

INSTITUTO DE DESARROLLO MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2022

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	4
2. DEFINICIONES	5
3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	6
3.1 Encuesta de Incentivos	6
3.2 Encuesta para detectar necesidades de bienestar social e incentivos	10
3.3 Encuesta de clima laboral.....	12
4. OBJETIVOS	16
4.1 Objetivo General	16
4.2 Objetivos Específicos	16
5. COBERTURA	17
6. RESPONSABLE	17
7. RECURSOS	18
7.1 Recursos Humanos.....	18
7.2 Recursos Financieros.....	18
7.3 Recursos Materiales.....	18
8. PRESUPUESTO.....	18
9. MARCO LEGAL	19
10. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	20
10.1 Bienestar social	20
10.1.1 Promoción y Prevención en Salud.....	20
10.1.2 Actividades Artísticas y Culturales.....	21
10.1.3 Actividades deportivas, recreativas y vacacionales.....	22
10.1.4 Educación en Artes y Artesanías.....	22
10.1.5 Promoción de Programas de Vivienda.....	23
10.1.6 Cambio organizacional y adaptación laboral	23
10.1.7 Preparación de Prepensionados para el retiro del servicio.....	25
10.1.8 Cultura organizacional.....	25

11. PROGRAMA DE INCENTIVOS	33
11.1 Incentivos pecuniarios y No pecuniarios.....	33
11.2 Trabajo en equipo.....	33
11.3 Educación Formal.....	35
12. CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL	40
12.1 Clima organizacional	33
12.2 Cambio cultural	33
12.3 Prevención del acoso laboral y sexual	33
12.4 Vinculación de personas con discapacidad.....	33
13. EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	45
14. METAS.....	24
15. ANEXOS.....	24
15.1 Encuesta	41
15.2 Cronograma	51

1. INTRODUCCION

El Talento Humano es el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el pilar fundamental del Instituto de Desarrollo Municipal, de manera que su bienestar, es eje y prioridad institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, ha entregado los lineamientos para implementar el sistema de estímulos, que no solo permiten el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, sino también el enaltecimiento del servidor público y su labor.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social e incentivos, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, se debe diseñar, estructurar, implementar y ejecutar un programa de bienestar social e incentivos con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Así mismo, se pretende fomentar una cultura organizacional, estimular y motivar a los funcionarios mediante la satisfacción de las necesidades e intereses laborales, intelectuales, culturales, entre otros.

2. DEFINICIONES

SISTEMA DE ESTÍMULOS

De acuerdo con el Decreto-Ley 1567 de 1998, se puede entender al sistema de estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal. El sistema comprende dos ejes principales:

Programa de bienestar social: encaminado a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

Plan de incentivos: encaminado 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.

3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

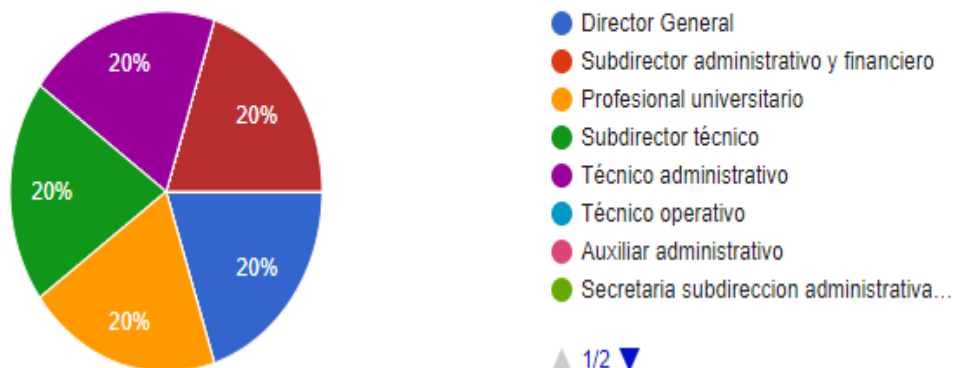
Para el presente diagnóstico se utilizó una encuesta, la cual tiene como finalidad recolectar información para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social e incentivos con vigencia 2022. Además, conocer las expectativas, necesidades y falencias que perciben los funcionarios con relación al mismo, para el óptimo cumplimiento de las tareas asignadas para cada cargo, con el objetivo de crear estrategias que coadyuven al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de sus familias.

