



ALCALDÍA DE TUNJA

RESOLUCION NÚMERO 0104 DE

(26 MAR 2018)

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de Empleados de la Planta Central de la Alcaldía de Tunja, para la Vigencia 2018”.

EL ALCALDE MAYOR DE TUNJA

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, particular las señaladas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998 y decreto reglamentario 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1567 de 1998 en los artículos 19 y 34, establecen el deber de adoptar y desarrollar en las entidades públicas, planes anuales de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados.

Que la Ley 734 de 2002 en su artículo 33, en los numerales 4 y 5 señalan como derechos de los servidores públicos: *“4. participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el estado tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones .5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”*

Que la ley 909 de 2004, en el artículo 16, establece como una de las funciones de la comisión de personal la de *“participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.”*

Que la Ley 909 de 2004 en el artículo 36, señala 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.”*

Que la Ley 1857 de 2017 *“por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”. en su artículo 3 parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia 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.*

Que el Decreto 1227 de 2005 en los artículos 76 y 77, señalan el objeto y clase de incentivos que deberán contener los respectivos planes anuales que sobre la materia adopten las entidades públicas.

Que el Decreto No. 648 de 2017 en sus artículos 2.2.5.5.51.y 2.2.5.5.53 establecen el "Descanso compensado. "Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio". y "Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores".

Que para la formulación del Plan de Incentivos y Bienestar Social de la planta central de empleados de la Alcaldía de Tunja para la vigencia 2018, se citó a la Comisión de Personal de la Alcaldía de Tunja, y los sindicatos Sunet y Sintraopuboy.

Que para la elaboración del PIC, se presentaron la Comisión de Personal y el sindicato Sunet.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

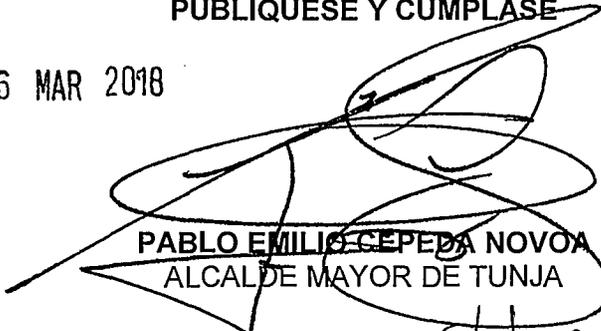
ARTÍCULO 1°. ADOPCIÓN PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL. Adoptar para la vigencia 2018, el Plan de Incentivos y Bienestar Social, formulado por la Secretaria Administrativa de la Alcaldía de Tunja, con la participación de la Comisión de Personal dirigido a los (as) empleados (as) públicos (as) vinculados (as) a la planta central de empleos de la Alcaldía de Tunja; el cual hace parte central de la presente Resolución.

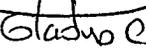
ARTÍCULO 2°. EJECUCION. A través de la Secretaria Administrativa de la Alcaldía de Tunja, adelantese los trámites administrativos necesarios para la implementación y ejecución del plan de incentivos y bienestar social, dentro de la vigencia 2018.

ARTICULO 3°. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Tunja 26 MAR 2018


PABLO EMILIO CEPEDA NOVOA
ALCALDE MAYOR DE TUNJA

Proyectó: Gladys Stella Camacho Rodríguez, Profesional Universitario 219-05 (E) 

