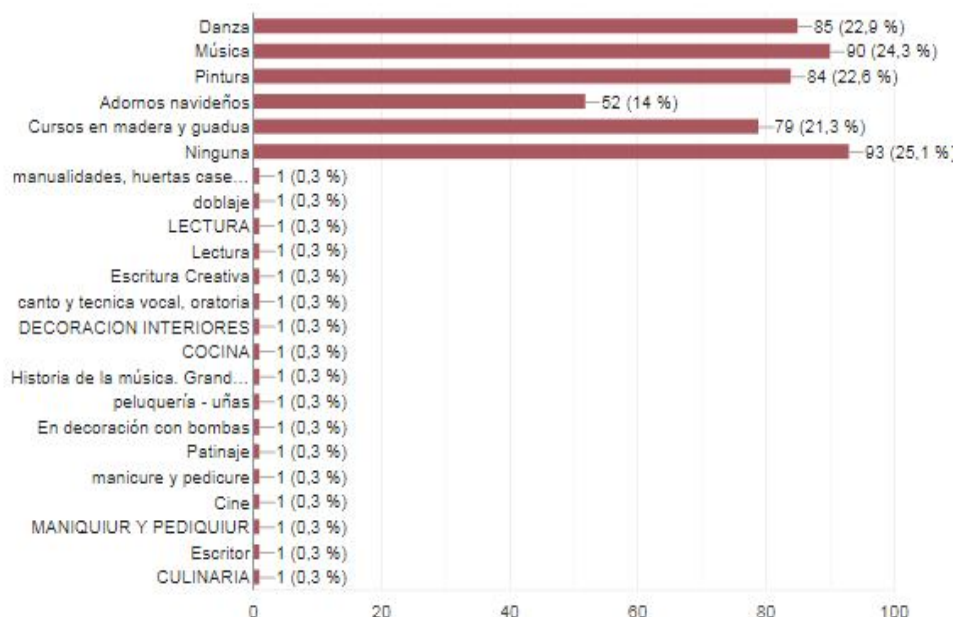


Los funcionarios que participaron en la encuesta de necesidades manifestaron que desean participar en Actividades Deportivas, Recreativas y Culturales; con un 56.3 %, Actividades Deportivas, seguido con un 32. %

Actividades Culturales, Con un 28. % Artísticas, Con un 38% Gimnasio, un 24 % Natación, Con un 20% Rumbo Terapia.

Práctica en Disciplinas Culturales y artísticas Seleccione las actividades culturales y artísticas en las que le gustaría participar

371 respuestas



Los funcionarios que participaron en la encuesta de necesidades manifestaron que desean participar en Actividades; con un 22.9 %, Danza, seguido con un 24. % Actividades Musicales, Con un 22. % Pintura, y un 21. % Cursos de Madera y Guadua.

Necesidades de capacitación que requiere para la vigencia 2022, según las funciones que se ejecutan en su secretaría.

Es de anotar que las actividades contempladas en este plan se ajustarán de acuerdo con la coyuntura que se presente en relación con los temas de salud pública y el presupuesto para la vigencia 2022.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de bienestar, fueron priorizadas las actividades de mayor votación por parte de los funcionarios de la Alcaldía de Pereira para definir el Plan de Bienestar 2022, no obstante, en caso de contar con los recursos suficientes o de generarse alianzas de gestión y si las modalidades y dinámicas de ejecución lo permiten, se realizarían algunas de las actividades no consideradas como prioritarias, con el fin de atender la mayor cantidad de necesidades manifestadas.

Por otra parte, el Plan de Bienestar cuenta con actividades que por tradición de la Alcaldía de Pereira fortalecen la cultura y hacen que los funcionarios afiancen su identidad y pertenencia con la entidad, tales como, las conmemoraciones a la mujer, disfrute día de la familia, conmemoración día del funcionario

(actividad), los cumpleaños de los funcionarios, celebración y otorgamiento de un día por cumplir quinquenio, entre otros.