Para el presente diagnóstico, se tiene en cuenta la percepción de los funcionarios acerca de los programas, proyectos y procesos de bienestar social e incentivos que se llevan a cabo en el interior de Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas

La población para la encuesta corresponde a 15 servidores, sin embargo, la muestra evaluada corresponde a 5 funcionarios quienes efectivamente la diligenciaron:

cargo

5 respuestas

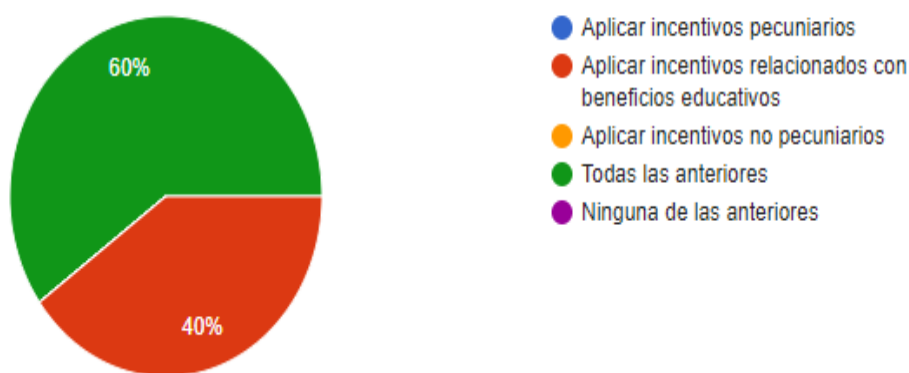


3.1 Encuesta de Incentivos

Se realizó la encuesta de necesidades y esta fue la respuesta a la siguiente pregunta:

De las siguientes actividades cual considera usted, deben realizarse para beneficiar y satisfacer las necesidades de bienestar social e incentivos.

5 respuestas



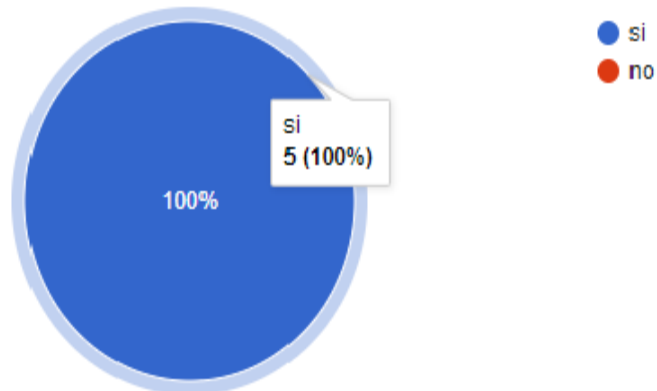
Como se puede observar en la gráfica, el 60% considera necesaria la aplicación de incentivos pecuniarios, beneficios educativos e incentivos no pecuniarios y un 40% beneficios educativos.

3.2 Encuesta para detectar necesidades de bienestar social e incentivos.

En la encuesta se evidencia que el 100% de la muestra de los funcionarios que contestaron la encuesta, están dispuestos a participar activamente de los programas de bienestar social e incentivos.

¿Esta dispuesto a participar activamente en los diferentes programas de bienestar social
incentivos?

5 respuestas



Los funcionarios indican las siguientes sugerencias:

Escriba 3 temas que usted disfrutaría dentro del programa de bienestar social

5 respuestas

Viajes.

Inmersión, acercamiento en apreciación artística cine, pintura, música etc. debemos ampliar nuestros contextos, en la medida en que se amplían estos, podremos tener una mejor valoración de nuestro lugar y responsabilidad en la sociedad también educación política entendiéndola como parte fundamental de nuestro rol como ciudadanos.

