
	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2020</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 3.0
		Fecha: 24/01/2020

1. CONTENIDO

	Pág.
1. CONTENIDO	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. OBJETIVOS	2
4. ALCANCE	3
5. NORMATIVIDAD	3
6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	4
7. DEFINICIONES	4
7.1. Educación Formal.	4
7.2. Planes.	4
7.3. Planes de Incentivos.	4
7.4. Programas de bienestar social e incentivos.	4
7.5. Protección y Servicios Sociales.	4
7.6. Calidad de vida laboral.	5
8. DESARROLLO	5
8.1. Diagnóstico	5
8.2. Descripción de la construcción del Plan	6
8.3. Seguimiento y evaluación.	7
8.4. Presupuesto plan de bienestar e incentivos	8
9. ANEXOS.....	8
10. OBSERVACIONES.....	8

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 align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2020</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 3.0
		Fecha: 24/01/2020

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 2020 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, las estrategias contempladas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los resultados de la medición clima laboral, resultados de Encuesta Oficina de Gestión Humana, 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.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2020</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 3.0
		Fecha: 24/01/2020

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 valores 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”
- Parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 del 2004.
- Artículos 2.2.10.1., 2.2.10.2. 2.2.10.3., 2.2.10.4., 2.2.10.5., 2.2.10.6., 2.2.10.7., 2.2.10.8., 2.2.10.9., 2.2.10.10., 2.2.10.11., 2.2.10.12., 2.2.10.13., 2.2.10.14., 2.2.10.15. y 2.2.10.17. del Decreto 1083 de 2015.
- Numerales 4 y 5 del Artículo 37 de la Ley 1952 de 2019.
- Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017.
- Artículos 2.2.5.5.51. y 2.2.5.5.53. del Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Artículo 4 del Decreto 051 de 2018.
- 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”.
- Decreto 1499 de 2017. Modelo Integrado de Gestión y Planeación.
- Resolución 912.110.166 30 de abril de 2019. “Por la cual se adopta el Código de Integridad en Metro Cali S.A.”

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;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2020</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 3.0
		Fecha: 24/01/2020

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 del respectivo comité

7. DEFINICIONES

7.1. 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).

7.2. 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).

7.3. 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).

7.5. 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

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;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2020</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 3.0
		Fecha: 24/01/2020

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.

7.6. 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.

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 *“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, a los resultados de la medición de clima laboral, entre otros 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.

Por otra parte, atendiendo lo contemplado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG la entidad debe incorporar dentro de su política de Gestión Estratégica del Talento Humano *“las Rutas de Creación de Valor (...) las cuales son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano,*

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2020</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 3.0
		Fecha: 24/01/2020

y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces”.

Para efectos del plan, se incorporan las Rutas, así:

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.
- Ruta del Crecimiento: liderando talento.
- Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.
- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.

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.

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.


Para el año 2020, se contempla una meta de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de un 90% 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, como son procesos de contratación pública, ajustes en el presupuesto asignado, ajustes a las necesidades de bienestar, entre otros.

Por lo tanto, se hará énfasis en temas relacionados con:

- Artísticos y culturales
- Cambio organizacional
- Clima laboral
- Deportivos, recreativos y vacacionales (Bolos, tenis de mesa, tejo,
- Educación en artes y artesanías
- Programa de entorno laboral saludable

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;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2020</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 3.0
		Fecha: 24/01/2020

- Programas de incentivos
- Promoción de programas de vivienda
- Promoción y prevención de la salud

Por otra parte, los siguientes temas relacionados con reconocimiento, compensación e incentivos, se encontraran debidamente adoptados por acto administrativo para cada vigencia:

- Compensación: a. Premio Exitosos, b. Cumpleaños, c. Grado y d. Matrimonio.
- Reconocimiento: a. Premio Exitosos, b. Programa Caritas Felices y c. Fechas especiales.
- Incentivos: a. Becas para educación formal o formal complementaria y b. Tiquetes aéreos.

Las actividades de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como: exámenes médicos ocupacionales, área protegida, beneficio de lentes y programa de prejubilados, se encontraran debidamente contemplados en dicho Plan.


Como actividades adicionales se contempla la ejecución adicional de actividades en manualidades, deportivas, y promoción de estilos de vida saludable.

Igualmente, para la presente vigencia se incorpora el Programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan, tiene por objetivo reconocer a los empleados públicos y trabajadores oficiales su compromiso y tiempo de servicio en Metro Cali S.A., así:

- ✓ Publicación de foto y exaltación por los medios de comunicación internos.
- ✓ Exaltación mediante resolución motivada con copia a la hoja de vida, en el acto público anual del 25 de febrero a los funcionarios que hayan cumplido cinco, diez, quince, veinte años o más al servicio de la Entidad.
- ✓ Se podrá ofrecer una cena, pequeña celebración, placa conmemorativa y/o un detalle.

8.3. Seguimiento y evaluación

El diseño, la aplicación, la consolidación y análisis de los resultados será responsabilidad de la Oficina de Gestión Humana, de acuerdo a lo contemplado en artículo 25 literal d, título II capítulo III del Decreto 1567 de 1998.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2020	Código: AT-D-05
		Versión: 3.0
		Fecha: 24/01/2020

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 2020 se destinará de acuerdo a las necesidades de la Entidad.

9. ANEXOS

Anexo No. 1. Resultados percepción actividades Oficina de Gestión Humana.

Anexo No. 2. Consolidado de necesidades de bienestar vigencia 2020.

10. OBSERVACIONES

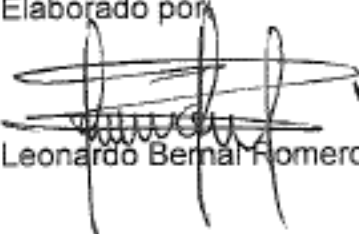
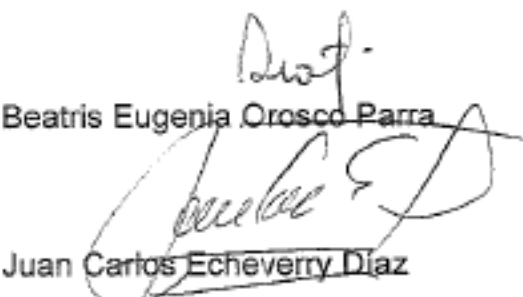
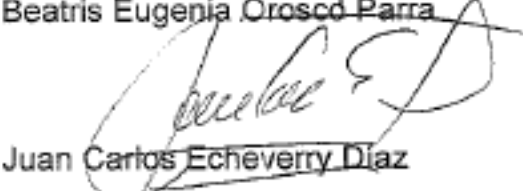
Las personas que participaron en la revisión y elaboración de este plan fueron:

Wilmer Forero Girón

Director Financiero y Administrativo

Zonia Ruth Arciniega Guerrero

Profesional Contratista Dirección de Planeación

Elaborado por:  Leonardo Bernal Romero	Cargo: Profesional Contratista Oficina de Gestión Humana
Revisado y aprobado por:  Beatris Eugenia Orosco Parra  Juan Carlos Echeverry Díaz	Cargo: Jefe de Oficina Gestión Humana Vicepresidente Suplente en la Presidencia de Metro Cali S.A.

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