- **Día de la Familia.** Acuerdo Sindical enero 2019: Se otorgará un (1) día de jornada semestral (Jornada familiar). Dicha jornada podrá ser acumulada para el segundo semestre de la vigencia que corresponda. El disfrute de estas jornadas debe ser

Solicitadas mediante oficio radicado en archivo municipal, contando con el visto bueno del superior inmediato, para el trámite respectivo ante la Dirección Administrativa de Talento Humano.

- **Secretaría de Cultura.** Se harán las gestiones pertinentes para brindar actividades de capacitación y bienestar laboral para el funcionario y su núcleo familiar.

- **Día del Servidor Público.** El Decreto Nacional 2865 de 2013, institucionaliza el 27 de junio de cada año la celebración del día del servidor público. Este evento debe realizarse con actividades de capacitación y reflexión institucional.

- **Celebración del cumpleaños del empleado.** Acuerdo Sindical enero 2019. La administración municipal concederá un (1) día compensatorio, cuando el empleado público cumpla años, mismo del que podrá hacer uso en el mes siguiente a la fecha de su cumpleaños. La solicitud del día compensatorio deberá ser concertada con el superior inmediato, y solicitada por escrito.

- **Celebración quinquenio del empleado.** La administración municipal reconocerá un (1) día compensatorio al empleado público al cumplimiento de cada quinquenio al servicio de la administración municipal. Igualmente se realizará un reconocimiento simbólico el día de celebración del servidor público y/o cuando lo programe la Secretaría de Gestión Administrativa, mediante acto administrativo que se enviará a la hoja de vida del empleado.

- **Incapacidades:** Acuerdo Sindical enero 2020. La administración municipal de Pereira, se compromete respecto de los empleados pagos con recursos propios a reconocer el 100% de las incapacidades, a partir del día 14, siempre y cuando estas sean de forma consecutiva.

- **Planes de retiro asistido.** La administración municipal garantiza los planes de retiro asistido y/o adaptación laboral para pre-pensionados o empleados que se acerquen a la edad de retiro forzoso.

Para la ejecución de las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar 2022, han sido clasificadas por la Dirección Administrativa de Talento Humano, en seis áreas de intervención, cada una de ellas en alineación con los ejes temáticos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. A continuación las áreas definidas:

- a) Actividades de reconocimiento
- b) Actividades para nuestras familias

- c) Actividades para nuestros funcionarios
- d) Actividades recreativas y culturales
- e) Cursos vacacionales
- f) Salario Emocional

Nota: las Actividades Correspondientes a Salud y Seguridad en el Trabajo, se encuentran contempladas en el Plan de la Vigencia 2022.

5.4 Riesgo Asociado al Plan y el Cronograma de actividades.

El principal riesgo es que las actividades no se puedan ejecutar dada la emergencia sanitaria que atraviesa el país. Por lo anterior, el presente plan y cronograma de actividades, es susceptible de ajustes y/o modificaciones frente a las actividades a realizar, dependiendo de las condiciones, seguridad, escenarios disponibles, situaciones de emergencia o salud pública, así mismo la forma de realizarlos presencial o virtual, para ello la Dirección Administrativa de Talento Humano, hará los ajustes necesarios en caso de ser necesario.

Otras intervenciones en Bienestar Social

☐ **Promoción de ferias para el fomento educativo:** En articulación con las universidades, entidades educativas, SENA, la Caja de Compensación Familiar, entidades financieras y de crédito, entre otros.

☐ **Apoyo Financiero para Educación Formal:** El otorgamiento busca el fortalecimiento de habilidades y competencias técnicas de los funcionarios, para lo cual apoya económicamente el desarrollo de Programas de Educación formal para adelantar estudios de pregrado, postgrado y comisiones de estudio.