TODAS

celebraciones día de la familia

Que se programen salidas de campo; que se promueva la integración de todo el equipo; que sea de la máxima participación posible.

EDUCACION PARA UNA VIDA MEJOR, MEJORAMIENTO DE LA ECONOMIA INDIVIDUAL Y FAMILIAR,
PROMOCIÓN DE LA SALUD

Mencione 3 sugerencias que ayuden a mejorar el programa de bienestar social e incentivos 2022

5 respuestas

Quizas recomendaria reuniones presenciales, conversatorios para entender o conocer las necesidades o aspiraciones personales dentro de la empresa.

Alentar el "Día de Frutas y Verduras" en la cafetería, Brindar a los empleados música relajante., SALUD MENTAL

ninguna

Que exista mas compromiso por parte del equipo de colaboradores; que cada jefe de área realice la motivación para que participe la mayor cantidad de personal;

ACTIVIDADES DIRIGIDAS PARA UNA MEJOR PARTICIPACIÓN, CUANDO SE REALICEN LAS ACTIVIDADES SEAN FUERA DE LA ENTIDAD Y QUE COMPROMETAN LA PARTICIPACIÓN DE TODOS.

Resaltan del 2021 y quisieran repetir en 2022:

Mencione 3 aspectos que usted quiera resaltar del programa de bienestar social e incentivos 2021 y que crea se deban repetir en 2022.

5 respuestas

La entidad ha tenido un crecimiento en ese sentido, es notable la intencion de llenar esos espacios

TODAS

tener en cuenta a la familia para celebraciones

a nivel general se programaron muy buenos eventos; se dió participación a la planta de contratistas; tratar de conseguir mas recursos para llevar a cabo mas actividades

LA MAYORIA DE LAS ACTIVIDADES FUERON BUENAS E INVOLUCRARON LA FAMILIA, LO DE LOS BONOS TAMBIEN ME PARECE MUY BIEN

Qué actividades considera usted, se deben realizar para propiciar un ambiente de trabajo adecuado en la entidad?

Se debe persistir en adaptacion y gestion digital y sistematizacion de los procesos de la entidad buscando destinar el mejor y mayor esfuerzo en tareas que requieran desarrollo de competencias y no tanto en tareas que se pueden programar. Principalmente la entidad debe repensar sobre el ambiente empresarial puesto que en general no hay una apropiacion y sentido de pertenencia de la entidad en cuanto al mayor empeño y entendimiento de la necesidad de crecimiento grupal que necesariamente redundaria en un crecimiento individual, debemos observar quizas los tiempos y formas de pago, evidentemente solo se da un interes y asistencia en lo tiempos de pago; este es un factor determinante en el buen ambiente laboral en la medida de que si las cargas no se encuentran asumidas por todo el personal estan terminanen unos cuantos, resultante , no hay un crecimiento como entidad, no se alcanzan las metas y sobrecarga en algunos funcionarios, tal vez deberiamos tener un a medicion de crecimiento de competitividad que se aplicara a los incrementos salariales.

COMUNICACION -YOGA-AMBIENTE LABORAL

capacitación trabajo en equipo

Incentivar para que exista mas compromiso y participación en los diferentes eventos

MINIMO DE CONOCIMIENTO DE TODOS LOS COLABORADORES YA QUE EN MUCHOS CASOS NI NOS CONOCEMOS CON LAS PERSONAS QUE LABORAN EN LA ENTIDAD Y NO PERMITIR QUE SE ESBLEZCAN GRUPOS INDEPENDIENTES

En cuanto a la semana de la salud opinaron:

¿Qué actividades desearía usted se incluyeran en la semana de la salud?

5 respuestas

Tal vez las asistencias o actividades de tendencia sicología y/o de Coaching deberían aumentar, individualizarse como aspecto fundamental para entender que el campo laboral y el personal necesariamente tienen relacion por lo cual es preponderante la vision holistica de nuestro devenir.

