

Serv. Activos

 	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO DE RISARALDA Despacho del Gobernador</p> <p style="text-align: center;">DESPACHO DEL GOBERNADOR</p> <p style="text-align: center;">DECRETO</p>
<p>Versión: 3</p>	<p>Fecha: 12/2013</p>

Decreto No. **0046** De **11 ENE 2019**

**POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
 PARA EL DEPARTAMENTO DE RISARALDA – SECTOR CENTRAL**

EI GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE RISARALDA; en uso de sus facultades constituciones, legales y en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 051 de 2017, Decreto 1499 de 2017 y

CONSIDERANDO

Que el Gobierno Nacional expidió en el año 2017 a través del Departamento Administrativo de la Función Pública el Decreto 1499 por medio del cual se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión para los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la rama ejecutiva del poder público y dentro del mismo se contempla la dimensión del talento humano como corazón del modelo, la cual busca fortalecer las políticas, planes y programas para la administración del talento humano.

Que la Administración Departamental adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través del Decreto 0756 del año 2018 con el fin de realizar los ajustes y mejoras necesarias en cada uno de los procesos de la Entidad, para lo cual se realizaron autodiagnósticos y planes de acción por cada dimensión del modelo y en concordancia con las responsabilidades de cada secretaría.

Que como consecuencia del diagnóstico y plan de acción formulado para la dimensión del talento humano se evidenció la necesidad de ajustar y actualizar el programa de bienestar social, contemplado en el Plan Estratégico del Talento Humano, acorde con los nuevos lineamientos y las últimas normas expedidas en materia de talento humano y bienestar social, por el Gobierno Nacional.

Que la Administración Departamental creó mediante Decreto 0758 del año 2018 el comité institucional de gestión y desempeño del Departamento de Risaralda, en el cual además de otros, se dará aprobación y seguimiento a las actividades incluidas en el programa de bienestar social.

Que para efectos del presente decreto pierden vigencia los decretos 0924, 0925 de 2009 y 1142, 1143 de 2010 expedidos con anterioridad por la Administración Departamental.

 	<p align="center">DEPARTAMENTO DE RISARALDA Despacho del Gobernador</p> <p align="center">DESPACHO DEL GOBERNADOR</p> <p align="right">DECRETO</p>
<p>Versión: 3</p>	<p>Fecha: 12/2013 0046 11 ENE 2019</p>

Que siendo el Departamento Administrativo de la Función Pública quien expide los lineamientos en materia de talento humano, se recibió acompañamiento para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión especialmente en la dimensión del talento humano con el fin de aplicar correctamente las recomendaciones impartidas por este Ente Gubernamental.

Que se hace necesario actualizar el programa de Bienestar Social de la entidad, de acuerdo con las nuevas directrices de la Función Pública y la normativa vigente en la materia.

Sin más consideraciones y en mérito de lo expuesto,

DECRETA

ARTICULO PRIMERO: Actualizar el Programa de Bienestar Social, anexo al presente decreto en su versión 0 vigencia 10-2018, el cual deberá ajustarse para cada cuatrenio de administración departamental o cuando sea necesario de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y acorde con el Plan Estratégico de Talento Humano, formulado por la Dirección de Talento Humano de la Administración Departamental.

ARTICULO SEGUNDO: Alcance. El presente decreto aplica para los servidores públicos de la Administración Departamental - sector central.

ARTICULO TERCERO: Reglamento. Con el fin de establecer condiciones para la aplicación de los diferentes lineamientos establecidos por la normatividad vigente, se formula el siguiente reglamento para otorgar los estímulos y demás incentivos contemplados en el programa de bienestar social de la entidad:

1. Incentivos para acceso a la educación formal:

Para acceder al estímulo de formación superior, el servidor público deberá suscribir un documento de reintegro de los recursos aportados por el Departamento a su favor en caso de retirarse de la entidad sin justa causa. Sólo se entenderá por justa causa el caso fortuito y la fuerza mayor y quien sea declarado insubsistente, destituido o se le suprima el cargo. Lo anterior deberá ser debidamente acreditado.

Este incentivo es de tipo individual para los funcionarios de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, y quienes aspiren a ser beneficiarios de la capacitación formal deben manifestarlo así por escrito ante la Dirección de Talento Humano y acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

 	<p align="center">DEPARTAMENTO DE RISARALDA Despacho del Gobernador</p> <p align="center">DESPACHO DEL GOBERNADOR</p> <p align="center">DECRETO</p>
Versión: 3	Fecha: 12/2013 0046 11 ENE 2019

- A. Que no sea beneficiario de otro programa de capacitación formal.
- B. Acreditar una calificación de nivel sobresaliente de servicios en el último periodo de evaluación del desempeño, para los funcionarios de carrera administrativa.
- C. Los Gerentes Públicos (Directores) según la ley 909, deberán acreditar nivel de excelencia en el acuerdo de gestión del último periodo evaluado.
- D. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el último año.
- E. El candidato deberá tener una antigüedad al servicio del Departamento no inferior a un (1) año de servicios continuos
- F. Certificado expedido por la universidad o instituto en que conste:

- Valor matrícula a pagar o a reembolsar.
- Promedio obtenido en el anterior periodo cursado (Después del II semestre).
- En caso de reembolso debe existir la anotación de cancelación de matrícula.

