

ALCALDIA MUNICIPAL DE TIBASOSA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2013.



Trabajo Con Unidad Social

SECRETARIA DE GOBIERNO MUNICIPAL

Abril de 2013.

El trabajo hecho con gusto y con amor, siempre es una creación original y única.

Roberto Sapriza.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2013.



ALCALDIA MUNICIPAL DE TIBASOSA.

Carlos Arturo Triana Vega
Alcalde Municipal

Deisy Alexandra Amaya Ortiz
Secretaria de Gobierno

Comisión de Personal

Con el apoyo de:
Sonia Edith Mateus Galán
Jefe de Control Interno

2013.

REGISTRO DE MODIFICACIONES O ACTUALIZACIONES

Modificación No.	Fecha de modificación o actualización			Ítem Modificado o actualizado	Descripción	Quien autoriza el cambio o actualización	Firma
	Día	mes	año				
1.		03	2013	1	JUSTIFICAION	SECRETARIA DE GOBIERNO.	
2.		03	2013	2	OBJETIVO GENERAL	SECRETARIA DE GOBIERNO.	
3.		03	2013	5	MARCO NORMATIVO	SECRETARIA DE GOBIERNO.	
4.		03	2013	6	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	SECRETARIA DE GOBIERNO.	
5.		03	2013	6	CALIDAD DE VIDA LABORAL	SECRETARIA DE GOBIERNO.	
6.		03	2013	7	FORMATO DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL	SECRETARIA DE GOBIERNO.	

CONTENIDO	Pág.
1. INTRODUCCION	1
2. OBJETIVO	2
3. ALCANCE	2
4. DEFINICIONES	2
5. DEFINICIONES	3
6. MARCO LEGAL	3
7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	3
8. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	4
9. CALIDAD DE VIDA LABORAL	4
10. CALIDAD DE VIDA LABORAL	5
11. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2013	5
12. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2013	6
13. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2013	7
14. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2013	8
15. BIBLIOGRAFIA	9

1. INTRODUCCION

El plan está orientado a promover la calidad de vida de los funcionarios de la Entidad, nuestra misión es el fortalecimiento de la satisfacción laboral de los trabajadores, promoviendo un ambiente de compañerismo, de identificación de la Empresa, así como la disminución de accidentes y riesgos laborales.

El presente Plan de Bienestar Social y Laboral pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del municipio de Tibasosa frente a la cultura de la organización, el estado de clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de sus familias en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados la Alcaldía Municipal de Tibasosa y los organismo involucrados con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los planes institucionales de la entidad.

Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria que se identifiquen loa factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

2. OBJETIVO

Desarrollar el programa de Bienestar Social laboral para los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Tibasosa, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores, generando actividades favorables que fortalezcan los diferentes estilos de vida (salud, educación y recreación) reflejados en la productividad de la Entidad.

3. ALCANCE

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social Laboral son todos los funcionarios vinculados a la entidad en estado de: De Elección Popular, en Carrera Administrativa, en Provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción.

4. DEFINICIONES

- ✓ **Análisis de puesto:** Recolección, evaluación y organización de información referente a puestos de trabajo.
- ✓ **Administración de Recursos Humanos:** Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva.
- ✓ **Actividad:** Grupo de tareas que forman parte de los requerimientos de un puesto o de un proceso.
- ✓ **Asesorar:** Conjunto de acciones que ayudan a comprender y actuar a la alta dirección sobre un proceso o tema determinado. El asesor comprende, analiza, interpreta y da respuesta a las dudas que presenta la entidad.
- ✓ **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.
- ✓ **Bienes Económicos:** Son objetos y artefactos que permiten afectar positiva o negativamente la eficiencia de un satisfactor, son la materialización del mismo; el medio por el cual el sujeto potencia los satisfactores para vivir sus necesidades.
- ✓ **Clima Organizacional:** Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.
- ✓ **Comportamiento Organizacional:** Estudio y aplicación del conocimiento acerca de cómo las personas actúan dentro de una organización.
- ✓

