

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE ENVIGADO

2022

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2. PROPÓSITO.....	5
3. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL	5
4. ALCANCE	13
5. RESPONSABLE	13
6. DEFINICIONES.....	13
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	16
8. CONTENIDO.....	16
9. ESTRATEGIAS	19
10. ENTIDADES DE APOYO	19
11. FINANCIACIÓN.....	19
12. ACTIVIDADES A DESARROLLAR.....	20
13. PLAZO DE EJECUCIÓN	24

AVISO DE ACCESIBILIDAD

Este informe se publica cumpliendo los requisitos establecidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, en virtud de la Resolución 1519 de 2020, anexo 1, “Accesibilidad en documentos digitales para la publicación web”, con la cual se busca garantizar los derechos de acceso a la información, transparencia, entre otros.

Por tratarse de un documento que contiene información de valores monetarios, se aclara que, por efectos de la lectura en voz alta del texto seleccionado, se escuchan algunos términos que al ser traducidos por la herramienta, no dan cuenta de la información plasmada de manera escrita, como por ejemplo: donde se encuentre el signo que Office tiene predeterminado para las cifras en “pesos”, se escucha “dólares”, por lo cual debe interpretarse como pesos colombianos.

En algunos equipos de cómputo, no es posible leer el texto alternativo que llevan las tablas, ilustraciones y/o imágenes que se presentan en el cuerpo del documento, debido a configuración o versiones de las herramientas instaladas en ellos.

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que el recurso más importante para la Contraloría Municipal de Envigado es el talento humano, el Plan de Bienestar laboral e incentivos 2022, busca fortalecer integralmente a los funcionarios, con el fin de lograr mejores índices de productividad y el cumplimiento de las metas institucionales. Para ello, la Entidad ejecutará los recursos correspondientes, en busca de un ambiente laboral en el que los servidores públicos se identifiquen como seres humanos eficaces al servicio de la Entidad, donde puedan crecer y desarrollarse personal y profesionalmente.

El adecuado funcionamiento de las Entidades, depende del manejo de su Talento Humano, por ello, el bienestar de los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Envigado, se convierte en una prioridad, buscando siempre mejorar su calidad de vida tanto laboral como personal y, con prácticas adecuadas, alcanzar un nivel óptimo de satisfacción en cada funcionario, promover su sentido de pertenencia y lograr la efectividad y eficiencia en el desarrollo de sus funciones. Lo anterior tiene gran impacto en la disminución de la rotación del personal, el ausentismo, el manejo del estrés, y otros factores.

Se espera que con la realización de las actividades de este plan y la participación activa de todos los funcionarios, se fortalezca el ambiente laboral, el clima organizacional y se acrecienten sus competencias, habilidades y desempeño; así mismo, dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998 y sus Decretos Reglamentarios 1572 de 1998 y 1227 de 2005, donde se establece y regula la creación de los programas de bienestar social e incentivos para las entidades del Sector Público Nacional y reconoce que el talento humano es el eje central en cualquier entidad.

La ejecución de este plan, es liderada por la Directora Administrativa y financiera y los beneficiarios, los funcionarios de la Entidad y, en algunos casos, su grupo familiar.

Este Plan de Bienestar Laboral se establece conforme a la normatividad legal vigente, los lineamientos de la Alta Dirección, y las preferencias y/o necesidades expresadas por los funcionarios de la Entidad a través de la encuesta con la que cuenta el Ente de Control, contribuyendo a una adecuada cultura donde se promuevan los valores institucionales definidos en el plan estratégico y genere un excelente clima organizacional.

1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Contraloría Municipal de Envigado y su grupo familiar, generando situaciones orientadas a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, generando impacto en su desempeño laboral.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar estrategias que mejoren faciliten las condiciones de vida de los funcionarios y su grupo familiar.
- Procurar por incentivar un ambiente laboral óptimo para los funcionarios con diferentes estrategias de integración.
- Propiciar estilos de vida saludable a los funcionarios y su núcleo familiar por medio de diferentes estrategias.

2. PROPÓSITO.

Ejecutar las actividades contenidas en el plan teniendo en cuenta las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta la normatividad.

3. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

La productividad de los funcionarios, está íntimamente ligada al bienestar laboral, profesional y personal, específicamente en el equilibrio del ser desde su más profunda dimensión, reflejándose en el mejoramiento del clima organizacional, orientado a cumplir los objetivos y metas de la Entidad.