Julieth Paola Rodríguez Villamil, Profesional Contratista

Reviso: Martha Lucia Bastidas Rincón, Profesional Universitario 219-14 

Revisó: Jenny Carolina Suárez Mesa - Secretaria Administrativa 





Alcaldía Mayor de Tunja
Secretaría Administrativa

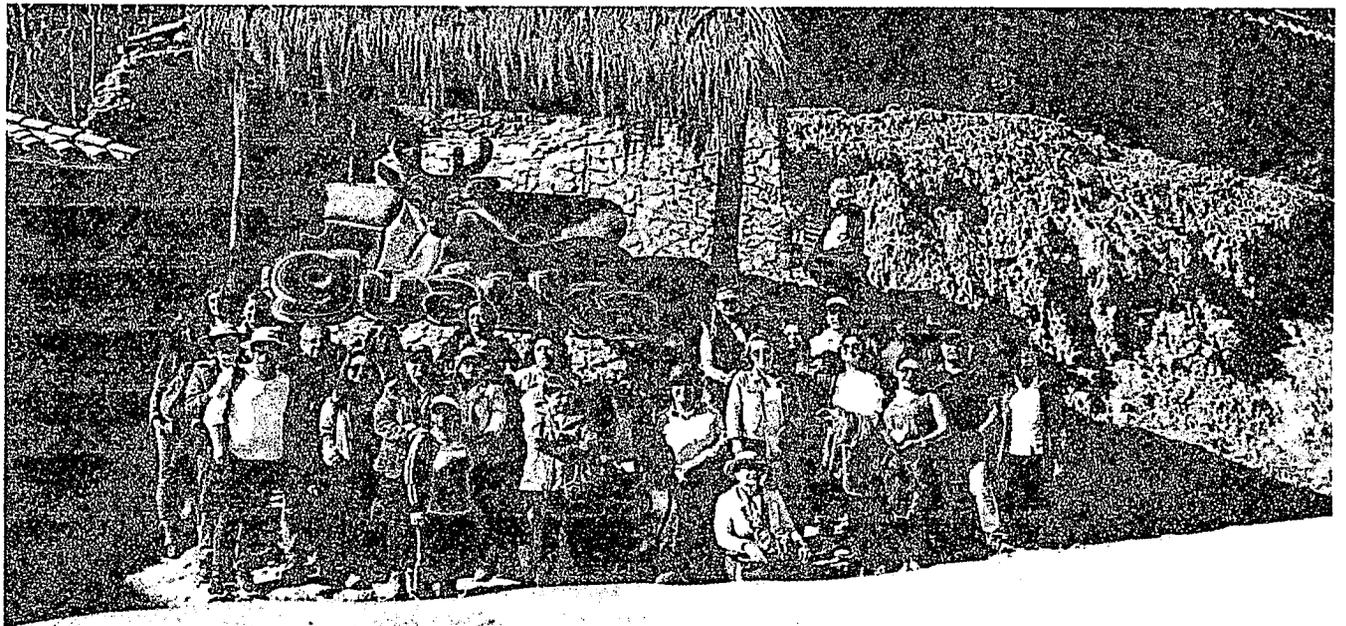
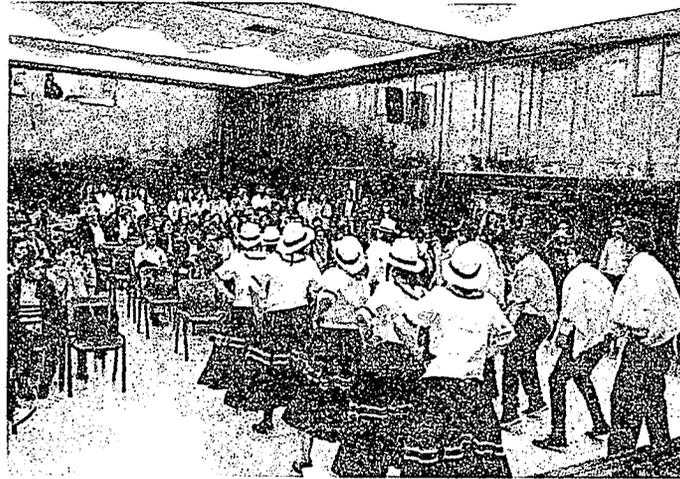


**PLAN INSTITUCIONAL DE
BIENESTAR SOCIAL Y
ESTIMULOS E INCENTIVOS
DE LA ADMINISTRACION
CENTRAL
2018**

MUNICIPIO DE TUNJA
Secretaria Administrativa



**PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS ADMINISTRACION CENTRAL DE LA
ALCALDIA DE TUNJA.....PARTICIPA!!!!!!!!!!!!**





1. INTRODUCCION

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores de la planta central de Municipio de Tunja, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción provisionales y contratistas, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida general, exaltando así la labor del servidor intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación, Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento de la administración Pública, es este sentido. Los programas de talento humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

El programa de Bienestar social para LA PLANTA CENTRAL DEL MUNICIPIO DE TUNJA tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, la Secretaría Administrativa pretende fomentar condiciones que hagan posible un desempeño eficiente de los servidores públicos, estrategias encaminadas a mejorar y fortalecer los procesos de evaluación del desempeño, capacitación y bienestar social., así mismo permitir elevar los niveles de satisfacción e identificación con los objetivos misionales de la administración enmarcados en su Plan de desarrollo Tunja en Equipo 2016 -2019; tal como lo establece el Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, Capítulo III, Programas de Bienestar social, que pretende empoderar su activo más importante el Talento Humano.

