	RESOLUCIONES		
	CÓDIGO: F-GJ-02	VERSIÓN: 03	FECHA: 1/01/2019
			Página 1 de 2

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA NO. 231 DE 2019
(Pitalito, 19 MAR 2019)

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y DE ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDÍA DE PITALITO HUILA

EL ALCALDE ENCARGADO DEL MUNICIPIO DE PITALITO HUILA,
En ejercicio de las facultades conferidas en el Artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 135 de 2019 y....

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Ley 1567 de 1998 expedido por el Gobierno Nacional, se crea los programas de Bienestar Social para las entidades del orden nacional, departamental y territorial.


Que el Artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998, "establece el Sistema de Estímulo para los empleados del Estado, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, programas, entidades y disposiciones legales y programas de bienestar social e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales".

Que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente programas de capacitación, bienestar e incentivos para sus funcionarios.

Que por mandato de la Ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad Territorial, diseñar un plan para favorecer al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, reconociendo o premiando los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 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"*.

Proyectó: Demensy Cabrera Molina <i>WS</i>	Aprobado por: Lucy Abelina Nañez Ortega
Revisado por: Gloria Ruth Cruz Núñez	Firma:
Firma:	Nombre: Lucy Abelina Nañez Ortega
Nombre: Gloria Ruth Cruz Núñez	Cargo: Asesora Externa Despacho
Cargo: Secretaria General	

	RESOLUCIONES		
	CÓDIGO: F-GJ-02	VERSIÓN: 03	FECHA: 1/01/2019
			Página 2 de 2

Que mediante Decreto número 135 de 18 de marzo de 2019, se encargó de las funciones de Alcalde al doctor José Ricardo Cruz Carvajal Secretario de Gobierno e Inclusión Social.

En virtud de lo anterior,

RESUELVE:




ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019, de conformidad con los procesos adelantados con los Integrantes del Comité de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual hace parte del acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, podrá ser ajustado de conformidad con la necesidad de los servidores públicos de la Alcaldía de Pitalito, durante la presente vigencia.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


JOSÉ RICARDO CRUZ CARVAJAL
 Alcalde Encargado

Proyectó: Demensy Cabrera Molina 	Aprobado por: Lucy Abelina Nañez Ortega 
Revisado por: Gloria Ruth Cruz Núñez	Firma:
Firma: 	Nombre: Lucy Abelina Nañez Ortega
Nombre: Gloria Ruth Cruz Núñez	Cargo: Asesora Externa Despacho
Cargo: Secretaria General	



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS 2019

SECRETARÍA GENERAL
TALENTO HUMANO

2019

TABLA DE CONTENIDO

Orden	Detalle	Página
1	Introducción	3
2	Marco legal	4
3	Objetivo general	4
3.1	Objetivos específicos	4
4	Alcance documento	5
5	Autoridades y responsables	5
6	Formulación del Plan	5
7	Resultado de la encuesta	5 a 11
8	Actividades a desarrollar	11
9	Cronograma de actividades	12
10	Plan de incentivos y reconocimientos	13
11	Programa de pre pensionados	13
12	Medición y efectividad del plan	13
13	Presupuesto	14
14	Definiciones a tener en cuenta	14 a 15

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Pitalito, está encaminado a optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario en los ámbitos social, cultural, familiar, laboral y que promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor en armonía con el mejoramiento de la productividad institucional y por ende de la Administración Municipal.

A través de la ejecución del Plan de Bienestar e incentivos, Alta Dirección busca mejorar la calidad de vida de los servidores públicos en el día a día, entendido, como el incremento de la satisfacción de los requerimientos de integridad laboral, condición que influye positivamente en el bienestar individual que los llevará a estar más comprometido y motivados con la entidad.

De igual manera, con la planeación, elaboración, aprobación, implementación, aplicación y seguimiento del Plan de Bienestar e incentivos se da cabal cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad del orden Nacional, atinente a que las entidades públicas deben cumplir con este derecho que tienen los servidores públicos y brindar un tratamiento preferencial al talento humano con un alto grado de calidad.

En consecuencia, y acorde con los lineamientos establecidos para la administración pública, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Pitalito, responde a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y a los requerimientos de formación y bienestar social.

Es así que se han tenido en cuenta para su diseño las normas vigentes relacionadas con la administración de personal, los lineamientos de la alta dirección, los recursos asignados para la vigencia, y las expectativas de los servidores plasmadas en la encuesta aplicada al personal de planta; con base en ello se definieron las actividades a desarrollar para la vigencia 2019, en beneficio de los servidores de la Planta Global de la Alcaldía de Pitalito.

El resultado esperado luego de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar e incentivos de la Alcaldía de Pitalito, es buscar una ventaja competitiva con equipos de trabajo fortalecidos en lo individual y en lo colectivo trabajando en pro del mejoramiento de las condiciones laborales y aportando a las metas del Plan de Desarrollo "Somos Pitalito Territorio Ideal".

2. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- Decreto Ley 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos: 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e Incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- Ley 909 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 social e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.
- Ley 443 de 1998: Expide normas sobre carrera administrativa y otras disposiciones.
- Ley 100 de 1993: Seguridad social integral
- 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.
- Ley 1811 de 2016, "Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta, artículo 5°.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo integral del servidor público, mejorando los niveles de calidad de vida laboral, personal y el de sus familias, a través de espacios de aprendizaje, entretenimiento e integración familiar que redundan en el desarrollo personal social y laboral del servidor público con el fin de lograr un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad que coadyuve al cumplimiento de los objetivos misionales trazados por la entidad.

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Calidad de vida laboral. Fortalecer el trabajo laboral encaminado hacia el desarrollo del Ser y la búsqueda de su crecimiento personal, a través de actividades diversas. (Reconocimiento de las fortalezas propias).

- Actividades deportivas, recreativas. Promover la expresión y el contagio de emociones positivas para el desarrollo de las capacidades de imaginación, creatividad, memoria, pensamiento, percepción, habilidades, liderazgo, valores y sentimientos como estrategia para la felicidad en el ámbito laboral. (Estados mentales positivos).

- Actividades para el núcleo familiar. Contribuir a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar a través de actividades participativas basadas en la promoción y prevención. (Propósito de vida y Relaciones interpersonales).

- Actividades culturales. Generar sentido de pertenencia en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, mediante el reconocimiento de logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad. (Relaciones interpersonales)

4. ALCANCE DEL DOCUMENTO

Inicia con la identificación de necesidades en Bienestar de quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar e incentivos, y finaliza con la ejecución y el análisis de resultados de las actividades planteadas. Este documento aplica a todos los funcionarios de Elección Popular, periodo fijo, de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisional.

5. AUTORIDADES Y RESPONSABILIDADES

CARGO	COMPETENCIA
Alta Dirección	*Adoptar el plan de bienestar social. *Generar los espacios que correspondan para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos
Profesional Universitario Talento Humano Secretaría General	*Proyectar la encuesta. *Coordinar la publicación de la encuesta. *Proyectar el plan de bienestar social e incentivos. *Hacer seguimiento a la aprobación, adopción, publicación, ejecución y evaluación del plan de bienestar social.
Comité Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG	Aprobación encuesta, aprobación de plan de bienestar social.
Secretaría General	Elaboración de estudios previos, seguimiento a los procesos contractuales
Comisión de personal	Aprobación de la encuesta, fortalecimiento plan, seguimiento a las actividades, evaluación.

6. FORMULACIÓN DEL PLAN

Para la formulación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2019, se tomó como insumo el diagnóstico de necesidades y expectativas manifestadas por los servidores públicos de la entidad de acuerdo con la aplicación de una encuesta, cuyo propósito fue identificar tendencias que permitieran la satisfacción de las necesidades fundamentales de carácter colectivo e individual.

7. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

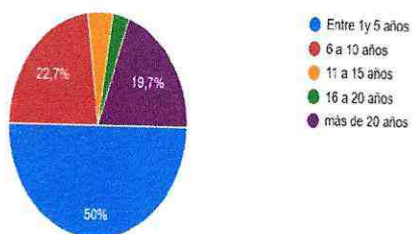
Actualmente en la planta de personal de la Alcaldía de Pitalito, cuenta con 205 funcionarios de los cuales 128 contestaron la encuesta el cual corresponde al 62,43%. El total que el sistema arrojó fue de 132 funcionarios que diligenciaron la encuesta, al organizar por nombres se identificó que un funcionario la realizó tres veces, y tres más la diligenciaron dos veces. Teniendo en cuenta que los funcionarios que no participaron

de la encuesta se considera pertinente tener en cuenta la caracterización para el desarrollo de las actividades programadas.

El consolidado del instrumento aplicado es el siguiente:

8. Antigüedad:

132 respuestas

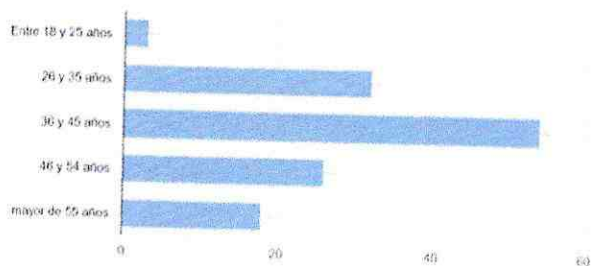


Antigüedad	Nro. de funcionarios
1 a 5	65
6 a 10	28
11 a 15	6
16 a 20	4
más de 20	25
Total	128

El 50% de funcionarios que diligenciaron la encuesta llevan en la Alcaldía entre 1 y 5 años, sin embargo, en la tabla se evidencia el número de funcionarios y el tiempo laborado en la Alcaldía.

9. Edad:

132 respuestas

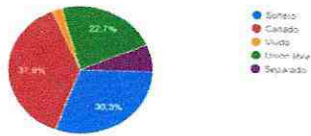


Edad	Nro. de funcionarios
26 a 35	28
36 a 45	52
46 a 54	26
mayor de 55	18

Con relación a la edad se evidencia que el 50% está en el rango de 36 a 45 años, el cual permite a la Alcaldía Municipal que los funcionarios participen de las actividades programadas, por cuanto son personas con fortaleza física

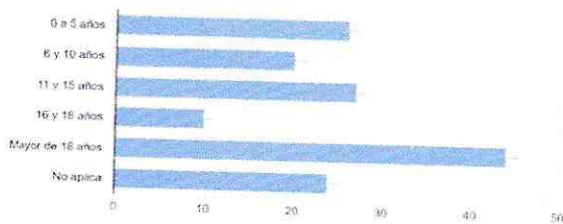
Estado civil	Nro. de funcionarios
casado	49
separado	9
soltero	38
unión libre	29
viudo	3
Total	128

10. Estado civil:
102 respuestas



Con relación al estado civil de los funcionarios el 37.9% son casados, por lo tanto, algunas actividades deben ser tenidas en cuenta en que se incluya la familia.

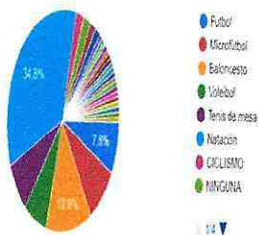
11. Hijos con edades entre:
132 respuestas



Edades hijos	Nro. de funcionarios
0 a 5 años	22
6 a 10 años	13
11 a 15 años	13
16 a 18	9
Mayor de 18	39
No aplica	32
Total	128

Con relación a los hijos más del 40% de los encuestados el rango de los hijos son mayores de 18 años, este resultado nos permite conocer la edad para realizar actividades teniendo en cuenta la edad.

12. Seleccione UNA actividad Deportiva, la de su preferencia de acuerdo con las siguientes opciones: (Debe seleccionar 1 sola opción):
132 respuestas

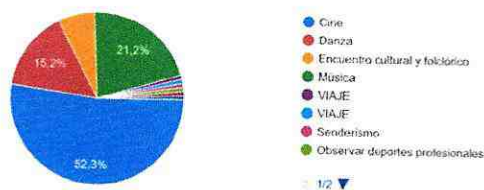


Actividad Deportiva	Nro. de funcionarios
Aeróbicos	6
Ajedrez	1
Baile	1
Baloncesto	17
Billar	1
Caminar	4
Ciclismo	6
Entrenamiento personalizado	3
Fútbol	9
Microfútbol	9
Minitaje	1
Natación	44
Ninguna	5
No	1
Rumba aeróbica	1
Savate	2
Tenis de mesa	9
Voleibol	8
Total	128

La actividad que obtuvo el mayor porcentaje es el natación con 34.8%, seguida el baloncesto, el cual permite que se organicen campeonatos entre las diferentes secretarías, o podría tenerse en cuenta para yincana de acuerdo a la preferencia de los funcionarios en las diferentes actividades deportivas.