Una adecuada aplicación de los principios generales del derecho y la normatividad legal vigente, contribuye al fortalecimiento de la Entidad, siendo coherente con la misión institucional y creando un ambiente laboral basado en el uso de las buenas prácticas.

➤ Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: *“procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora...”*.

“... Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia...”.

Adicionalmente, el artículo 19 del capítulo II, define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto – ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.”*

➤ La Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del artículo 33 (artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019) dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

➤ Ley 909 de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.

A su vez el párrafo 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”*.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

- Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- *Artísticos y culturales.*
- *Promoción y prevención de la salud.*
- *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.*
- *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Modificado por el Art 4, Decreto Nacional 051 de 2018 (el texto adicionado es el siguiente) Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- *Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
- *Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- *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.*
- *Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.*
- *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- *Fortalecer el trabajo en equipo.*
- *Adelantar programas de incentivos.*

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- *Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
- *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
- *Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.*

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

- *Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.*

- *Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.*

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- *El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.*
- *Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.*

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- *Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.*
- *Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.*
- *Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.*
- *El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.*
- *A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.*

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.

➤ *Ley 1857 de 2017, en su artículo 3º establece: “Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.*

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.

4. ALCANCE

El presente Plan de Bienestar laboral e incentivos se aplicará a todos los funcionarios de la Contraloría Municipal de Envigado y sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

5. RESPONSABLE

Teniendo en cuenta las directrices establecidas por el Comité de Dirección, la responsable de la ejecución de este Plan será la Directora Administrativa y Financiera de la Contraloría Municipal de Envigado.

6. DEFINICIONES

- Administración del talento humano: está relacionada con la planeación, organización, desarrollo y coordinación y el control establecido para promover el desempeño eficiente del personal.
- Administración del trabajo: “procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora...”.
- Bienestar laboral: es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, 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 a la comunidad.
- Calidad de vida laboral: proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la entidad.
- Capacidad profesional: se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma

integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

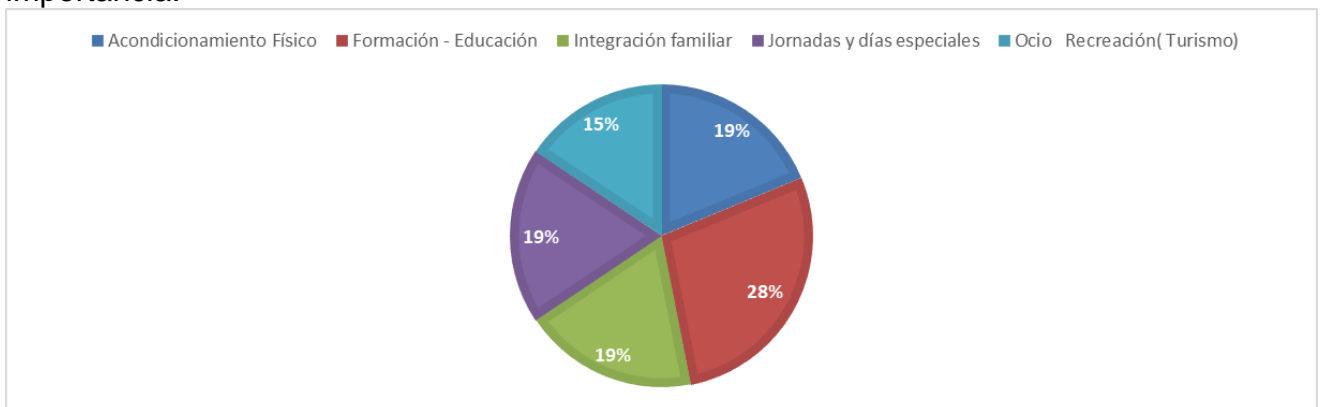
- **Clima laboral:** el numeral 1, del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, expresa: “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de Inversión.
- **Comunicación e integración:** es el intercambio de retroalimentación de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.
- **Dinámicas relacionales:** se entiende que es la vida cotidiana, vista de manera existencial, es decir, desde la estructura y vinculación del hombre con su mundo, con los otros y consigo mismo, hasta los dilemas que hacen reflexionar su discurso y comportamiento en la cotidianidad.
- **Equipo de trabajo:** grupo de personas de la entidad que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- **Estilo de dirección:** conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.
- **Estímulos e incentivos:** son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los funcionarios a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.
- **Filosofía organizacional:** conocimiento que tienen los funcionarios respecto de la misión, la visión y las políticas, además del trato equilibrado.

