



Alcaldía
de Itagüí



Plan institucional **DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PIBEI 2024**

 *Todos* somos Itagüí



Alcaldía
de Itagüí

 *Todos* somos Itagüí

www.itagui.gov.co



NIT. 890.980.093-8 • PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55
Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)
Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia



SC-CER314190



**Alcaldía
de Itagüí**

DIEGO TORRES SANCHEZ
Alcalde

HORACIO HOYOS ALZATE
Secretario de Servicios Administrativos

SANDRA MILENA VARGAS URREGO
Jefe de Oficina Talento Humano

Elaborado por

ANA MILENA MEJÍA LOBO
Profesional Universitaria Oficina Talento Humano

Todos somos Itagüí



Todos somos Itagüí

www.itagui.gov.co



NIT. 890.980.093-8 • PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55
Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)
Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia



SC-CER314190

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar, estímulos e incentivos, de la Alcaldía de Itagüí, se formula a partir de los resultados obtenidos en la encuesta para la Gestión Estratégica del Talento Humano en su componente de necesidades de bienestar de los servidores ; en concordancia con la dinámica institucional, este plan sigue las directrices en materia de bienestar enmarcadas por la función pública, los planes de desarrollo y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El Talento Humano se considera como el corazón de MIPG, es esta 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, es 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.

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.





**Alcaldía
de Itagüí**

Por lo anterior, la Secretaria de Servicios Administrativos, presenta el Plan Institucional de Bienestar Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, con el fin de 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..

**DIEGO TORRES SANCHEZ
ALCALDE**

Todos somos Itagüí



Todos somos Itagüí

www.itagui.gov.co



NIT. 890.980.093-8 • PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55
Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)
Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia



SC-CER314190

I. 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 este capítulo se definirán sus objetivos, alcance y las normas que lo orientan.

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 distintos ámbitos y factores bienestar social.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PIBEI

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- 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 E.S.E. 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).
- Mantener o mejorar el estado de salud física y mental de los servidores, como parte del programa de bienestar laboral.

RESPONSABLE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PIBEI

La Secretaría de Servicios Administrativos es la unidad Administrativa delegada por el alcalde para expedir el plan de bienestar, estímulos e incentivos 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 de las actividades y acciones que hacen parte del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

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



ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PIBEI

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.

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.

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.

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 2.2.10.6. 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 implementación.

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.

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,



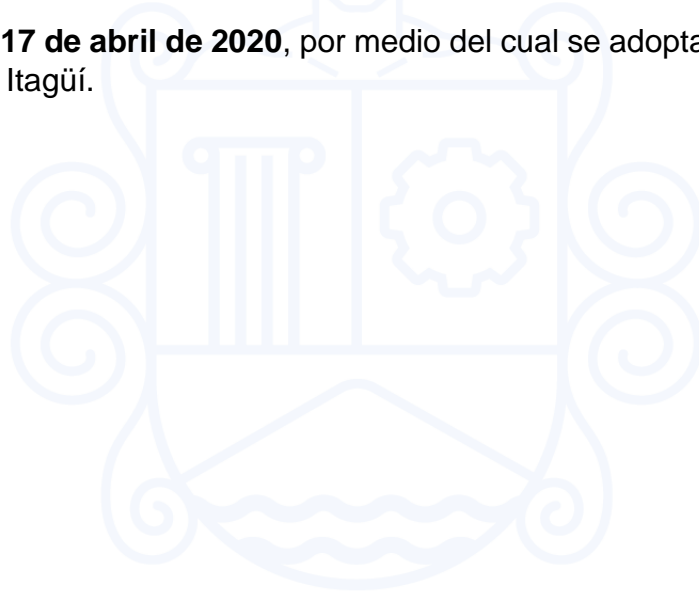


**Alcaldía
de Itagüí**

la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ley 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 de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el 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...”

Decreto 511 de 17 de abril de 2020, por medio del cual se adopta el código de integridad del Municipio de Itagüí.