1.2. Duración: La Administración Departamental de Risaralda otorgará el incentivo una vez por vigencia y teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos.

1.3 Valor del incentivo. Para otorgar el beneficio, la administración hará uso de la siguiente tabla con el fin de optimizar la asignación presupuestal anual:

INTERVALO PROMEDIO	MODALIDADES							
	NIVEL TECNICO		NIVEL TECNOLÓGICO		NIVEL PROFESIONAL		NIVEL ESPECIALIZADO MAESTRIA DOCTORADO POSDOCTORADO	
	%	BASE EN SMLM	%	BASE EN SMLM	%	BASE EN SMLM	%	BASE EN SMLM
3.1 - 3.5	50	3	50	3	50	5	50	5
3.6 - 4.0	70	3	70	3	70	5	70	5
4.1 - 4.5	80	3	80	3	80	5	80	5
4.6 - 5.0	90	3	90	3	90	5	90	5

- En caso que el valor del incentivo asignado supere el valor de la matrícula, se asignará este último
- Para aquellos funcionarios que no presenten promedios por inicio de estudios, se les asignará el intervalo de menor promedio.
- Se excluye para la aplicación de los incentivos lo correspondiente a seminarios, tesis de grado o similares.
- El otorgamiento de los incentivos señalados en el presente decreto, estará sujeto a la existencia de recursos presupuestales para los efectos, en caso de que el presupuesto para la vigencia no permita cumplir con el porcentaje establecido en la escala, se otorgará el valor que estime conveniente, teniendo en cuenta las demás actividades que se deben cumplir por el mismo

 	<p align="center">DEPARTAMENTO DE RISARALDA Despacho del Gobernador</p> <p align="center">DESPACHO DEL GOBERNADOR</p> <p align="center">DECRETO</p>
<p>Versión: 3</p>	<p>Fecha: 12/2013 0046 11 ENE 2019</p>

rubro y los recursos que haya destinado al inicio de la vigencia para los estímulos de que trata el presente reglamento.

- En caso de presentarse varias solicitudes para igual programa de formación, se otorgará de manera equitativa el incentivo con el fin de beneficiar la totalidad de funcionarios que se presentaron y que cumplan con los requisitos del presente reglamento.
- Incentivos para grupo familiar. De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 051 de 2018, el beneficio educativo para los hijos de los funcionarios se otorgará teniendo en cuenta la edad máxima de 25 años, para lo cual además de presentar los requisitos exigidos en el presente decreto deberán aportar el registro civil de nacimiento.

2. Otros incentivos. La Administración Departamental otorgará beneficios para los funcionarios y su grupo familiar para el acceso a los programas de acondicionamiento físico y deportivo, de acuerdo con lo identificado en el estudio de necesidades de bienestar social y teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos.

3. Alianzas empresariales. La administración departamental a través de la Dirección de Talento Humano podrá realizar alianzas empresariales tendientes a fortalecer el bienestar social de los funcionarios, en las áreas de la salud, la educación, la recreación, la cultura y el sano esparcimiento, con el fin de otorgar beneficios a los servidores públicos y su grupo familiar, sin que ello implique inversión de recursos del presupuesto de la administración departamental.

4. Mejor empleado. Se otorgará un (1) día de permiso remunerado como incentivo a los funcionarios que cumplan los siguientes requisitos:

- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, no obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar calificación definitiva mayor o igual al 95% en la última calificación de evaluación del desempeño laboral y que se encuentre en firme al momento de otorgar el beneficio.

4.1 Estrategias.

- La Dirección de Talento Humano una vez culminado el proceso de evaluación del desempeño laboral, del periodo correspondiente informará al área de bienestar social los resultados de la evaluación del desempeño

 	<p align="center">DEPARTAMENTO DE RISARALDA Despacho del Gobernador</p> <p align="center">DESPACHO DEL GOBERNADOR</p> <p align="center">DECRETO</p>
<p>Versión: 3</p>	<p>Fecha: 12/2013 0046 11 ENE 2019</p>

laboral a fin de identificar los funcionarios que como resultado de su evaluación definitiva cumplen con los requisitos para acreditar el incentivo.