El diseño del presente documento se planteó de acuerdo al análisis del informe obtenido como resultado de la evaluación de riesgo psicosocial aplicado en cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social; actividad que se desarrolló durante el segundo semestre de la vigencia 2016, dirigido a todos los funcionarios de la planta central del Municipio de Tunja. Instrumento del que se obtuvo información que nos permitió focalizar las actividades que se llevarán a cabo en el marco de programas de Bienestar Social.



con base en lo anteriormente expuesto, la secretaria administrativa presenta el cronograma de bienestar social 2018, el cual esta soportado en insumos importantes como mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de necesidades de bienestar diligenciado por los servidores.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El plan de Bienestar 2018 del Municipio de Tunja se elabora con la detección, recolección y análisis de la información obtenida a través de la encuesta de necesidades de bienestar aplicada en el formato (GTH – F 058), así como la medición de clima laboral, y el diagnóstico que arrojo el informe ejecutivo "*Evaluación de los factores de riesgos psicosociales*".

Uno de los aspectos más relevantes son los descritos a continuación:

Trasmisión de partidos de futbol de la selección Colombia

El 80% de los servidores se interesan en la transmisión de los partidos de futbol de la selección Colombia

Participación en actividades de acondicionamiento fisico y deportivas

El 75% de los servidores se interesan en actividades de acondicionamiento físico, y el 25 % en encuentros deportivos.

Participación en actividades lúdicas recreación y esparcimiento

El 86% de los servidores indican preferencia por las actividades lúdicas culturales y recreativas

El 84% del total de la población, se ubica en el rango de edad entre los 40 y 60 años siendo una población que se puede ver afectada por condiciones socio demográfico, estado civil, nivel de escolaridad, nivel socio económico, Entre otras.



3. MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA ALCALDIA DE TUNJA

3.1 Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 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."

3.2. Decreto 1083

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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.

Artículo 2.2.10.7 De conformidad con el artículo 24 del Decreto 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

parágrafo El Municipio de Tunja 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 del los planes de bienestar social, tienen por objetivo otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. los planes de incentivos, El jefe de la entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará 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 a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponible para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a los 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.

3.3 Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 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.

3.4. Ley 1857/2017, "Por medio de la cual se modifica la ley' 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones", establece en el artículo 3°, 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.OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA ALCALDIA DE TUNJA

4.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar el Plan de Incentivos y Bienestar Social del Municipio de Tunja, propiciando condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y el desarrollo de actividades de acuerdo a las necesidades de los servidores.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Formular un Plan de Incentivos y de Bienestar Social que se ajuste a las necesidades de los servidores públicos del Municipio de Tunja, convirtiéndose en un compromiso institucional para aumentar la productividad y la competitividad de los funcionarios de la Administración.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo deportivo y cultural de los servidores.
- Mejorar la salud física y mental de los funcionarios de la administración municipal, involucrándolos en actividades orientadas a la generación de un ambiente laboral satisfactorio, que brinde la sensación de bienestar y la oportunidad de potenciar su desempeño laboral, personal y familiar integrando para ello el programa de seguridad y salud en el trabajo.

Gladys



5. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA ALCALDIA DE TUNJA

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la planta central del Municipio de Tunja.

6. RESPONSABLE DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA ALCALDIA DE TUNJA

La Secretaría Administrativa tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de bienestar Social laboral. Su equipo busca el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

7. AREA DE INTERVENCION DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA ALCALDIA DE TUNJA

El Programa de Bienestar Social del año 2018 está dirigido a la población objetivo del Municipio de Tunja, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, la medición de clima laboral y al diagnóstico que arrojó el informe ejecutivo "*Evaluación de los factores de riesgos psicosociales*"



Tabla 01. Denominación del cargo

DENOMINACION DEL CARGO	PLANTA
Nivel Directivo	14
Nivel Asesor	4
Profesional Universitario	85
Nivel Técnico	20
Asistencial	146
TOTAL	269

8. PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA ALCALDIA DE TUNJA

8.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

Clima y Cultura Organizacional: Hace énfasis en el ambiente de trabajo que se desarrolla diariamente dentro de la Entidad, influye en la productividad y el desarrollo de cada funcionario frente a los objetivos generales establecidos.