YOYA-SALUD MENTAL-POSTURAS

exámenes integrales

Que se pueda contar con un SPA completo

MASAJES PERO NO PARA PROMOCIONAR UN PRODUCTO

3.3 Encuesta de clima laboral

La encuesta fue aplicada por una Psicóloga externa en el mes de octubre de 2021 y tuvo como finalidad detectar en los funcionarios que variables afectan el clima laboral dentro del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas.

Esta encuesta fue diligenciada por 15 funcionarios de planta del IDM y se aplica la definida por el DAFP, la cual se encuentra estructurada así:

TA: Totalmente de Acuerdo
A: De Acuerdo
D: En Desacuerdo
TD: Totalmente en Desacuerdo

Las preguntas fueron las siguientes:

- Conozco la misión y la visión de mi entidad
- Los objetivos de mi entidad son claros
- Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales.
- La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades.
- Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente

- En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo.
- Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan.
- Considero que mis funciones están claramente determinadas.
- Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco.
- Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades.
- Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo.
- La capacitación es una prioridad en la entidad.
- Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad
- La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas.
- La entidad concede los encargos a las personas que los merecen.
- Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.
- . Mi jefe es coherente en sus argumentos planteamientos.
- En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa.
- Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.
- El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.
- Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo.
- Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo.
- Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes.
- No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo.
- Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo.
- En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados.
- Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales.
- Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.
- En mi área compartimos información útil para el trabajo.
- Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.
- Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo.
- En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo.
- Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes.
- Considero que las personas de los grupos en que he participado aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas.

- Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos
- Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe.
- Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.
- En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos.
- Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo.
- Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño.
- Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.
- Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo.
- Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos.
- Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.
- Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía).
- Mi área de trabajo permanece ordenada.
- Mi área de trabajo permanece limpia.
- En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias
- En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido).
- En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada.
- Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación.

En el Anexo 1 se puede evidenciar el resultado de la aplicación de la encuesta, así como el plan de mejoramiento y los resultados de la ejecución de este.

Como es requisito aplicar esta encuesta cada 2 años, esta será aplicada nuevamente durante la vigencia 2023.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Diseñar, estructurar, implementar y evaluar un programa de bienestar social e incentivos generando actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y un ambiente de trabajo saludable, propiciando de esta manera el mejor desempeño laboral tanto a nivel individual como grupal, orientado al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

4.2 Objetivos Específicos

1. Diseñar, estructurar, implementar y evaluar el Programa de Bienestar Social e Incentivos acorde con los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.
2. Establecer actividades acordes a las necesidades encontradas en el diagnóstico.
3. Contribuir al fortalecimiento de la educación formal dirigido a los funcionarios de Carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, como parte de los estímulos para la profesionalización del servidor público.

5. COBERTURA

- Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de Bienestar Social todos los servidores y contratistas del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas.
- En cuanto a los Beneficios Económicos Educativos podrán beneficiarse los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, siempre que se cuente con disponibilidad presupuestal y cumplan los requisitos definidos.
- Y en cuanto al Programa de incentivos van dirigidos a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento remoción.

6. RESPONSABLE

- La Comisión de Personal participa en las etapas de elaboración y seguimiento del Programa de bienestar social e incentivos.
- El comité Institucional de Gestión y Desempeño es responsable de su aprobación.
- La Subdirección administrativa y financiera y su personal de apoyo realizan la ejecución y evaluación.

7. RECURSOS

Los recursos con que cuenta el Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas para llevar a cabo el Programa de Bienestar social e incentivos son:

7.1 Recursos Humanos: Dirección general, Subdirección Administrativa y Financiera, Técnico Administrativo, personal contratista de apoyo.

7.2 Recursos Financieros: Estos recursos son propios y presupuestados cada año.

7.3 Recursos Materiales: Computadores, impresora, material y mobiliarios de oficina.

8. PRESUPUESTO

Para el año 2022 se tiene un presupuesto de \$40.000.000 para llevar a cabo la realización del Programa de Bienestar Social e incentivos, incluyendo las actividades de seguridad y salud en el trabajo y otros.