- Se realizará comunicado oficial a los funcionarios objeto del incentivo, para que máximo el 31 de julio de cada anualidad, hagan uso de su incentivo.
- Desde el área de bienestar social se realizará difusión de los incentivos otorgados a los funcionarios.

5. Reconocimiento por cumplir años de edad: La Administración Departamental otorgará a los funcionarios como incentivo no pecuniario, medio día libre por cumplir años, el cual se hará efectivo durante los treinta (30) días siguientes.

6. Obligaciones. Los empleados deberán atender las siguientes recomendaciones con respecto al programas de bienestar social:

- Participar en la identificación de las necesidades de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades en las cuales haya sido seleccionado o se inscriba.
- Participar con buena disposición y comportamiento en las actividades que la entidad programe.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar.

ARTICULO CUARTO: El presente Decreto rige a partir de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE y CÚMPLASE

11 ENE 2019


SIGIFREDO SALAZAR OSORIO

Proyectó: Lina María Alzate / Orfilia Duque

Revisó: Carlos Andrés Trujillo Piedrahita
 Director Talento Humano

Revisión Legal: Catherine Arcieri Arenas
 Profesional Especializada

0040 11 ENE 2018

0705 1403 1 1

0046



DEPARTAMENTO DE RISARALDA
Secretaría Administrativa

GESTION ADMINISTRATIVA
GESTION DEL TALENTO HUMANO
PROGRAMA BIENESTAR E INCENTIVOS

Versión: 0

Versión: 10-2018

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN:	3
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	3
3. MARCO NORMATIVO	4
3. Decreto 1083 de 2015	5
4. OBJETIVOS	12
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	13
5. BENEFICIARIOS	13
6. RESPONSABLE	14
7. AREAS DE INTERVENCIÓN	14
7.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	14
7.1.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	15
Cobertura:	15
Estrategias.	16
7.1.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES	16
Estrategias	17
7.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	17
7.2.1. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	18
Estrategias.	19
7.2.2. PROGRAMA DE EDUCACIÓN NO FORMAL	19
Estrategias.	20

1. INTRODUCCIÓN:

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del servidor.

En consecuencia, el Programa de Bienestar Social para el Departamento de Risaralda, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del servidor. Para ello, la Dirección del Talento Humano tiene la labor de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Así mismo, se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Por lo anterior, la Dirección del Talento Humano diseña el programa de bienestar social, el cual tiene como principal insumo las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial, la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores y el plan de acción producto de la autoevaluación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la dimensión del Talento Humano.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar del Departamento de Risaralda se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la

realización del Plan de Bienestar y Cronograma de Actividades. Estas herramientas se gestionan desde la Dirección de Talento Humano y hacen parte de la planificación del plan de bienestar social y permiten la ejecución de las diferentes actividades programadas.

3. MARCO NORMATIVO

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

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

2. **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.** Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

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.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

3. 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. (Modificado por el artículo 4. Del Decreto Nacional

No.051 de 2018 el cual quedará así:

Parágrafo 2º. 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 dependen económicamente del servidor.

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.
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. 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.

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.

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 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

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.

4. **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.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a

través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la Administración Central del Departamento.
2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la Administración Central del Departamento de Risaralda, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás

normas complementarias.

6. RESPONSABLE

Dentro de las funciones generales que tienen la Secretaría Administrativa y su Dirección del Talento Humano, se encuentran las siguientes:

Coordinar la ejecución de los planes y programas en materia de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bienestar social, inducción y reinducción, capacitación, formación y entrenamiento.

Coordinar la formulación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, los planes de Bienestar Social e Incentivos y capacitación y gestionar su implementación.

7. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social está dirigido a todos los servidores de la entidad, 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 dentro de dos áreas:

7.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a éstos servicios, cuidar de la

utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la Administración Departamental generará espacios para ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, recreativas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

7.1.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El papel del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Cobertura:

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Administración Central del Departamento y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la Entidad, la caja de compensación familiar – COMFAMILIAR y otras entidades públicas y privadas que ofrezcan servicios similares.

La Administración Departamental a través de la Dirección del Talento

Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del Departamento, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

Estrategias.

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.

7.1.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico hacia la generación de ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, intelectuales, artesanales, recreativas y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus

hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Estrategias

- Coordinación y ejecución de los programas deportivos y recreativos establecidos a través de convenios o alianzas empresariales.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Motivar y orientar a los servidores en la conformación de los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

7.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- **Programa de Pre pensionados :** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Estas actividades serán coordinadas desde la Dirección de Talento Humano con el área de seguridad y salud en el trabajo y el área de bienestar social.

7.2.1. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad

para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias.