13. Seleccione UNA actividad de entretenimiento, la de su preferencia de acuerdo con las siguientes opciones: (Debe seleccionar 1 sola opción):

132 respuestas



Actividad Recreativa	Nro. de funcionarios
Cine	67
Danza	19
Encuentro cultural	9
Música	28
Ninguno	1
Observar deportes profesionales	1
Senderismo	1
viajar	2
Total	128

La gráfica nos permite evidenciar que el 52.3% de las actividades de entretenimiento que más les gusta a los funcionarios es el cine, luego la música con el 21.87% y danza con el 14.84 %, son actividades que se pueden plantear en las actividades del bienestar.

14. Seleccione UNA actividad de PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL, la de su preferencia d...s: (Debe seleccionar 1 sola opción):

132 respuestas

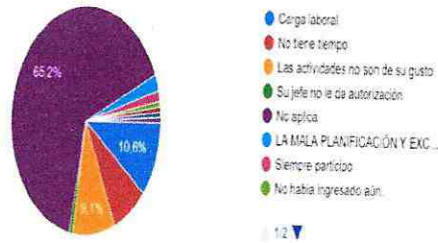


Actividades de promoción y prevención de la salud integral	Nro. de funcionarios
Salud visual	38
Salud oral	19
Salud nutricional	20
Prevención cáncer	14
Prevención cardiovascular	9
Manejo del estrés	17
Ergonomía	5
Brigadas de emergencia	5
Prevención de adicciones	1
Total	128

Con relación a la promoción y prevención de la salud, todos son importantes, en el orden de importancia que los funcionarios decidieron son: salud visual 30%, salud nutricional con el 16%, salud oral 15%, manejo del estrés 13% y prevención del cáncer 11%, actividades que se realizarán con el apoyo de las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios- EAPB (Resolución 1536 de 2015).

15. ¿Por cuál de estos motivos no participa en las actividades de Bienestar Social?:

132 respuestas

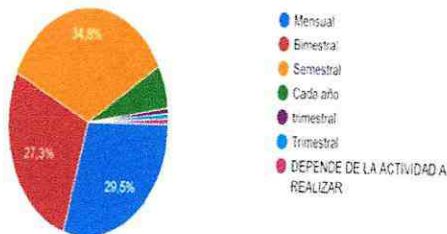


Motivo por el cual no participa de las actividades	Nro. de funcionarios
Carga laboral	14
Mala planificación	1
Actividades no son de su gusto	11
No aplica	86
No había ingresado	1
Incumplimiento de fechas	1
No tiene tiempo	9
Presupuesto	1
Siempre participa	3
Jefe no autoriza	1
Total	128

El 62% de los funcionarios asisten a las actividades de bienestar, sin embargo el motivo por el cual no asisten el 10.6% por carga laboral, 9.1% las actividades no son de su gusto. Es importante tener en cuenta a los funcionarios que no asisten por no tener tiempo, si es únicamente laboral.

16. ¿Con que frecuencia le gustaría que la Alcaldía, realizara actividades de bienestar laboral?

132 respuestas

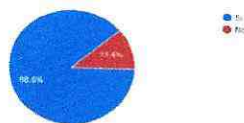


Frecuencia para realizar las actividades	Nro. de funcionarios
Bimestral	35
Cada año	7
Depende de la actividad	1
Mensual	37
Semestral	46
Trimestral	2
Total	128

De acuerdo a la gráfica se evidencia que el 36% expresan que las actividades se realicen semestral, el 29% mensual y 27% trimestral, el cual permite que el cronograma se realiza teniendo en cuenta el resultado de la encuesta.