5. MARCO LEGAL

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

- ❖ Decreto 614 de 1984: Por lo cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.
- ❖ Ley 100 de 1993: Crea el Sistema de Seguridad Social Integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- ❖ Decreto 1567 de 1998: Crea el Sistema de Estímulos, los programas de bienestar y los programas de Incentivos.
- ❖ Decreto 1572 de 1998: reglamenta Decreto 1567 de 1998.
- ❖ Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y otras aclaraciones sobre planes de incentivos.
- ❖ Ley 909 de 2004: Expide normas que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- ❖ Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- ❖ Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ❖ Decreto ley 1572 de 1998: Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- ❖ Decreto ley 3054 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social.
- ❖ Decreto extraordinario 3129 de 1968. Establece el Régimen de Bienestar Social para el personal Civil a Servicio del Estado.
- ❖ Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.

6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Conforme a lo establecido por la Ley en el Decreto 1567 de 1998, en la que busca de forma permanente; crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios públicos.

6.1. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Los funcionarios públicos serán los que se beneficien de las políticas y programas de Bienestar laboral, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando los niveles de satisfacción e identificación con el servicio de la Entidad.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y coordinación de cada entidad.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos.
- Artísticos y Culturales.
- Recreativos y Vacacionales.
- Higiene y Seguridad Social.
- Medicina Preventiva.
- Medicina de Trabajo.

6.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La Calidad de Vida Laboral se ha definido como el 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.

Esta área será atendida a través de acciones que se ocuparan de situaciones y condiciones de la vida laboral de los funcionarios de la administración, los cuales permitirían la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional entre los cuales esta:

- Clima Organizacional.
- Incentivos.
- Estilos de liderazgo.
- Estilos de dirección.
- Comunicación e Integración.
- Cultura organizacional.
- Trabajo en equipo.
- Administración del talento humano.
- Trabajo en grupo.
- Capacidad profesional y medio ambiente físico.

La entidad asignara los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de Bienestar Social que se adopten. (Decreto 1567 de 1998).

Las actividades que puedan realizarse con el dinero asignado para Bienestar Social incluyen.

- ✓ Promover planes vacacionales
- ✓ Actividades de recreación.
- ✓ Actividades deportivas.
- ✓ Apoyo a la educación.

El Decreto 2445/98, en su artículo 12 establece: “Está prohibida la realización de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones de las entidades con cargo a los recursos del Tesoro Público

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2013.

A continuación se presentan las actividades del plan de Bienestar Social para el 2013, según los lineamientos de política del sistema de Estímulos expedido por el DAFP en Julio 2007.