☐ **Estado Joven:** Estado Joven es un programa cuyo objetivo es fomentar la práctica laboral en el sector público. De esta manera, los estudiantes de programas de formación complementaria de educación superior pregrado universitario, adelantarán prácticas laborales en las entidades públicas de Colombia. Recibirán un auxilio formativo, la afiliación a seguridad social y una experiencia real y enriquecedora del mundo laboral y del sector público, a través del Link: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/estado-joven_1

☐ **Programa Servimos:** Es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del funcionario público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los funcionarios públicos, sin importar su tipo de vinculación, cuya socialización se hace a través del aplicativo SAIA.

Nota: El presente programa es susceptible de ajustes y/o modificaciones frente a las actividades a realizar, dependiendo de las condiciones de clima, seguridad, escenarios disponibles, costos, disponibilidad presupuestal, situaciones de emergencia o salud pública, entre otras. La Dirección Administrativa de Talento Humano hará los ajustes respectivos en caso de ser necesario.

Divulgación y Evaluación

Con el fin de mantener informados a los funcionarios de la entidad sobre las diferentes actividades de bienestar social, así como las de capacitación y seguridad y salud en el trabajo, se enviarán publicaciones semanales vía SAIA, con el calendario de actividades a realizar en la respectiva semana.

Así mismo, la Dirección Administrativa de Talento Humano cuenta con la cuenta de correo pic@pereira.gov.co, mediante la cual se socializarán todas las actividades de bienestar ofertadas tanto internamente, como por entidades de la región entre otras.

Las actividades realizadas en el marco del Plan de Bienestar Social serán evaluadas con el fin de conocer los niveles de satisfacción de los beneficiarios de las mismas y plantear alternativas de mejora en próximas actividades. Estas evaluaciones se realizarán de manera virtual.

6. ESTRATEGIA PROGRAMA DE INCENTIVOS.

El programa de incentivos como parte del sistema de estímulos, está orientado a crear condiciones favorables para los funcionarios en el trabajo, de manera que se contribuya al cumplimiento de sus objetivos de desempeño y se reconozcan los resultados en niveles de excelencia.

En cumplimiento del Decreto 1567 de 1998, el programa de incentivos se desarrolla a través de proyectos de calidad de vida laboral, y se estructuran a través del plan de incentivos.

8.2. Propuesta Programa de Incentivos para la vigencia 2022

La Dirección Administrativa de Talento Humano sugiere el siguiente Plan de Incentivos para la vigencia 2022, tomando como base la normatividad vigente y lo establecido por la entidad.

- Mejores funcionarios

Este incentivo busca exaltar el desempeño de excelencia y reconocerá de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente incentivo, pecuniario o bonos, de acuerdo al presupuesto, a las siguientes categorías:

- El mejor funcionario (a) de carrera administrativa de la entidad.

- El mejor funcionario (a) de carrera administrativa, en cada uno de los niveles jerárquicos.
- El funcionario(a) de libre nombramiento y remoción nivel Asesor
- El mejor funcionario (a) de libre nombramiento y remoción. (Gerente Público)

Los requisitos, el proceso de selección y la manera de dirimir empates para definir a los mejores funcionarios de cada nivel, se realizará mediante concurso interno y definidos por la comisión de personal.

- Otros reconocimientos

La Alcaldía de Pereira busca reconocer la participación activa de los funcionarios en: Escenarios y actividades propias del desarrollo institucional, así como en actividades en las cuales se representa a la entidad de manera destacada y que merecen un reconocimiento.

Las categorías en las cuales se realizan reconocimientos adicionales dentro del Plan de Incentivos son:

- Funcionarios comprometidos con el uso de la bicicleta
- Reconocimiento Pensionados y pre pensionados 2022.
- Funcionarios destacados en la Alcaldía de Pereira
- Antigüedad en la entidad: 5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años (Quinquenios).
- Otras, asociados al cumplimiento de los fines misionales o el desarrollo de competencias del funcionario público