17. Cree usted que los incentivos y estímulos mejorarían su desempeño en la Secretaría u Oficina donde Usted labora?

132 respuestas



Los incentivos y estímulos mejorarían su desempeño en la Secretaría u Oficina donde Usted labora	Nro. de funcionarios
No	16
Si	112
Total	128

Los incentivos y estímulos que la Alcaldía de Pitalito si mejoran el desempeño de los funcionarios en las oficinas y Secretarías, en la gráfica se observa que el 88 % así lo percibe; por lo tanto, para esta vigencia se deben aumentar teniendo en cuenta el trabajo en equipo.

18. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Señale una opción)

132 respuestas

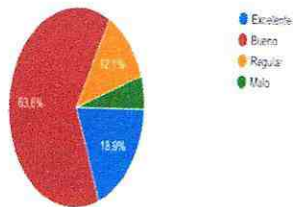


Prioridad de las actividades de bienestar para este año	Nro. de funcionarios
Actividades Culturales	3
Actividades Deportivas	2
Actividades Recreativas	87
Clima laboral	9
Educación (funcionarios de carrera, libre nombramiento y remoción)	8
En formación académica (educación no formal)	11
Pre pensionados	1
Programas de Promoción y Prevención de Salud	7
Total	128

Dentro de la preferencia de las actividades a realizar en esta vigencia 2019, el 68% considera las actividades recreativas como prioridad, sin embargo 8 funcionarios de la Administración Municipal de carrera, para ellos la prioridad de educación formal, el cual se debe tener en cuenta y que se fijen cuáles son los requisitos para evitar inconvenientes en el trámite del pago de semestre de sus hijos o de ellos según el caso.

19. El plan de bienestar social e incentivos de la vigencia 2018, para Usted fue:

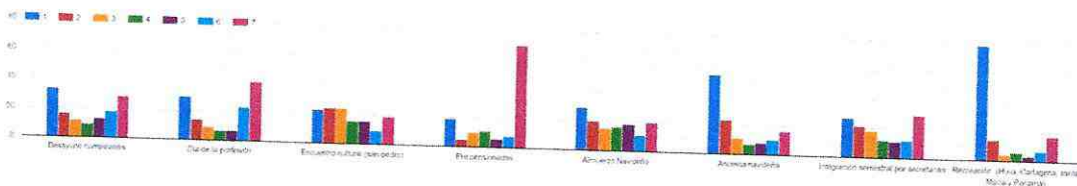
132 respuestas



Prioridad de las actividades de bienestar para este año	Nro. de funcionarios
Bueno	85
Excelente	25
Malo	4
Regular	14
Total	128

De acuerdo a la gráfica se observa que el 66% de los funcionarios el plan de bienestar social de la vigencia 2018 fue bueno, el 20% fue excelente, 11% regular, lo que permite determinar que se debe mejorar de manera integral.

20. De las actividades desarrolladas dentro del Plan de Bienestar Social e incentivos, cual le agradó más (clasifique en orden de importancia de 1 a 7, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 7 la última):



De las actividades que se realizaron en la vigencia 2018, las que más agradaron en orden de prioridad: Recreación, anqueta, desayuno de cumpleaños, almuerzo de navidad y actividad cultural.

De igual forma, algunos funcionarios realizaron aportes importantes, de acuerdo con actividades realizadas en la vigencia 2018:

1. Cumplir con las actividades programadas en el plan de bienestar social e incentivos.
2. Realizar los procesos con anticipación
3. Ejecutar las actividades de recreación en el primer semestre para lograr buenos precios.
4. Tener opción de visitar países del exterior como México, Punta Cana entre otros
5. Mayor comunicación con los funcionarios de las actividades a realizar
6. En la anqueta no incluir dulces
7. Realizar actividades que mejoren las relaciones laborales
8. Incluir la familia en las actividades
9. La supervisión de los contratos debe ser estricta.
10. Que las actividades no se realicen a última hora
11. Cambiar las anquetas por bonos para adquirir lo que se necesite en cada hogar de los funcionarios.
12. Incluir plan exequial
13. Nuevos destinos a visitar.
14. Mejorar la calidad de los servicios prestados en los hoteles.
15. Tener en cuenta Leticia, Chocó, Providencia para próximos viajes
16. Realizar máximo cuatro actividades al año
17. Mantener buena comunicación para conocer la programación del plan de bienestar social.