Estilos de liderazgo: Desarrollar en los funcionarios de nivel directivo y asesor del Municipio de Tunja **competencias** para fortalecer las relaciones con los colaboradores y dirigirlos y motivarlos a el logro de las metas institucionales.

Gladyce



Programas de seguridad y salud en el trabajo: Prevenir y controlar los riesgos que pueden afectar la salud física y mental de los funcionarios públicos en razón al desarrollo de su trabajo, identificados a través de la "evaluación de los factores de riesgo psicosociales del Municipio de Tunja"

Preparación para el Retiro: El Municipio de Tunja en cabeza de la Secretaría Administrativa proporcionar a los próximos a pensionar, las herramientas que permitan manejar el tránsito de empleado público a jubilado y asesorarlos en las nuevas acciones que podrán realizar en su nuevo estado, trabajo que se hace en coordinación con Colpensiones enfatizando en las siguientes temáticas:

1. Posibilidades de realización de actividades nuevas.
2. Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
3. Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
4. Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
5. Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.
6. Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

Manejo del estrés laboral: El manejo del estrés laboral engloba todas aquellas recomendaciones que tienen por objeto mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral, así como aquellas prácticas saludables que nos ayudan a minimizar sus consecuencias en nuestro organismo.

Alcalde



8.2 AREA DE PROTECCIÓN.

Deportiva: Busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia.

Recreativo: Busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios y familiares (hijos y pareja).

Artísticas y Culturales: Fomentar espacios artísticos y culturales.

Social: Fomentar espacios para la celebración de fechas especiales y otras Actividades sociales que permitan la integración de todos los empleados y buen uso del tiempo libre.

Preventiva: Pretende proveer a los funcionarios de tener conocimientos ante situaciones de riesgos físicos, emocionales, personales y estructurales que puedan atender contra la vida humana y/o poner en riesgo la estabilidad económica, plan Salud Ocupacional actualizado aprobado por el nominador.

Laboral y profesional: Brindar espacios para desarrollarse profesional y laboralmente realizando distintas actividades orientadas a los objetivos institucionales.

De las cuales se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la institución.

Área de Calidad de vida: Se busca potenciar las fortalezas y brindar herramientas que le permitan lograr aportes significativos y efectivos en su trabajo.

Gladios



9. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA ALCALDIA DE TUNJA

El Plan de Bienestar Social, para la vigencia 2018, estará orientado a las Áreas mencionadas anteriormente, cada una tendrá actividades específicas que estarán programadas durante el transcurso de la vigencia.

Teniendo en cuenta que algunas se realizarán dependiendo de los eventos o situaciones que se puedan presentar, aunque existirán algunas con fechas definidas.

la Comisión de Personal, comités y sindicatos plantean la posibilidad de gestionar apoyo logístico y económico para realizar encuentros deportivos con el acompañamiento de la Administración.

Se realizará la salida de integración y previa encuesta teniendo como propuesta las siguientes opciones

- Salidas a Centros Vacacionales (Ramada-Sogamoso, piscina y circuito humedas)
- Ruta Navideña
- Visita a sitios Históricos-Catedral de Sal Zipaquirá
- Parque Jaime Duque

Handwritten signature



10. SEGUIMIENTOS DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA ALCALDIA DE TUNJA

El seguimiento mensual de las actividades desarrolladas se efectuará mediante la evaluación de cada una de ellas por parte de la Secretaría Administrativa y los servidores que apoyan la ejecución de las mismas.

11. EVALUACION DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA ALCALDIA DE TUNJA

La evaluación del Plan de Bienestar Social y Estímulos 2018, se realizará a través de la Medición de Clima y Cultura Organizacional con la aplicación de encuestas con el formato GTH – F011 que se formularan al interior de la Administración, después de cada actividad como insumo para alimentar los indicadores del Plan de Desarrollo.

12. PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA ALCALDIA DE TUNJA

Para la ejecución de las actividades se tendrá en cuenta el rubro 2.1.1.01.01.02.02-14 que corresponde a bienestar social y salud ocupacional por un valor de CUARENTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS (\$44.000.000) M/cte.



