

2021



ADELI

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO

**PLAN ANUAL DE BIENESTAR,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI 2021 hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI, procura dar respuesta a las necesidades y expectativas de sus funcionarios para favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

Para la construcción de este documento se tuvieron en cuenta los resultados de las encuestas de necesidades de bienestar laboral realizadas en el mes de diciembre de 2020, los resultados de la encuesta de clima organizacional, las necesidades del plan institucional de capacitación, los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como el código de integridad de la entidad.

El bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI, que aporte a la profesionalización del servicio público y a la ejecución de buenas prácticas en gestión del talento humano que hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional orientadas al fortalecimiento institucional traducido en el desarrollo de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los vinculados. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

El Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI busca generar sentido de pertenencia en sus servidores públicos y trabajadores oficiales y pretende fortalecer la motivación

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

hacia el cumplimiento de las metas institucionales, consolidando una cultura orientada al servicio y por ende el fortalecimiento institucional.

De acuerdo con las orientaciones metodológicas del Departamento Administrativo de la Función Pública este plan pretende estar alineado con los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, esto es que el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: *Axiológicas*: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. *Existenciales*: formas de hacer, ser, tener y estar.

Las actividades que se plantean para la vigencia 2021 no solamente involucran a los servidores públicos y trabajadores oficiales sino también a sus familias, la oferta incluye programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos y una forma novedosa de conectar la participación en actividades o programas institucionales con el acceso a experiencias de bienestar que le apuntan a los intereses característicos de la personas según el momento de vida que atraviesan: paternidad, relaciones de pareja, pre pensionado, soltería, hijos adolescentes, entre otras. A mayor participación, aumenta las opciones de acceder a las experiencias complementarias.

En este documento se describe el marco operativo para el desarrollo de las actividades previstas para la vigencia.

2. OBJETIVOS

2.1. General

Consolidar el fortalecimiento institucional a través del diseño, desarrollo y ejecución de programas y actividades que contribuyan a generar sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios a través de espacios de aprendizaje, entretenimiento e integración familiar que redundan en el desarrollo personal social y laboral del servidor público.

2.2. Específicos

- Fomentar el ejercicio de los valores establecidos en código de integridad de la Entidad a través de actividades experienciales que se fortalezca su



Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

interiorización y se visibilicen en la práctica de los comportamientos esperados.

- Propiciar espacios de reconocimiento a los servidores por sus contribuciones y su desempeño.
- Promover actividades que disminuyan los niveles de riesgo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socio afectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.
- Tomar decisiones para el plan de bienestar basadas en el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información veraz que direcciona las líneas a seguir.
- Destacar la labor de los servidores públicos por medio del Sistema General de Estímulos e Incentivos, para recompensar el desempeño y fortalecer la cultura de la excelencia.
- Implementar el sistema de estímulos, para que no solo genere un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores, sino que también esté totalmente alineado con los principios de gestión estratégica del talento humano (GETH) y el enaltecimiento del servidor público y su labor.
- Enmarcar el sistema de estímulos en la gestión estratégica del talento humano (GETH), como una dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

3. ALCANCE

El alcance del Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI está dirigido a los servidores públicos y sus familias (cónyuges, padres e hijos hasta los 25 años o con condición de discapacidad, que dependan económicamente del servidor).

4. DIAGNÓSTICOS

El diagnóstico de bienestar está basado en varios elementos, a saber:

- Los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar laboral.
- Los resultados de la encuesta de clima organizacional.
- Los resultados de la encuesta de perfil sociodemográfico.
- Las necesidades del Plan Institucional de Capacitación.

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

Estos elementos permitieron diseñar el Programa bienestar, estímulos e incentivos para la vigencia 2021. Además, este se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la Alta Dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Público, así:

5. RESULTADOS

De acuerdo a las encuestas realizadas a los 13 empleados (totalidad de la planta de cargos) en el 2020, y demás elementos tenidos en cuenta para el diagnóstico se puede determinar:

	ACTIVIDADES O NECESIDADES DE BIENESTAR
1	Un día de descanso para celebrar el cumpleaños (día opcional)
2	Jornada de Bienestar con la familia
3	Actividades Deportivas
4	Integraciones, comunicación asertiva, trabajo en equipo
5	Conocimiento del entorno de los compañeros
6	Integración en dialogo y comunicación asertiva
7	Talleres de trabajo en equipo y cambio de rol
8	Taller de cocina

6. ACTIVIDADES Y PROGRAMAS

El Programa de Bienestar Social del año 2021 está dirigido a todos los servidores y trabajadores oficiales de la Agencia, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca en dos ejes principales:

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

- Programa de Bienestar social: Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- Programas de Incentivos: Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

6.1. Programa de Bienestar social

- Actividades que propicien compartir en familia
- Jornada de recreación padres e hijos.
- Pausas activas
- Semana de la salud
- Acompañamiento Psicosocial
- Medición de Clima Laboral
- Torneo Deportivo
- Jornadas de integración funcionarios y familia
- Novenas de Navidad
- Clases de culinaria
- Jornada especial para mujeres en embarazo (Salida media hora antes de finalizar la jornada) y Sala de lactancia
- Permisos para asistir a citas médicas de hijos menores.
- Horarios compensados para el disfrute de tiempos para actividades de recreación y descanso en familia.
- Día Nacional del Servidor Público
- Celebración de fechas especiales (Día de cumpleaños, Día de la Secretaria, Día de la madre, Día del padre y Día de Amor y Amistad).
- Otorgamiento de medio día libre, al funcionario que esta de cumpleaños, teniendo en cuenta que si se cumple un día festivo o fin de semana, este podrá disfrutarlo la tarde del día hábil previo o la mañana del día hábil posterior. Este compensatorio deberá disfrutarse en los días establecidos.
- Talleres de Liderazgo
- Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales la organización de estos eventos.

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

6.2. Programas de Incentivos

- Elección del mejor empleado por cada nivel jerárquico.
- Distinción por antigüedad por haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.

Se otorgarán escudos como constancia de distinción a los empleados y trabajadores oficiales que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio sin solución de continuidad y que hayan demostrado un alto nivel de compromiso con la Agencia.

Las distinciones por antigüedad se otorgarán anualmente y el funcionario que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo después de cinco (5) años siguientes. Para ser seleccionado para recibir escudos de antigüedad, se observarán los siguientes requisitos:

- ✓ Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- ✓ Haber demostrado un grado de compromiso y eficiencia en su desempeño.

7. RESPONSABLE

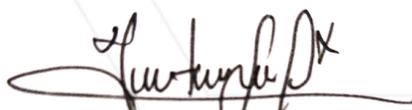
La responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia será de la Dirección Administrativa y Financiera en coordinación con el Área de Talento Humano de conformidad con el artículo 2.2.10.17 del Decreto Unificado 1083 de 2015 que estipula lo siguiente: *“Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces de los programas de bienestar. 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”.* (Decreto 1227 de 2005, Art. 85)

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia se ejecutarán con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público y estatuto anticorrupción.

El seguimiento se realizara de forma trimestral mediante un informe realizado por el responsable del desarrollo del plan en el que se verificará el cumplimiento de las actividades.



JOHNATAN SERNA CARMONA
Gerente General

Proyectó



Diana Patricia Arboleda Isaza
Directora Administrativa y Financiera