Todos somos Itagüí



Todos somos Itagüí

www.itagui.gov.co



NIT. 890.980.093-8 • PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55
Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)
Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia

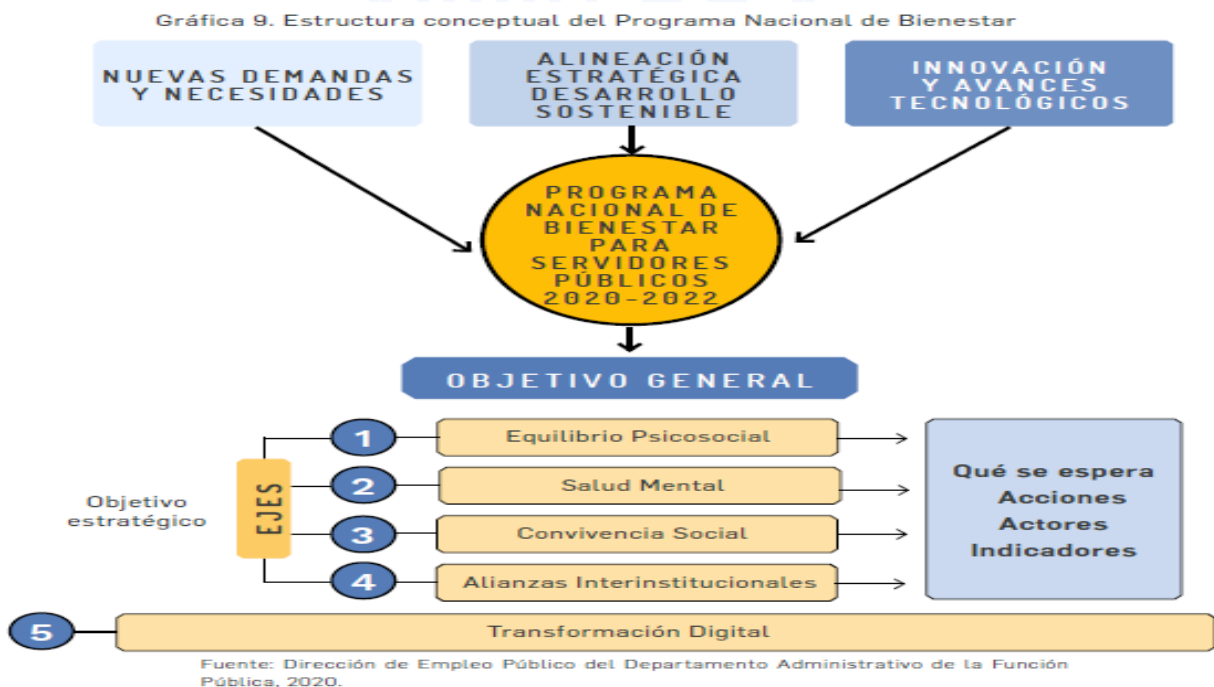


SC-CER314190

II. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

En este capítulo del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos se explican los diferentes ejes para abordar integralmente el bienestar del servidor público, los factores y líneas de intervención de cada uno, las actividades propuestas por los servidores plasmadas en la encuesta para el plan de recurso humano y se explican las etapas del plan.

A continuación, describiremos cada uno de los ejes temáticos del bienestar laboral, no sin antes indicar en la figura Nro. 01 la estructura conceptual del programa nacional de bienestar.



EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

En articulación con el Programa Nacional de Bienestar “servidores saludables, entidades sostenibles” 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.

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las formas de adaptación laboral, que para la vigencia es claro que tenemos el cambio de Administración con sus nuevos planes, programas y proyectos, y otras nuevas situaciones como derivadas del empalme con los gobernantes anteriores, mayor volumen de trabajo, complejidad en el desarrollo de las funciones, cambio de sede y lugar de trabajo (Coltejer) cambio de jefe, 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, calidad de vida laboral y equilibrio vida laboral y familiar y comprende las actividades que a continuación relacionamos:

Eventos deportivos y recreacionales, Eventos artísticos y culturales, Taller de artes o artesanías, Teletrabajo / Trabajo virtual en casa, Muestra de habilidades artísticas (Tarde de 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, Promoción de lectura y espacios de cultura en familia, Promoción uso de la bicicleta, Programa de adjudicación de créditos de vivienda para servidores.



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 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.

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.

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.**

La caja de compensación familiar es un aliado estratégico en la ejecución de los programas de bienestar y en articulación con dicha entidad se logran aspectos importantes que contribuyen significativamente al desarrollo integral del servidor.