8. ACTIVIDADES DE BIENESTAR A DESARROLLAR

La Entidad realizará algunas Actividades de Bienestar a través de la gestión Interna Institucional y otras contratadas de acuerdo con el presupuesto asignado y la aprobación de Comité de Modelo Integrado de Gestión MIPG.

9. CRONOGRAMA ACTIVIDADES:

A continuación, se describe por ejes y actividades de acuerdo a las necesidades de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pitalito:

EJES	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN	PRESUPUESTO
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Integración Secretarías	Secretarías	Funcionarios	Dos al año	Salarios funcionarios
	Integración fin de año cena	Secretaría General	Funcionarios	Viernes 13 de diciembre 2019	20.000.000
	Ancheta	Secretaría General	Funcionarios	diciembre de 2019	22.718.840
	Día del servidor público	Secretaría General	Funcionarios	Viernes , 21 de junio de 2019	15,000,000
	Servicios Financieros: visitas comerciales entidades bancarias, con el fin de ofrecer, servicios y beneficios financieros para: vivienda, libre inversión, estudios entre otros	Secretaría General	Funcionarios	1 al año	Logística
	Horario Flexible: Permiso remunerado estudios pregrado posgrado	Alta Dirección, Secretarios, Jefes de Oficina	Funcionarios	dos semestres	Salarios funcionarios
	Uso de la bicicleta. Resolución 1811 de 2016 hasta 8 medios días remunerados al año	Secretaría General	Funcionarios	diciembre de 2019	Un día salario
	Salida recreativa, con integración cultural y recreativa	Secretaría General	Funcionarios	mayo de 2019	366.500.000
PROGRAMAS DE VIVIENDA	Socialización proyectos de vivienda	Secretaría General-vivienda	Funcionarios	Toda la vigencia	Logística
EDUCACIÓN FORMAL	Pago de matrícula pregrado y posgrado funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, hasta dos (02) 2mlmv	Secretaría General	funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción (5)	julio de 2019	8.281.160
ARTISTICO Y CULTURAL	Integración sanpedrina	Secretaría General	Funcionarios	28 de junio de 2019	20,000,000
DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Sensibilización Pre pensionados, Asesoría con los AFP Apoyo en los trámites de los funcionarios ante AFP	Secretaría General	Servidores públicos próximos a cumplir los requisitos de jubilación pre pensionados (37)	26 de julio de 2019	5,000,000
INCENTIVOS	Trabajo en equipo: Socialización PIGA, Código de Integridad	Secretaría General Ambiente y Gestión del Riesgo- S.S.T	Funcionarios	Segundo semestre 2019	6,000,000
SALARIO EMOCIONAL	Celebración de cumpleaños: Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado a solicitud del funcionario y aprobado por el Secretario o Jefe de Oficina	Secretarios Jefes de Oficina	Funcionarios	Enero a diciembre	Salarios diario s/cargo: Secretario, Jefe de Oficina \$150.993, Profesional Especializado \$121.181, Profesional \$114.004, Técnico \$89.713, Asistenciales: \$61.281 y \$48.583.
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Campañas de salud oral, visual, nutricional	Secretaría General – APB- Secretaría de Salud	Funcionarios	2 al año	Logística
TOTAL					\$463.500.000

Nota: las actividades correspondientes a Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran contempladas en el Plan de trabajo de la vigencia 2019.

10. PLAN DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

En la Alcaldía de Pitalito los incentivos se realizarán por concurso de acuerdo a la socialización y aplicación del PIGA y Código de Integridad.

Los reconocimientos se establecerán a través de acto administrativo, según lo establezca el Comité de MIPG.