- Comunicar, Atender y hacer participe de todas las actividades programadas a los servidores de la Entidad.
- Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar y entidades aliadas a la administración departamental.
- Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo así como con los demás equipos de trabajo de la Entidad.
- coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales la organización de estos eventos.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice el departamento o entidades afines a él.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en las fechas especiales o conmemorativas.
- Socializar a los funcionarios los cambios organizaciones que sufra la entidad con el fin de hacerles partícipes y minimizar el impacto frente a los mismos.

7.2.2. PROGRAMA DE EDUCACIÓN NO FORMAL

Con este programa la Administración Central de Departamento apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación no formal, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

Estrategias.

- Coordinación y seguimiento de convenio o alianzas empresariales con instituciones educativas debidamente acreditadas.

Se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

Otorgar beneficios educativos para los funcionarios de libre nombramiento y remoción y de carrera así como a su núcleo familiar, según los criterios establecidos en la normativa vigente para este tipo de incentivos.

Estrategias.

- Reconocer UN (1) día de permiso remunerado a los funcionarios que como resultado de la evaluación definitiva del desempeño laboral, obtengan un puntaje mayor o igual al 95%, con corte al 31 de enero de cada anualidad, día que será otorgado mediante memorando escrito y podrá ser disfrutado en el primer semestre.
- Se establecerá un reglamento para otorgar los incentivos para educación formal, de acuerdo con las normas vigentes.
- Realizar difusión semestral de los incentivos otorgados dentro del programa de bienestar social.

**BIENESTAR SOCIAL
PLAN 2019**

PRESUPUESTO OFICIAL: \$270.000.000 PRESUPUESTO INICIAL 2018 \$ 139.000.000 PRESUPUESTO FINAL 2018 \$ 189.000.000
AÑO: 2019

RESPONSABLE: DIRECCION DE TALENTO HUMANO

ACTIVIDADES I SEMESTRE	DETALLE	FECHAS PROBABLES/PRESUPUESTO				BENEFICIARIOS
		1 trim	2 trim	3 trim	4 trim	
ESTUDIO Y TRAMITE DE AUXILIOS EDUCATIVOS	(Favor insertar sugerencias aquí)					
	Según solicitudes presentadas	\$ 72,00				
DIA DE LA SECRETARIA	Paseo Parque del Café (LOGISTICA)					
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	FUTBOL- BOLOS	\$ 60,00				
	GINNASIO					
	JUEGOS INTEREMPRESARIALES					
CAMPAÑA VALORES CODIGO INTEGRIDAD	Fondo Editorial	\$ 8,00				
DIA SERVIDOR PUBLICO	Rercursos por Logística					
	Total proyección ejecución I Semestre	\$ 140,00				
ACTIVIDADES II SEMESTRE						
ESTUDIO Y TRAMITE DE AUXILIOS EDUCATIVOS						
	Según solicitudes presentadas	44,00				
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	MINIOLIMPIADAS (Definir disciplinas) y/o Participación Juegos Interempresariales o amistosos por disciplinas					
DIA DE LA FAMILIA O ACTIVIDAD ALTERNA y/o DIA DEL NIÑO	Definir tipo de actividad (Recursos por logística)	\$ 88,00				
TIEMPOS DE SERVICIO	Rercursos por Logística					
ACTIVIDADES NAVIDEÑAS	Pregón Navideño e integración fin de año (Recursos por logística)					
	Total proyección ejecución II Semestre	\$ 132,00				
	TOTAL PROYECCION ACTIVIDADES 2017	\$ 272,00				

TOTAL PRESUPUESTO APROBADO		\$	272,00				
OTRAS ACTIVIDADES	ACCION		1 trim	2 trim	3 trim	4 trim	OBSERVACIONES
Seguimiento al PETH	Por requerimiento del DAFP y lineamientos de MIPG se debe realizar seguimiento cuatrimestral a los planes institucionales.			ABRIL	AGOSTO	DICIEMBRE	
Difusión y socialización del programa de bienestar e incentivos	Realizar difusión a todos los servidores públicos de la actualización del programa de bienestar e incentivos		FEBRERO/MARZO				
Actualizar la caracterización del talento humano al servicio de la administración central del Departamento.	Aplicar encuesta y tabular para completar la información de los funcionarios.			ABRIL/MAYO			
Diseño y socialización del portafolio de bienestar para la promoción de alianzas empresariales	Difundir el portafolio de servicios para que los funcionarios accedan a los diferentes convenios suscritos		MARZO	ABRIL			

RESPONSABLES:
CARLOS ANDRES TRUJILLO
PIEDRAHITA
LINA MARIA ALZATE CASTAÑO

Director de Talento Humano
Profesional Universitario