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 de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.



ETAPAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS PIBEI

En concordancia con el ciclo PHVA, en la figura Nro. 02 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 la gestión estratégica del Talento 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: 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.

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 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 tenidas en cuenta en el siguiente proceso de bienestar.

En comité primario 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.

NECESIDADES DE BIENESTAR POR DEPENDENCIA

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 jornadas de bienestar laboral, pausas activas capacitaciones de fortalecimiento del ser, actividades que involucren la familia, jornada de integración laboral y de mejoramiento del clima laboral. En el siguiente recuadro podremos observar dichas necesidades por dependencia:

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA	NECESIDADES DE BIENESTAR.
SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y CARACTERIZACIÓN	Salida con las familias
SUBSECRETARÍA DE COMUNALES Y EDILES	Intervención psicológica, talleres de salud mental, centro de acondicionamiento físico, actividades para fortalecer las habilidades para la vida, actividades de esparcimiento, ocio y



	recreación, formación académica, actividades que involucren la mascota.
SECRETARIA DE MOVILIDAD	Prácticas de trabajo saludable como pausas activas, alimentación balanceada. Sesiones de liderazgo, creatividad e inteligencia emocional y trabajo en equipo.
SECRETARÍA JURÍDICA	Jornada de integración y bienestar laboral gimnasio, pausas activas celebración día de la antioquienidad juegos del servidor público celebración días especiales (madre, padre, secretaria, abogado y otros).
COBRO COACTIVO	Celebrar el día de la familia con la dependencia
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	Actividad física, talleres de cocina, jardinería, fotografía, juegos digitales, pintura y diferentes actividades manuales que permitan desarrollar las capacidades de los servidores públicos adscritos a esta dependencia.
SECRETARÍA DE VIVIENDA Y HÁBITAT	Cuponeras de actividades de bienestar Cuponerías de actividades de ocio y/o esparcimiento
SECRETARIA DE SEGURIDAD DESPACHO	Capacitaciones en comunicación asertiva, trabajo en equipo, solución de conflictos.
SUBDIRECCION DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL / DAP	Aumentar la frecuencia de las pausas activas, evaluar y acondicionar puestos de trabajo
SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS Y GESTIÓN DE RECURSOS	Jornadas de prevención de riesgos psicosociales
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.
SECRETARIA GENERAL	Incentivos especiales para los funcionarios de taquilla, dotación sala star para empleados.
OFICINA DE TALENTO HUMANO	Charlas del ser (motivación), juego de roles, salud mental, derechos y deberes de los





	líderes/gestión de conocimiento integral de funciones de talento humano/administración gestión del talento humano, coaching.
OFICINA DE TALENTO HUMANO	charlas del ser (motivación), juego de roles, salud mental, derechos y deberes de los líderes/gestión de conocimiento integral de funciones de talento humano/administración gestión del talento humano, coaching
CORREGIDURÍA EL MANZANILLO	Es esencial abordar de manera prioritaria el bienestar laboral en la corregiduría, mediante la implementación de jornadas específicas enfocadas en este aspecto (Jornadas de salud). Además, se debe realizar una evaluación exhaustiva y mejorar las condiciones inmobiliarias y el estado general de las oficinas, ya que la falta de unas instalaciones adecuadas ha generado molestias y quejas por parte del personal. La situación actual ha llevado a que los funcionarios experimenten problemas de salud, como enfermedades respiratorias y dolores de espalda, lo cual afecta tanto su desempeño laboral como su calidad de vida. Al invertir en mejoras sustanciales en el entorno laboral, se contribuirá no solo a la salud y bienestar de los empleados, sino también a la eficiencia y productividad general de la corregiduría.
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Ambiente laboral, trabajo en equipo
SUBSECRETARÍA DE CONVIVENCIA CIUDADANA	Trabajo Híbrido. Pausas activas que lleguen a las dependencias desconcentradas. Brindar actividades de bienestar en espacios diferentes a la alcaldía. Tiquetera emocional.
DIRECCIÓN DERECHOS HUMANOS	Pausas Activas - conceder día libre el día de cumpleaños- realizar más actividades que involucren la familia
SUBSECRETARÍA DE LOS ADULTOS MAYORES	Celebración de Cumpleaños, estímulos educativos para empleados.