- Liderazgo: percepción que tienen los funcionarios sobre cualidades humanas, toma de decisiones, participación, flexibilidad, relaciones de cooperación, tenerlos en cuenta para la toma de decisiones.
- Medio ambiente físico: condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.
- Orientación organizacional: claridad de los servidores públicos sobre la misión, objetivos, estrategias, valores y políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.
- Recreación: proceso de renovación consciente de las capacidades físicas e intelectuales de las personas, mediante acciones participativas ejercidas con plena libertad de elección y en consecuencia contribuye al desarrollo humano y que la misma no se impone.
- Recreación sana: plan de actividades físico deportivo recreativo donde las personas regeneran fuerzas gastadas en el proceso laboral, de manera que sus condiciones se encuentren restablecidas o recuperadas, para dividir sus tareas; o laborar con mejor actitud y estado de ánimo para emprender nuevas actividades. Permite coordinar y temporalizar las acciones necesarias, llevar a cabo las actividades estableciendo las estrategias de supervisión y evaluación de las mismas a partir de los recursos técnicos necesarios (adecuado al espacio y la población) y cuidar el clima del grupo en consonancia con la realidad existente.
- Recreación física: con las actividades de la recreación física las personas hacen uso adecuado y correcto del tiempo libre, de forma voluntaria en actividades programadas según sus intereses y necesidades recreativas.
- Sentido de pertenencia: Percepción que tienen los funcionarios sobre la identidad, la presencia de sentimientos de orgullo de formar parte de la entidad, así como de credibilidad en el prestigio y la solidez de esta.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La construcción del Plan de Bienestar laboral e incentivos de la Contraloría Municipal de Envigado para la vigencia 2022, se realiza teniendo en cuenta las necesidades que arrojó la encuesta para medir el conocimiento organizacional, así:

Indique cuál de las siguientes líneas del Plan de Bienestar Laboral, le da una mayor importancia.



Los resultados obtenidos revelan que:

- El 28% de los funcionarios le dan importancia a la actividad de formación-educación como plan de bienestar.
- El 19 % a integraciones familiares.
- El 19 % a actividades de acondicionamiento físico.
- El 19 % a jornadas y días especiales.
- El 15% a actividades de ocio, recreación y turismo.

El 100% de los funcionarios está satisfecho con las actividades de Bienestar laboral e incentivos.

8. CONTENIDO

El Plan de Bienestar laboral e incentivos de los empleados de la Contraloría Municipal de Envigado, se desarrollará a través de las siguientes líneas de orientación:

Proyecto de Vida: Estrategias que buscan fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la Contraloría; así como promover el aprendizaje personal de sus funcionarios.

Enlaces de integridad: Estrategias que promuevan las relaciones interpersonales de los funcionarios de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional basada en el código de Integridad.

Salud mental: Estrategias que logren un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios.

Vitalidad: Estrategias que desarrollen y promuevan las actividades y/o espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio de los funcionarios y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.

- Día Nacional del Servidor Público – Decreto 2865 de 2013. En concordancia con el artículo 32 del Reglamento Interno del Trabajo, Resolución N° 119 del 17 de julio de 2020 que establece: *“De conformidad con el artículo 1° del Decreto 2865 de 2013, el día 27 de junio de cada año será el día nacional del servidor público. La Contraloría programará actividades de capacitación y de bienestar laboral dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, se adelantarán actividades que exalten la labor del servidor público de la Contraloría.*

El día 27 de junio de cada año no se constituirá como de vacancia”.

- Celebración de cumpleaños de los empleados y fechas especiales. Se efectuará una celebración especial el día de cumpleaños de cada funcionario y el día en el cual se conmemora su profesión, lo anterior con el fin de generar sentido de pertenencia por la Entidad y contribuir al buen ambiente laboral.
- Incentivos. Para determinar los incentivos, se tendrá en cuenta lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, Resolución N° 119 del 17 de julio de

2020, artículo 67 *“Incentivos comunes a todos los empleados. La Contraloría reconocerá los siguientes incentivos: (...)”*.