9. MARCO LEGAL

LEYES		
DECRETO 1567 DE 1998	Por el cual se crean (sic) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	TITULO II Sistema De Estímulos Para Los Empleados Del Estado
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.	
DECRETO 1083 DEL 26 DE MAYO DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	TITULO 10 Sistema de Estímulos
DECRETO 894 DE 2017 - Sentencia C-527/17 (Comunicado No. 43 del 14 de agosto de 2017).	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	Artículo 1 Profesionalización del servidor publico
DECRETO 030 DEL 5 DE FEBRERO DE L 2018, RESOLUCION 205 DEL 28 DE DICIEMBRE DEL 2018	Por el cual se adoptan medidas tendientes a la austeridad, eficiencia y racionalización del gasto público en la administración central del municipio de Dosquebradas.	El instituto de desarrollo municipal adopta el decreto 030 del 5 de febrero del 2018 de la administración central, por medio de la resolución 205 del 28 de diciembre del 2018
LEY 1857 DE 2017	Por medio de la cual se modifica la Ley <u>1361</u> de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.	

LEYES		
RADICADO N° 20183000182811	Consulta sobre capacitación para servidores públicos en provisionalidad radicado n°20182060190372 del 25/07/2018	

10. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

De acuerdo con la identificación de las necesidades y expectativas de los funcionarios y los requerimientos de MIPG y teniendo en cuenta la pandemia por COVID 19, se propone realizar las siguientes actividades virtuales y semipresenciales de acuerdo con el aforo permitido a los sitios de trabajo y establecimientos públicos y privados, con el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad exigidos:

10.1 Bienestar social: Consta de actividades mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

10.1.1 Promoción y Prevención en Salud

Para el desarrollo de las diferentes actividades de promoción y prevención en salud, se contará con las empresas prestadoras de servicios de salud privadas, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Empresas Promotoras de Salud (EPS) y administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías, Se propone realizar:

- Semana de la salud, con actividades de promoción y prevención
- Programa de Vigilancia epidemiológica con énfasis osteomuscular
- Promoción del uso de la bicicleta

En el año 2021 se instaló la sala amiga de la familia lactante, dando cumplimiento.

Algunas actividades propuestas por los servidores como se pudo evidenciar en la encuesta son temas relacionados con salud mental, yoga, relajación, spa, artes, música, entre otras.

10.1.2 Actividades artísticas y Culturales

Se realizarán actividades culturales relacionadas con:

- Exaltación del servidor público en su día
- Reconocimiento del Día de la Mujer
- Reconocimiento en el Día de la Madre.
- Reconocimiento en el Día del Padre
- La Bienvenida a la Navidad
- Novenas navideñas, cada novena tendrá como responsable un equipo de funcionarios y contratistas.

Se dará a conocer la celebración de actividades culturales conmemorativas, tales como Aniversario de Risaralda, Día del Trabajo, Aniversario del Municipio.

10.1.3 Actividades Deportivas, recreativas y vacacionales

Dependiendo de las circunstancias, se llevarán a cabo actividades recreativas y deportivas en lo posible con el acompañamiento de los hijos de los funcionarios.

Y para dar cumplimiento a la Ley 1857 de 2017 con la cual se implementó la creación de una jornada vacacional familiar semestral obligatoria, se presentan las siguientes propuestas.

- Realizar en el primer semestre una caminata ecológica, de tal manera que los funcionarios se les facilite la asistencia.
- Y para el segundo semestre en el mes de Diciembre (vacaciones de instituciones educativas), una visita a un lugar recreacional.

De no ser posible lo anterior, se deberá otorgar el día libre a los funcionarios para el disfrute con sus familias.

10.1.4 Educación en Artes y Artesanías

Se llevará a cabo un taller en artes y artesanías, previa consulta de los temas de interés de los funcionarios y contratistas.

10.1.5 Promoción de Programas de vivienda

Se proporcionará información a los funcionarios del IDM sobre los planes de vivienda que desarrollara el instituto, igualmente se les dará a conocer información del Fondo Nacional del Ahorro y COMFAMILIAR RISARALDA con el fin que les aporten a los funcionarios información sobre créditos y plan de viviendas que se estén desarrollando en la región.

10.1.6 Cambio organizacional y adaptación laboral:

En 2022 se pretende llevar a cabo actividades relacionadas con el cambio organizacional y la adaptación laboral debido al objetivo que tiene la dirección general relacionado con el cambio de estatutos y de razón social. Además, es necesario fortalecer los aspectos a mejorar en cuanto al riesgo psicosocial.

10.1.7 Preparación de Prepensionados para el retiro del servicio:

En 2021 se llevaron a cabo actividades dirigidas por una Psicóloga externa y relacionadas con los cambios a raíz del retiro de funcionarios. Para la vigencia 2022 se verificará el plan anual de vacantes y de ser necesario se llevará a cabo de nuevo el programa de Prepensionados.

10.1.8 Cultura organizacional:

Se llevarán a cabo actividades para promover los valores definidos en el Código de Integridad del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas a través las diferentes campañas coordinadas desde la Subdirección Administrativa y financiera, dando cumplimiento a la Política de Integridad y a la Política de Conflictos de interés, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

11. PROGRAMA DE INCENTIVOS

11.4 Incentivos Pecuniarios y No pecuniarios

Los programas de incentivos 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.

Existen dos tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta en el Programa de Incentivos Institucional, los NO pecuniarios y Pecuniarios. Los beneficiarios de los incentivos serán solo para empleados de carrera administrativa.

Esto nos lleva a definir incentivos Pecuniarios (como requerimiento de MIPG), para lo cual se deben definir **Equipos de trabajo** y los objetivos y temas que podrían proyectar dichos equipos. El monto del incentivo pecuniario para el Equipo de trabajo que resulte ganador será definido una vez se otorguen los beneficios educativos.,

Adicional a esto, en la encuesta se puede evidenciar que los servidores también solicitan acceder a **incentivos No pecuniarios** como bonos, gimnasio, spa. En este orden de ideas se aprueba la entrega de un bono al mejor funcionario elegido por sus compañeros y teniendo en cuenta la evaluación de desempeño, cuya calificación debe ser del Nivel excelencia en la evaluación del desempeño correspondiente al año anterior a la postulación.

Los requisitos que se tendrán en cuenta son:

- El tiempo de servicio continuo en la entidad no debe ser inferior a un (1) año.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.

Adicional a lo anterior, como incentivo No pecuniario, se otorga en el día del cumpleaños del servidor el disfrute de un día, el cual podrá hacerse efectivo dentro del mes del cumpleaños. (Buena práctica adoptada del Programa de Bienestar Laboral de la Alcaldía de Dosquebradas).

11.5 Trabajo en equipo

Se deberán definir **Equipos de trabajo** y los objetivos y temas que podrían proyectar dichos equipos. Equipo de trabajo que resulte ganador se hará merecedor del incentivo pecuniario determinado.

11.6 Educación Formal

Dentro de la formación del personal, para orientarlos a tener un mejor desarrollo en sus actividades laborales, se estableció la Resolución 114 de 2019:

Por el cual se modifica el artículo 4 de la resolución 279 del 26 de diciembre de 2013: "Por la cual se establecen los criterios para el otorgamiento de incentivos a los servidores públicos del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas" y se dictan otras disposiciones

ARTICULO PRIMERO: Modificar el artículo 4 de la Resolución 279 del 26 de diciembre del 2013, siendo el promedio de las calificaciones o notas a tener en cuenta para el beneficio educativo las siguientes:

Entre 4.2 y 5.0 o su equivalente, le corresponde el 100% del beneficio

Entre 3.9 y 4.1 o su equivalente, le corresponde el 80% del beneficio

Entre 3.5 y 3.8 o su equivalente, le corresponde el 60% del beneficio

ARTICULO SEGUNDO: Dar conformidad de manera ininterrumpida con el reconocimiento del incentivo educativo mientras subsista en el plan de acción de bienestar diseñado por la subdirección administrativa y financiera el programa de bienestar social e incentivos

ARTICULO TERCERO: Las demás decisiones contenidas en la Resolución 279 del 26 de diciembre de 2013, no sufre modificación alguna por lo tanto siguen vigentes

ARTICULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y la misma se publicará en la página web de la entidad.

CONCESIÓN DE BENEFICIOS. El señor director o a sus delegados, concederá los beneficios educativos, de acuerdo con el presupuesto asignado y disponible para su ejecución, consultando siempre los lineamientos de ley y los criterios de objetividad.

CATEGORÍAS: Modalidades para Otorgar los Beneficios educativos para adelantar programas de educación formal en:

- Estudios Técnicos o Tecnológicos.
- Estudios Universitarios.
- Estudios de Postgrado en Especialización, Maestría o Doctorado

PARAGRÁFO 1: En todos los casos y de conformidad con la Disponibilidad Presupuestal, el tope máximo de beneficio económico autorizado por funcionario será hasta ocho (08) SMMLV al año y cuatro (04) SMMLV por semestre.

PARAGRAFO 2: El monto de beneficio económico para cubrir la matrícula del primer semestre para el ingreso a estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, estudios de Postgrado en Especialización, Maestría o Doctorado corresponderá al 80% del valor total de la matrícula, sin que en todo caso pueda exceder los topes máximos fijados en el Parágrafo Anterior.

SOLICITUD: Para acceder al beneficio educativo el interesado, deberá presentar solicitud escrita, dirigida al Director del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas, debidamente por el funcionario interesado, adjuntando los siguientes documentos:

- a. Certificación o documento expedido por la Institución de Educación Superior donde conste la orden de matrícula o admisión, indicando el módulo, año o semestre que cursará y el valor de la matrícula.
- b. Certificación de notas o documento expedido por la Institución de Educación Superior, donde se relacionen cada una de las notas y el promedio de calificación, lo cual no puede ser inferior a 3.5 sobre 5.0 o su equivalente, en el periodo de estudios inmediatamente anterior a la solicitud del beneficio, cuando se solicita Beneficio económico para continuar estudios dentro de un programa de educación formal ya iniciado.

NOTA: Este requisito se suple con la presentación del Diploma de Bachiller cuando se solicite el beneficio para iniciar estudios técnicos, tecnológicos o de pregrado universitario.

PARÁGRAFO 1: El monto que corresponda por concepto de beneficio, será girado

directamente a la Institución de Educación Superior donde cursa los estudios el funcionario beneficiado, o a nombre de este, siempre y cuando acredite haber iniciado actividades en el respectivo periodo académico, una vez demuestre que se ha pagado el valor de la matrícula.

PARÁGRAFO 2: Se entiende por Semestre, año o periodo académico, el formalmente establecido dentro del pensum académico de la institución de Educación Superior, al curso de materias para la finalización de la carrera y cursos de nivelación, no producto de la pérdida en periodos anteriores, siempre que implique el pago de la matrícula.

PARÁGRAFO 3: Para gozar del reconocimiento de beneficios económicos educativos, los empleados del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- b. Ser empleado de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción.
- c. Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de desempeño laboral.
- d. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior.

SOLICITUDES INCOMPLETAS: El director General o su delegado, deberá abstenerse de tramitar aquellas solicitudes que no tengan la documentación completa, las que se refieren a periodos académicos ya cursados, las que registran pérdida de por lo menos una (01) materia en el periodo académico inmediatamente anterior y/o las que no cumplan con los requisitos exigidos en el presente documento.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de este precepto acarreará las consecuencias disciplinarias a que haya lugar para las personas delegadas por el señor director del IDM y el beneficiario.

PARÁGRAFO 2. En ningún caso se otorgará a un servidor público beneficios económicos para más de un programa simultáneamente.

RECEPCIÓN DE SOLICITUDES. Las solicitudes presentadas por los funcionarios interesados serán recibidas en la Subdirección administrativa y financiera del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas.

PARÁGRAFO 1. La recepción de las solicitudes descritas en el presente artículo se hará de la siguiente manera:

Para el primer semestre del año académico se recibirán las solicitudes del 1 al 15 de febrero de cada año.

En el segundo semestre del año académico se recibirán las solicitudes del 1 al 15 de agosto de cada año.

Siempre y cuando estos días sean hábiles, en el caso de que estos días no sean hábiles, serán recibidas el día hábil antes de la precitada fecha.

LIBRANZA. El Director General o sus delegados solicitaran hacer efectiva la libranza con el valor del beneficio otorgado al respectivo beneficiario, correspondiente al periodo académico beneficiado, en los siguientes casos:

- a. Cualquier alteración, falsedad o irregularidad en los documentos presentados por el servidor público, sin perjuicio de las sanciones penales o disciplinarias a que haya lugar.
- b. La expulsión del establecimiento educativo.
- c. Cualquier sanción impuesta al empleado como consecuencia de un proceso disciplinario.
- d. Cuando el funcionario sin justa causa no concluya el programa académico para el cual recibió el beneficio económico.

TRAMITES. Se solicita a la Alta dirección y al comité del personal para autorización según el cumplimiento de los requisitos y para adelantar todos los trámites legales y administrativos necesarios, para el reconocimiento de los beneficios educativos reglamentados, con cargo al presupuesto del IDM.

En el Anexo 2 se detalla el Plan de incentivos 2022 IDM.

12. CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL

12.1 Clima organizacional

Se llevará a cabo **el día del servidor público** exaltando la labor desempeñada en el Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas por Quinquenios a partir de 5 años, y hasta 35 años.

Adicional a esto, se llevarán a cabo charlas, talleres y capacitaciones para mejorar el clima organizacional y el riesgo psicosocial, todas ellas dirigidas por un Psicólogo.

12.2 Cambio cultural

Se llevarán a cabo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, procurando generar un cambio cultural. Estas actividades se encuentran asociadas a la política de integridad y a la política de Conflictos de interés del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Deberán aplicarse herramientas que permitan evidenciar el cambio cultural.

12.3 Prevención del acoso laboral y sexual

A la fecha, se encuentra publicado en la Intranet institucional, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, del Ministerio de trabajo.

En la vigencia 2022, se deberá socializar la Ruta de atención para la garantía de los derechos y la prevención del acoso laboral y sexual.

12.4 Vinculación de personas con discapacidad

A la fecha, el Instituto no ha vinculado personas con discapacidad debido a que no existen vacantes. Este tema se tratará con el asesor jurídico para verificar la posibilidad de cubrir este requisito con contratistas.

13. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Con el fin de conocer la percepción de los funcionarios acerca de las actividades del Programa de bienestar social e incentivos, la Subdirección administrativa y financiera y su personal de apoyo realizarán el seguimiento y evaluarán su ejecución a través del indicador de cumplimiento de las actividades del programa de bienestar social e incentivos.

14. METAS

Teniendo en cuenta el indicador expuesto anteriormente, la meta para la vigencia 2022 es lograr un porcentaje de cumplimiento del 90% de las actividades propuestas.

15. ANEXOS

- 15.1** Anexo 1: Informe y plan de mejora clima laboral 2021 IDM
- 15.2** Anexo 2: Plan incentivos 2022 IDM
- 15.3** Anexo 3: Encuesta de necesidades de bienestar social e incentivos 2022
- 15.4** Anexo 4: Cronograma de actividades 2022, el cual se elaborará en enero de 2022, de acuerdo con los recursos aprobados en Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

PROYECTÓ: Sandra Angarita Contratista	REVISÓ: Comisión de personal	APROBÓ: Comité de gestión y desempeño
	Acta No 1 del 20 de enero de 2022	Acta No 1 del 27 de enero de 2022
Diciembre 30 de 2021		