ACTIVIDAD A REALIZAR	PRIORIDAD			No. PERSONAS	AREAS QUE REQUIEREN	APROBACIÓN DIRECCION	
	ALTA	MEDIA	BAJA			SI	NO
1. CELEBRACIONES (MUJER, HOMBRE, SECRETARIA, AMOR Y AMISTAD, NAVIDAD).	X			8	TECNICO ADMINISTRATIVO SECRETARIA EJECUTIVA SECRETARÍA DE GOBIERNO. AUX. ADMON. INSPECCION DE POLICIA. CONTROL INTERNO. ALMACEN ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA	X	
2.GENERACION DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO		X		6	TECNICO ADMINISTRATIVO SECRETARIA EJECUTIVA AUX. ADMINISTRATIVA INSPECCION DE POLICIA COMISARIA DE FAMILIA TECNICO OPERATIVO	X	
3.PAUSAS ACTIVAS	X			10	SECRETARIA DE GOBIERNO SECRETARIA DE CULTURA SECRETARIA DE DESARROLLO TECNICO ADMINISTRATIVO AUX ADMISNISTRATIVO SECRETARÍA EJECUTIVA INSPECCION DE POLICIA COMISARIA DE FAMILIA CONTROL INTERNO BIBLIOTECA TECNICO OPERATIVO	X	
5.DAR EL DIA CUANDO SE CUMPLE AÑOS	X			11	SECRETARIA DE HACIENDA SECRETARIA DE OBRAS SECRETARIA DE GOBIERNO TECNICOS ADMINISTRATIVOS AUX ADMINISTRATIVO SECRETARIA DE CULTURA SECRETARIA DE DESARRROLLO INSPECCION DE POLICIA COMISARIA DE FAMILIA SECRETARÍA EJECUTIVA CONTROL INTERNO	X	
6. INTEGRACION FAMILIAR FIN DE AÑO			X	2	SECRETARIA DE CULTURA SECRETARIA DE DESARRROLLO	X	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2013				
ÁREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES				
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLES
RECREACIÓN	Fomentar la integración de los funcionarios y sus familias, estimulando la utilización sana y creativa del tiempo libre	Planes recreacionales	Personal en general.	Secretaría de Gobierno y acción social
DEPORTE	Fomentar la práctica deportiva, mediante la integración en actividades físicas de diferentes disciplinas deportivas generando espacios de integración a nivel competitivo.	Jornada de actividad física y detección temprana de hipertensión arterial y diabetes mellitus	Funcionarios deportistas.	Secretaría de Gobierno Municipal
		Inscripciones a eventos deportivos para representación deportiva.	Funcionarios deportistas.	Secretaría de Gobierno Municipal
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	*Mejorar las condiciones de trabajo. *Preparar al personal para una evacuación. *Identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencias.	*Actualización panorama de riesgos. *Capacitación brigadas de emergencia. *Simulacro de evacuación.	*Funcionarios en general. *Funcionarios en general. *Funcionarios en general.	*Secretaria de gobierno, CLOPAD, COPASO Y ARP. * Secretaria de gobierno, COPASO. *Secretaria de gobierno, COPASO.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2013				
ÁREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES				
MEDICINA DE TRABAJO	*Crear la cultura de descanso dentro del trabajo. *Aplicar la normatividad vigente.	*Programas pausas activas, a funcionarios de planta. *Reporte de accidentes de trabajo.	*Funcionarios en general. *funcionarios en general.	*Secretaria de Gobierno y ARP. *Secretaria de gobierno y ARP.
MEDICINA PREVENTIVA	*Concientizar al trabajador de la práctica del autocontrol como medio de estilo saludable de vida.	*Capacitación cero alcohol, espacios libre de humo y hábitos saludables	*Funcionarios en general.	* Secretaria de gobierno, COPASO Y ARP.

8. BIBLIOGRAFIA

- Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1572 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
 - ✓ Cartilla “Clima Organizacional”. Mayo de 2001.
 - ✓ Cartilla “Equipos de Trabajo”. Abril de 2001.
 - ✓ Cartilla “Plan Nacional de Formación y Capacitación”. Abril de 2001.
 - ✓ Glosario de términos sobre control interno. Septiembre de 2000.
 - ✓ Documento: Liderazgo Gerencial en las Organizaciones Públicas. Bogotá, Marzo de 2000.
 - ✓ Bienestar Nueva Imagen. Colombia. 1994.
 - ✓ Memorias del Simposio sobre Bienestar Social Laboral. Serie “Talento humano y gestión pública”. Colombia. Diciembre 1992.
 - ✓ Planeación y Evaluación del Bienestar Social. Colombia 1992.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil. El Bienestar Social y Laboral en las entidades del Estado. Colombia. 1990.
- Manual de Bienestar Social para el sector oficial. Colombia. 1990.
- Manual de Bienestar Social para el sector oficial. Fondo Nacional de Bienestar Social. Bogotá. Septiembre de 1981.
- Ley 489. Estatuto básico de organización y funcionamiento de la Administración Pública. 1998.
- Ley 443. Normas sobre Carrera Administrativa. 1998.
- Ley 115 de Febrero 8 de 1994.
- Ley 100 del 23 de Diciembre de 1993.
- **MAX-NEEF**, Manfred y Otros. Desarrollo a Escala Humana. Una opción para el futuro. Centro de alternativas para el desarrollo, Fundación Dag Hammarskjold. Medellín: Proyecto 20 Editores, 2000.