11. PROGRAMA DE PREPENSIONADOS

El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionario para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión, con el "enfoque propósito de vida"

Las actividades a desarrollar para los pre-pensionados se enfocarán a:

- a. Identificar quienes están próximos a obtener la pensión.
- b. Realizar un seguimiento para revisar en qué etapa se encuentra el funcionario y brindar la información necesaria y pertinente para la consecución de su pensión de vejez.
- c. Programar actividades y charlas para sensibilizar los funcionarios que están próximos a pensionarse, los documentos y requisitos que deben tener, y las actividades que pueden realizar posterior a su pensión.
- d. Apoyo jurídico a los funcionarios en los trámites ante Administradoras de Fondos de Pensiones

12. MEDICIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

Para medir la gestión y el impacto que se tenga frente a la ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Pitalito para la vigencia 2019, se medirán y evaluarán los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cumplimiento de las actividades	$\text{No. De actividades realizadas} / \text{No. De actividades previstas} * 100$	Anual
Cumplimiento de los objetivos	$\text{No. De personas que consideran que el objetivo de la actividad se cumplió totalmente} / \text{Total de funcionarios asistentes (por cada actividad)} * 100$	Anual

13. PRESUPUESTO:

El presupuesto oficial asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Pitalito para el año 2019 corresponde a la suma de CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MCTE (\$463.500.000):

RUBRO	DETALLE	VALOR
211020216	BIENESTAR SOCIAL	300,000,000.00
2304212212221	SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO CULTURALES Y DEPORTIVOS	103,500,000
230421212222	SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO CULTURALES Y DEPORTIVOS	60,000,000.00
TOTAL		463,500,000.00

14. DEFINICIONES A TENER EN CUENTA:

- **Actividad:** Grupo de tareas que forman parte de los requerimientos de un puesto o de un proceso
- **Aptitud:** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.
- **Autoeficacia:** Creencia de que se cuenta con las capacidades necesarias para realizar una tarea, responder a las expectativas del rol y cumplir con una situación difícil sin problemas.
- **Autoevaluación:** Proceso de pedir a los individuos que identifiquen y comparen sus puntos débiles y sus puntos fuertes.
- **Autorrealización:** Necesidad de llegar a ser todo lo que uno es capaz de alcanzar.
- **Bienestar Laboral:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.
- **Calidad de Vida Laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.
- **Clima laboral:** Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.
- **Calidad de Vida Laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.
- **Debilidades:** Ausencia de condiciones internas representadas en recursos humanos, físicos y axiológicos que limitan o dificultan el éxito de la organización. Son características internas importantes para la operación de poco desarrollo o inexistentes y que limitan o inhiben el éxito general de una organización.
- **Eficacia:** Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los, objetivos y metas.
- **Eficiencia:** Relación entre resultados y uso de los recursos disponibles. En otras palabras, es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos.
- **Equipo de Trabajo:** Conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente aportando habilidades complementarias, buscando excelencia en el desempeño y una meta con la que se sientan solidariamente responsables.
- **Estrategias:** Se refiere a tácticas sobre cómo lograr los objetivos propuestos; por consiguiente, se refleja en planes, programas y proyectos. Opciones o maneras elegidas por la entidad para utilizar los recursos y dirigir los esfuerzos hacia el logro de los objetivos, considerando sus propias fortalezas y debilidades y las oportunidades y amenazas que caracterizan su entorno.
- **Evaluación:** Proceso propio y espontáneo de la estructura del pensamiento mediante el cual se emite juicios sobre acontecimientos y fenómenos, con base en la comparación con normas o estándares explícitos o implícitos.
- **Evaluación de necesidades:** Diagnóstico de los problemas presentes y de los desafíos futuros que pueden enfrentarse mediante capacitación y desarrollo.
- **Incentivos:** Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.
- **Incentivos Pecuniarios:** Estímulos que se dan en dinero a equipos de trabajo.
- **Necesidades:** Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No solo son carencias sino también potenciales humanos, que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización modelos políticos y valores.
- **Resistencia al cambio:** Deseo de no aceptar un cambio o aceptarlo solo parcialmente.

El plan de Bienestar Social e Incentivos fue socializado en la reunión de personal el día sábado 09 de marzo de 2019 y aprobado por el Comité de MIPG según Acta número 03 de fecha 21 de marzo de 2019.