SUBSECRETARÍA DE LAS MUJERES	Actividades de salud, actividad física, más jornadas pedagógicas, algunas horas de teletrabajo.
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Salidas de integración y bienestar en las unidades administrativas, jornadas de spa, entrega de boletas para eventos culturales y deportivos, bonos de descuento, detalle y decoración de cumpleaños (como por ejemplo un bono para comer en alguna parte, una torta o cupcake de cumpleaños).

PROGRAMA DE ESTÍMULOS 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, estímulos e incentivos.

Proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo, a los mejores servidores de Carrera Administrativa, mejores servidores por competencia y productividad, reconocimiento a la integridad, servicio al ciudadano, a la trayectoria laboral, líderes SIGI, Brigadistas y enlaces SPI.

Todos somos Itagüí



III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR ESTÍMULOS 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.

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) las 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 la 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 primario 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.

a. INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS 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: $\frac{\text{No de actividades de bienestar laboral realizadas}}{\text{No de actividades proyectadas}} \times 100$, con una tendencia a mantener, presenta una meta 80% 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: $\frac{\text{Número de permisos otorgados}}{\text{número de permisos solicitados}} \times 100$, su tendencia es a 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: $\frac{\text{Unidad \# de actividades programadas}}{\text{\# de actividades realizadas}} \times 100$, su tendencia es a Mantener, presenta una meta del 100% y su seguimiento es Trimestral.

Todos somos Itagüí





FICHA DE INDICADORES

FICHA TÉCNICA DE INDICADORES						
						Código: FO-DE-15
						Versión: 02
						Fecha: 30/06/2016
UNIDAD ADMINISTRATIVA: SERVICIOS ADMINISTRATIVOS						
INDICADOR	OBJETIVO	TIPO	FÓRMULA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META ANUAL	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Plan de Bienestar Laboral ejecutado	Verificar la ejecución del plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos	Eficacia	N° de actividades de bienestar laboral realizadas/No. De actividades proyectada x 100	Circulares, encuestas, fotografías.	80%	Trimestral
Estímulos e incentivos otorgados	Verificar la entrega de estímulos e incentivos a los empleados del Municipio de Itagüí	Eficacia	$\frac{\text{No. De estímulos e incentivos entregados}}{\text{Total De solicitudes de estímulos e incentivos demandados en el periodo con el cumplimiento de requisitos}} \times 100$	Solicitud de estímulos educativos, Resolución de asignación de estímulos e incentivos; actas de comité de aprobación de	70%	Trimestral
Permisos laborales otorgados	Verificar el número de permisos laborales solicitados y otorgados	Eficacia	$\frac{\text{Numero de permisos otorgados}}{\text{numero de permisos solicitados}}$	Resolución mediante la cual se otorga permiso a un servidor público	100%	Trimestral
Actividades para la Apropriación del Código de Integridad	Verificar la implementación de las actividades de apropiación del código de Integridad	Eficacia	$\frac{\# \text{ de actividades realizadas}}{\# \text{ de actividades programadas}}$	Circular de convocatoria electrónicos boletín informativo	100%	Trimestral

Las auditorías internas y externas permiten a la unidad administrativa complementar este ciclo, en tanto que dejan observaciones y hallazgos que permiten la mejora continua de los programas de bienestar.



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

No	ACTIVIDAD	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Día de la mujer		X									
2	Celebración día del Servidor						X					
3	Jornadas de bienestar e integración					X	X				X	X
4	Día de la secretaria			X								
5	Día del niño			X								
6	Día del agente de tránsito			X								
7	Día del conductor					X						
8	Reconocimiento por día del cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Programa de preparación para el retiro laboral						X					
10	Juegos del servidor				X	X				X	X	
11	Día del Jubilado						X					
12	Exaltación de las profesiones (día del abogado, del administrador, etc.)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	Compensación en fechas especiales			X								X
14	Medición e Intervención clima laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	Fortalecimiento de habilidades blandas (capacitación)		X			X			X			X
16	Plan de estímulos											X
17	Cierre de Gestión											X
18	Pausas activas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS

2024

ALCALDIA DE ITAGÜÍ