- Salario emocional. Para la Entidad es realmente importante estar a la vanguardia de nuevas oportunidades de impulsar el desarrollo del Talento Humano, es por ello que observa el salario emocional como un medio para ligar el ámbito personal con la productividad, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones, pues busca la exaltación de los servidores, toda vez que este es una retribución no monetaria que genera efectos simbólicos en la calidad de vida de los funcionarios.
- Formación – Educación. Se propenderá por la búsqueda de alianzas y convenios estratégicos, con entidades que tengan por objeto la prestación de servicios educativos, para la obtención de beneficios para los funcionarios y su grupo familiar.
- Acondicionamiento físico. Motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de una sana competencia, esparcimiento y práctica de los valores institucionales en el contexto deportivo, como complemento de la labor diaria y conveniente utilización del tiempo libre.
- Arte y Cultura Promoción del arte, la creatividad, la alegría y la felicidad, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, las cuales se convierten en un instrumento de equilibrio que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación e innovación de los funcionarios de la Entidad.
- Promoción y prevención de la salud Las siguientes actividades están encaminadas al fomento de hábitos de vida saludable, que tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios del Ente de Control, en su entorno laboral.
 - Jornada de la salud y el bienestar.
 - Pausas activas con el fin de prevenir el riesgo ergonómico para los funcionarios.
 - Realizar convenio o contrato para la elaboración del Test Ejecutivo (evaluación por medicina interna).
 - Elaboración de los exámenes médicos periódicos.

- Aplicación batería de riesgo psicosocial y sus respectivas recomendaciones.
- Programa de hábitos de vida saludable.

9. ESTRATEGIAS

Usar la incentivación como medio para que los funcionarios de la Entidad de todos los niveles accedan a los servicios contentivos del Plan de Bienestar, promoviendo la participación de todos en las actividades a desplegar.

Minimización de los recursos financieros con los que cuenta la Entidad, buscando descuentos o gratuidad en la prestación de los servicios por parte de las Entidades con las que cuenta el Municipio de Envigado y de los servicios que como apoyo oferta la Caja de Compensación Familiar.

10. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral e incentivos para los funcionarios de la Contraloría Municipal de Envigado, contamos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales.
- Municipio de Envigado y sus entidades descentralizadas.

11. FINANCIACIÓN

Para la vigencia 2022, el monto de inversión autorizado para dar ejecución al Plan de Bienestar laboral e incentivos es de QUINCE MILLONES DE PESOS M/L (\$15.000.000).

12. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

➤ Educación – Formación

Realizar convenios con algunas entidades descentralizadas del Municipio de Envigado con el fin de que los funcionarios y su grupo familiar sean beneficiados con descuentos para acceder a los diferentes programas de formación.

➤ Salario Emocional

Jornadas especiales de trabajo:

- Semana santa.
- Diciembre.
- Espacio para compartir en familia, una por semestre.

Bono de felicidad:

A cada uno de los funcionarios se le dará un bono de \$100.000 pesos, los cuales podrá redimir en uno de los convenios que tenga la Entidad, ya sea con la Escuela Débora Arango, INDER y CEFIT. Dicho beneficio será durante toda la vigencia 2022 y se destinara un 17% del presupuesto.

Uso de la Bicicleta:

A los funcionarios que certifiquen 30 veces haber llegado a trabajar en bicicleta, recibirán medio día laboral libre, de conformidad con el Artículo 5 de la ley 1811 de 2016.

➤ Recreación e Integración

- Jornada de Integración Laboral el día el servidor público., contando con los servicios de la Caja de Compensación Familiar, con la finalidad de estimular el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios de la Contraloría Municipal de Envigado. Actividad que se realizará en la semana del 27 de junio y se destinará aproximadamente el 33% del presupuesto.

- Actividad de fin de año, Actividad que se realizará entre la primera o segunda semana del mes de diciembre y se destinará aproximadamente el 33% del presupuesto.

➤ Arte y Cultura

Convenio con la Escuela Superior de Artes Débora Arango, con el fin de que concedan diferentes descuentos para la matrícula de los funcionarios y su grupo familiar, en los cursos de extensión que tienen relación directa con arte y cultura.