13. ESTIMULOS A LOS FUNCIONARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DE LA ALCALDIA DE TUNJA

Reconocimiento por antigüedad en el servicio: Reconocimiento a funcionarios que cumplen 10, 15, 20, 25, Y 30 años de servicio en el Municipio de Tunja.

Compensación de tiempo: Brindar a los funcionarios la oportunidad de compensar tiempo laboral previa concertación con la administración en aras de fortalecer vínculos familiares, sociales y culturales (semana santa, Navidad, Fin de año.)

Día de Cumpleaños: Los funcionarios públicos del Municipio de Tunja, tendrán derecho a un día de permiso especial con ocasión a su cumpleaños. (Este permiso no es acumulable con otros solicitados). Cuando la fecha conmemorativa sea en días sábados, domingos o festivos, podrá hacer uso del permiso el siguiente día hábil a la fecha.

Estímulos de educación formal. Descuentos del 15 y el 10% para los funcionarios y/o su núcleo familiar según convenios firmados con las universidades Santo Tomas, Universidad Antonio Nariño, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia y Juan de Castellanos. Y algunos institutos técnicos.

Reconocimiento social: La dependencia que como resultado de evaluación de la gestión, otorgado por la oficina de control Interno de Gestión obtenga el mayor porcentaje en el cumplimiento de metas del plan de desarrollo Tunja en Equipo (2016 - 2019) obtendrá un salario emocional, el cual consiste en un reconocimiento social y un día libre remunerado para todo el equipo de trabajo que deberá ser aprovechado en actividades lúdicas y recreativas.

Olivero



Incentivo y Estímulo al proyecto productivo. El funcionario que realice algún proyecto productivo aplicable a su área recibirá un reconocimiento especial, incentivo y estímulo posterior a la evaluación del mismo.

Jornadas especiales de Trabajo. Se establecerán jornadas especiales de trabajo una (1) semestral, para que los funcionarios compartan con su familia y tengan un espacio que les permita fortalecer los vínculos, compartir y divertirse.



CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR 2018

ACTIVIDADES	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Día de la mujer. 8 de Marzo.									
Día de la secretaria. (26 de Abril)									
Jornada especial de trabajo- Familia									
Día del servidor público. (27 de Junio)									
Día del transportador o conductor (16 de Julio)									
Día de servicios generales. 28 septiembre									
Concurso de Talentos									
Acondicionamiento Físico									
Compensación de tiempo para fechas especiales									
Celebración de Cumpleaños									
Eliminatoria Interna Cruzada									
Actividad pre pensionados									

Andrés



Salida de extramural									
Estímulos a Funcionarios, proyectos y programas									

ANEXO 1.

DEFINICIONES

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos

Equipo de Trabajo: Grupo de personas que trabajan de forma independiente y coordinada, aportando habilidades individuales y complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidos.

Acondicionamiento Físico: Es el proceso o entrenamiento mediante el cual se desarrollan en el individuo las capacidades y habilidades físicas necesarias para la salud y la actividad deportiva.

Bienestar Social: Se entiende como la búsqueda del Bienestar Integral del servidor público, lo que repercutirá en la calidad de cada uno de los procesos administrativos que emprenda dentro de sus competencias laborales.

Brigadista: Persona organizada, sensibilizada, formada, capacitada y comprometida para prevenir, enfrentar, atender y contrarrestar emergencias.

Gladyce



Estilos de Vida Saludable: Procesos sociales, tradiciones, hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar la calidad de vida.

Estímulo: Esta palabra describe al factor químico, físico o mecánico que consigue generar en un organismo una reacción funcional; es aquello que posee un impacto o influencia sobre un sistema. La noción de estímulo está vinculada con el verbo estimular, que significa provocar o dar inicio a una actividad labor o función.

Incentivo: Estimulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

Incentivo No Pecuniario (No Monetario): Reconocimiento no económico que será otorgado individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.

Incentivo Pecuniario (Monetario): Reconocimiento económico que puede ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales vigentes, para el caso de equipos de trabajo. Se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad.

Motivación: Impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta y objetivo deseado.

Pausa Activa: Actividad física realizada en un breve espacio de tiempo de la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente de trabajo a través de ejercicios que compensen las tareas desarrolladas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo.



Productividad Laboral: Se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor de los bienes y servicios producidos.

Reconocimiento: Expresión de satisfacción por parte del jefe, colegas o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado.

Recompensas: Premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados