
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

## 1. CONTENIDO

	Pág.
1. CONTENIDO .....	1
2. INTRODUCCIÓN .....	2
3. OBJETIVOS.....	2
4. ALCANCE.....	3
5. NORMATIVIDAD .....	3
6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD .....	10
7. DEFINICIONES .....	11
7.2 Educación Formal.....	11
7.1 Planes.....	11
7.2 Planes de Incentivos.....	11
7.4 Programas de bienestar social e incentivos.....	11
8. DESARROLLO .....	12
8.1 Diagnóstico.....	12
8.2 Descripción de la Construcción Del Plan.....	13
8.3 Seguimiento y Evaluación .....	16
8.4 Presupuesto plan de bienestar e incentivos.....	16
9. ANEXOS.....	16
10. OBSERVACIONES .....	16

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

## 2. INTRODUCCIÓN

Fundamentados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar e Incentivos en las entidades del sector público, se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2018 se establece en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión de Metro Cali S.A. y al fortalecimiento del clima laboral de la entidad. Las actividades planteadas en el cronograma de bienestar, contienen las características específicas que demanda el Decreto 1567 de 1998, referente al tipo de actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de la salud, entre otros.


## 3. OBJETIVOS

### GENERAL

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, a través de programas y actividades detectadas en el informe de clima organizacional, enfocado en mantener un buen clima laboral que contribuya en la calidad de vida de los servidores públicos y se refleje en la motivación, sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b></p>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

## ESPECÍFICOS

- Propender por la sana convivencia y participación de actividades recreativas y lúdicas que fortalezcan el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
- Generar actividades encaminadas al equilibrio de vida personal y laboral, enfocadas a los servidores públicos y sus familias.
- Facilitar espacios de cohesión e integración que desarrollen el trabajo en equipo.
- Enmarcar dentro de las actividades a desarrollar los objetivos, misión y visión de la entidad para generar identidad y apropiación de lo que se hace.
- Reforzar una cultura de valores, de acuerdo al Código de Ética que identifica a los servidores públicos de la entidad.

## 4. ALCANCE

Este plan de bienestar e incentivos se ha diseñado para todos los empleados públicos y trabajadores oficiales de Metro Cali S.A. y su núcleo básico familiar. Las actividades realizadas por gestión, serán de aplicabilidad a los contratistas de la entidad.


## 5. NORMATIVIDAD

- Decreto Ley 1567 de 1998: "Por el cual se crea (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. *"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"*.

"Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar."

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

• Decreto 1083 de 2015:

“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.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.


Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior; estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.


Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 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.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

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.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública 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 de los planes de bienestar social, 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.


Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él 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 los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

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

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.


El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.


Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

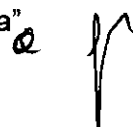
Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.

- 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, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- 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 el artículo 3º, señala:

“Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

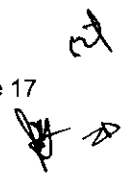
Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia”.

- Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015,
- Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”



La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013





PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E  
INCENTIVOS AÑO 2018

Código: AT-D-05

Versión: 1.0

Fecha: 03/08/2018

“Artículo 2.2.5.5.51. *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”.

Artículo 2.2.5.5.53. *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”.

- Decreto 051 de 2018: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.

“ARTÍCULO 4. Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así:

“PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.”


- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

## 6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

El diseño, ejecución y evaluación de este plan de bienestar e incentivos se encuentra bajo responsabilidad de la Oficina de Gestión Humana y la aprobación es del comité de bienestar y capacitación.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

## 7. DEFINICIONES

### 7.2 Educación Formal.

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Fuente: Art.10 de la Ley 115 de 1994).

### 7.1 Planes.


La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento. (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 16, literal b).

### 7.2 Planes de Incentivos.

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 29).

### 7.4 programas de bienestar social e incentivos.

El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 16, literal d-a).

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

## 8. DESARROLLO

### 8.1 Diagnóstico

El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento “Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012” los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera: Manifestando que “el desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral, es decir elaborar el Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

1. La Protección y Servicios Sociales; se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (Artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.


Los programas que deben ser atendidos a través de los siguientes componentes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes o artesanías.
- Promoción de programas de vivienda.
- Educación formal.

2. La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- Medición del Clima Laboral.
- Adaptación al Cambio Organizacional.
- Desvinculación Asistida.
- Recompensa y reconocimiento.
- Relaciones entre los servidores públicos.
- Cultura Organizacional.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.

Teniendo en cuenta los elementos mencionados anteriormente, se evalúa y revisa cuál es el clima que se vive en la entidad, qué motiva al empleado y cómo se están satisfaciendo sus necesidades. Cómo a través de todos estos elementos se están logrando los objetivos y cómo se percibe la cultura de la entidad. El plan se diseña a partir del informe generado por la medición de clima laboral realizado en noviembre de 2017, medición que se realizó a los servidores públicos para así conocer la percepción, necesidades y expectativas que tienen los servidores acerca del clima organizacional.

Actualmente y con base en el informe de medición de clima laboral para Metro Cali S.A., se presentan distintas percepciones favorables de comunicación adecuada y fluida, sin embargo, esta es el área con mayor oportunidad de mejora dentro de la organización.


El liderazgo que se ejerce es apropiado; adicionalmente, los trabajadores se sienten motivados, lo cual es de resaltar, ya que fue en este ítem en el que se obtuvo un mayor puntaje, y existe un buen grado de satisfacción laboral dentro de la empresa.

## 8.2 Descripción de la Construcción Del Plan

El Plan de Bienestar e Incentivos del Metro Cali S.A. para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas protegidas, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos, en la entidad se estima contar con el apoyo de las siguientes entidades con la cuales se podrán establecer convenios por gestión:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.

- **BIENESTAR SOCIAL LABORAL**

Para el año 2018, se contemplan una meta de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de un 95% respecto a las actividades definidas en el cronograma de actividades realizado para los servidores públicos de la entidad, teniendo en cuenta los factores externos que puedan incidir en el desarrollo del plan propuesto para la vigencia.

Los campos de intervención que se han definido en el plan de la vigencia 2018 teniendo en cuenta los elementos que componen este aspecto, los cuales son; Adaptación al Cambio Organizacional, Desvinculación Asistida, Recompensa y, Relaciones entre los servidores públicos, Cultura Organizacional, Trabajo en equipo y Liderazgo y, estos se incluirán en el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018.


- Medición del Clima Laboral.
- Turnos de compensación fin de año y Semana Santa.
- Cumplimiento del plan de trabajo de implementación del Código de Integridad.
- Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de Metro Cali S.A.
- Acompañamiento en situaciones de duelo.
- Visita de caja de compensación familiar Compensar y del Fondo Nacional del Ahorro.

- **INCENTIVOS**

Cabe resaltar que un incentivo es entendido, como todo estímulo 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. Para que un

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

estímulo se constituya en un incentivo, según el documento “Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)” del DAFP<sup>1</sup>, este debe reunir, como mínimo, las siguientes características:

- Ser planeado por la entidad
- Ser consecuente con un comportamiento determinado y
- Satisfacer una necesidad particular del servidor público.

Además, la norma contempla que las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya sea de la manifestación de comportamientos deseables previamente acordados (por ejemplo: trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, entre otros), o ya sea por el logro de resultados establecidos con anterioridad, con criterios de evaluación: objetivos, medibles y conocidos por todos para ofrecer igualdad de oportunidades.

Los incentivos programados para la entidad serán los siguientes:

- Becas para educación formal
- Participación en proyectos especiales


Así las cosas y conforme a los insumos ya señalados, el plan para la vigencia 2018 contempla la ejecución de las siguientes actividades:

Clasificación	Descripción	Cantidad
Actividades deportivas	Entrenamientos deportivos y descuentos en inscripciones a actividades deportivas interinstitucionales.	9
Protección y servicios sociales	Actividades enmarcadas ferias de vivienda, de salud, donación de sangre, educación.	10
Actividades culturales y de integración	Fechas especiales para celebrar (día del padre, día de la madre, día de la familia, Halloween, etc.)	15
Plan de incentivos	Actividades de reconocimiento por desempeño	1
Calidad de vida laboral	Actividades direccionadas a mejorar las condiciones del ambiente laboral	1

<sup>1</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2018</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 1.0
		Fecha: 03/08/2018

### 8.3 Seguimiento Y Evaluación

Las evaluaciones de satisfacción serán enviadas vía correo electrónico a todos los servidores de la entidad, de acuerdo a las actividades realizadas. El diseño, la aplicación, la consolidación y análisis de los resultados, será responsabilidad de la Oficina de Gestión Humana. Todas las actividades serán evaluadas con relación a los objetivos planteados y a las propuestas en el plan de bienestar e incentivos aprobado según resolución No.140 del 25 de agosto del 2004, capítulo II. Al final de la vigencia se elaborará el Informe de cumplimiento, donde se consolidan los resultados de todas las evaluaciones realizadas.

### 8.4 Presupuesto plan de bienestar e incentivos

El presupuesto asignado para el desarrollo del plan de bienestar vigencia 2018 corresponde a la suma de \$ 80.000.000 millones para la implementación y desarrollo de las actividades contempladas durante la vigencia, teniendo en cuenta las actividades propuestas en el mismo.

## 9. ANEXOS

Anexo 1. AT-3-P-02-F-02 Cronograma

## 10. OBSERVACIONES

Las personas que participaron en la revisión y elaboración de este plan fueron:

Paola Andrea Mejía González  
Jaime Andrés Martínez Henao  
Jorge Armando Vergara Acero  
Zonia Ruth Arciniega Guerrero

Secretaria General y de Asuntos Jurídicos ✓  
Director Financiero y Administrativo ✓  
Contratista de Presidencia ✓  
Contratista Dirección de Planeación ✓

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013





PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E  
INCENTIVOS AÑO 2018

Código: AT-D-05

Versión: 1.0

Fecha: 03/08/2018

Elaborado por: <i>M<sup>ca</sup> C Botero M.</i> María Cristina Botero Monroy	Cargo:  Profesional Contratista Oficina de Gestión Humana
Revisado y aprobado por: <i>[Signature]</i> Beatris Eugenia Orosco Parra	Cargo:  Jefe de Oficina Gestión Humana
<i>[Signature]</i> Ingrid Ospina Realpe	Vicepresidente Suplente en la Presidencia

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013