➤ Salud

- Se llevará a cabo la jornada de la salud, mancomunadamente con el COPASST. Actividad que se llevará a cabo en el mes de 17% del presupuesto se destinara para esta jornada.
 - Se realizarán actividades tendientes a la prevención y promoción de salud: Test ejecutivo (Condiciones de Riesgo Cardiovascular, perfil lipídico, triglicéridos, glicemia, TCH Tiroides, Creatinina, Evaluación con medicina interna), servicio de urología y ginecología, para los funcionarios que deseen realizarlo.
 - Se gestionará con el ÍNDER Envigado para que, a través de convenio interadministrativo, dos (2) días a la semana los funcionarios de la Entidad realicen ejercicio, uno de ellos en espacio laboral, con el fin de prevenir las lesiones cardiovasculares y osteomusculares, y coadyuvar con las recomendaciones dadas por el médico de salud ocupacional, conforme a los exámenes de ingreso o periódicos de los funcionarios, condicionado a la evolución del COVID y las directrices en este aspecto del INDER.
- Incentivos comunes a todos los empleados: Los incentivos comunes se encuentran en el reglamento Interno de trabajo así:
- Reconocimiento a la antigüedad laboral. Se tendrá en cuenta lo estipulado en el numeral 1 del artículo 67 del Reglamento Interno de Trabajo, Resolución N° 119 del 17 de julio de 2020.

- Conceder al funcionario un día de descanso remunerado por la fecha de su cumpleaños, el cual se disfrutará dentro del mes según la preferencia del funcionario. Después de dicho término, el permiso no será autorizado.
- Otorgar aporte en dinero para educación formal a los empleados de período, libre nombramiento y remoción y carrera administrativa en los siguientes porcentajes:

Pregrado: Hasta el 70%

Especialización: Hasta el 70%

Maestría: Hasta el 50%

Lo anterior atendiendo el número de solicitudes para la vigencia, para lo cual se distribuirá el presupuesto destinado para tal fin de manera equitativa. Para el otorgamiento de este incentivo, el empleado deberá cumplir las condiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Contraloría.

- Reconocimiento a las calidades deportivas y culturales: Se otorga a los empleados o equipos que sobresalen en el ámbito deportivo y cultural a nivel municipal, regional, nacional e internacional y tendrán derecho a participar de dichas jornadas durante permisos remunerados y a recibir los patrocinios e implementos deportivos y culturales, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y a falta de éste, los resultantes de los convenios y contratos que celebre la Contraloría con entidades públicas o privadas.
- Participar de las jornadas especiales que establezca la Contraloría.
- Participar de los descuentos que en materia de educación formal y no formal tienen las Instituciones Educativas del Municipio de Envigado para los empleados.
- Participar de los programas de vivienda que tiene el Municipio de Envigado para los empleados.
- Utilizar las instalaciones educativas, culturales y recreativas que tenga el Municipio de Envigado.

➤ Elección de los mejores empleados de carrera administrativa

Se realizará la elección, teniendo en cuenta lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo del Órgano de Control. La Contraloría reconocerá los siguientes incentivos:

- Tener el reconocimiento personal plasmado en documento, del cual se dejará copia en la hoja de vida. Así como reconocimiento público con los demás compañeros de trabajo, el día que se festeje el reconocimiento al mejor empleado de carrera administrativa.
- Participar de las comisiones de estudio que le autorice el Contralor.
- Un (1) día de permiso remunerado.
- Préstamo de dinero sin intereses en cuantía determinada por la capacidad de pago y de endeudamiento del empleado, pagadero en el plazo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de la respectiva anualidad, descontable de nómina por concepto de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, con una destinación para vivienda o compra de vehículo del empleado.

➤ Elección del mejor equipo de Trabajo

Se realizará la elección teniendo en cuenta lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo del Órgano de Control. Los incentivos que se entregarán a los equipos de trabajo que ocupen el primer, segundo y tercer puesto, son los siguientes:

Primer Puesto: Tres (3) días de permiso remunerado y hasta 6 SMLMV.

Segundo Puesto: Dos (2) días de permiso remunerado y hasta 4 SMLMV.

Tercer Puesto: Un (1) día de permiso remunerado y hasta 2 SMLMV.

Parágrafo: Los incentivos pecuniarios estarán sujetos a la disponibilidad de recursos presupuestales de la Contraloría.

13. PLAZO DE EJECUCIÓN

El periodo durante el cual se desarrollará el Plan de Bienestar laboral e incentivos será desde el primero (1) de enero hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiuno (2022).

LUCRECIA LONDOÑO BUILES
Contralora Municipal de Envigado
Original Firmado

Elaboró	Revisó
Mariana Varela Giraldo Directora Administrativa y Financiera	Comité de Dirección.
Original Firmado	Original Firmado