



PLAN DE BIENESTAR

SOCIAL

ALCALDIA MUNICIPAL DE GALAPA

2013



INTRODUCCIÓN:

En la entidad Alcaldía de Galapa, se requiere la aplicación de un Plan de bienestar proyectado a la mejora continua del ser integral, conocido como un todo que como talento humano pueda utilizar sus capacidades en mejora continua del servicio a la comunidad. En el entendido de que una persona para ser eficaz, eficiente y productiva en su trabajo, tiene que sentirse bien.

La Gestión Estratégica del Talento Humano en la actualidad, debe ser objeto de atención especial de los directivos, no sólo por el papel que juega en la elaboración y aplicación de la estrategia de la empresa, sino también por su efecto directo e inmediato en el sustancial y sostenido crecimiento de la productividad. Las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas. Las personas llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso deberían ser el recurso máspreciado.

Si una organización careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideraran mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible.

La verdadera importancia de los Recursos Humanos de toda la empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento adecuados para desempeñar el trabajo necesario.

*¡Construyendo futuro!***JUSTIFICACION:**

"El verdadero bienestar de las personas se fundamenta en una vida laboral definida, con claras perspectivas y compensaciones personales, profesionales y sociales"

Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son éstos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional.

De ahí la importancia del diseño, gestión, implementación y aplicación del plan de bienestar.

**FUNDAMENTACION:**

Se hace necesaria la implementación del Plan de Bienestar por razones de tipo legal y Social es decir, en ejercicio del cumplimiento de lo determinado en la ley.

Con la Implementación del Plan de Bienestar se garantiza y facilita el desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los funcionarios. Y legal porque el Decreto-Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos No.18-19 y Capítulo III, PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, artículos No.20-25 y del decreto No.1227 de abril 21 de 2005 Capítulo II, SISTEMAS E INCENTIVOS, artículos No.69-77.



OBJETIVO GENERAL

El programa de Bienestar Laboral, debe pretender la satisfacción de las necesidades de los servidores concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivos específicos: enfocar el servicio hacia un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de atención al cliente, con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que eleve los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

**BENEFICIARIOS:**

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social son todos los funcionarios de la planta de la Alcaldía Municipal de Galapa, ello incluye Funcionarios de Carrera, en provisionalidad, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción

ACTIVIDADES:

Las actividades a desarrollar se encuentran descritas en el cronograma de actividades. Incluye actividades de integración, socialización, capacitación, deportivas e institucionales.

PLAN DE INCENTIVOS

La entidad tiene a bien desarrollar los siguientes incentivos que el nominador considere pertinentes para lograr metas de eficiencia y eficacia en el ejercicio de la función:

Incentivo	DESCRIPCION
Capacitación	<p>El nominador ordenará la cancelación de los siguientes valores, al funcionario que él considere pertinente: Pago de gastos de matrícula por concepto de especialización y maestría, hasta por un valor máximo del 50%.</p> <p>Gastos de derecho de grado hasta por el 100%</p> <p>Gastos para pago de seminarios, traslado y permanencia a eventos de actualización (foros, seminarios, conferencias),</p>



¡Construyendo futuro!

	hasta por el 100%.
Pecuniario	De hasta un salario mínimo legal mensual vigente, para funcionarios destacados en su gestión en el transcurso del año laboral, al trabajador que el nominador considere que cumplió con esta expectativa.
Exaltación	Incluir en la hoja de vida del funcionario destacado de la excelencia en el servicio.

CRONOGRAMA

El cronograma a desarrollar se encuentra descrito en el anexo.

Esperando cumplir con las actividades relacionadas en el Cronograma preestablecido.

Dado en Galapa a los 24 días del mes de Abril de 2013

Original Firmado

JAIRO AVENDAÑO LEYVA
Secretario General (E)