

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA: [1]
		CÓDIGO: MAAD.230.169.41
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	VERSIÓN 1
		Fecha Aprobación:16/05/2012



## PLAN DE BIENESTAR LABORAL

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA: [2]
		CÓDIGO: MAAD.230.169.41
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	VERSIÓN 1
		Fecha Aprobación:16/05/2012

### CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTOS

VERSION	ORIGEN DE LOS CAMBIOS	FECHA DE REGISTRO			NOMBRE DEL FUNCIONARIO
		DIA	MES	AÑO	
1.0	Adopción del Manual				EDUARD FABIAN CARDONA VILLA

ELABORO	REVISO	COORDINO
CLAUDIA GUTIERREZ BONILLA Líder de Programa	EDUARD FABIAN CARDONA VILLA Secretario de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos	EDUARD FABIAN CARDONA VILLA Representante de la Alta Dirección

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA: [3]
		CÓDIGO: MAAD.230.169.41
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	VERSIÓN 1
		Fecha Aprobación:16/05/2012

## INTRODUCCION

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

Con el plan de Bienestar Social, se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El presente Plan de Bienestar Social pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del Municipio de Cartago, frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados, la Alcaldía municipal de Cartago y los Organismos involucrados con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los Planes institucionales de la Entidad.

### 1. OBJETIVO

Alcanzar un alto nivel de bienestar Social Laboral para los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Cartago por medio del mejoramiento y conservación del nivel de vida de los funcionarios y sus familias, contribuyendo a su desarrollo integral.

### 2. ALCANCE

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social Laboral son todos los funcionarios vinculados a la entidad en estado de: De Elección Popular, en Carrera Administrativa, en Provisionalidad y los de Libre Nombramiento y Remoción.

### 3. MARCO LEGAL

- Decreto Ley 1567/ 98
- Ley 489/98
- Ley 734 de 2002. Numerales 4 y 5 del Artículo 33

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA: [4]
		CÓDIGO: MAAD.230.169.41
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	VERSIÓN 1
		Fecha Aprobación:16/05/2012

-Ley 909 de 2004  
-Ley 760/05

#### 4. DEFINICIONES

##### **Bienestar Social Integral:**

Es tener calidad de vida, entendiéndose por calidad de vida la satisfacción integral de las necesidades humanas básicas.

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

##### **Programa de Bienestar Social:**

Deben ser entendidos como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

El programa de Bienestar comprende: La protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

##### **Protección y Servicios Sociales**

A través de este componente se debe 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 este componente son:

##### **Programa de Incentivos:**

Destinado a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

##### **Incentivos:**

Todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

##### **Clima Laboral:**

Ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma.

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA: [5]
		CÓDIGO: MAAD.230.169.41
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	VERSIÓN 1
		Fecha Aprobación:16/05/2012

Es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad.

**Cultura Organizacional:**

Se define como el conjunto de valores (lo que es importante) creencias (como funcionan las cosas) y entendimientos de los integrantes de una organización.

La cultura se traduce en valores, o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan con ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

**Cambio Organizacional:**

Se entenderá como la transición entre una situación presente a una deseada (percibida como mejor que la actual) consiste en moverse desde un equilibrio actual hacia un equilibrio futuro, pasando por un periodo de inestabilidad o desequilibrio.

**5. RESPONSABLE**

Alcalde Municipal  
Secretario de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos  
Líder de Programa  
Servidores Públicos

**6. CONTENIDO**

El Plan de Bienestar se circunscribe a varias áreas, ellas son:

**Protección y Servicios Sociales**

A través de este componente, se estructuran 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, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos ,recreativos y vacacionales
- Promoción y Prevención de la Salud
- Artísticos y Culturales
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Educación Formal

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA: [6]
		CÓDIGO: MAAD.230.169.41
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	VERSIÓN 1
		Fecha Aprobación:16/05/2012

Estos programas deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por las diferentes entidades especializadas de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro) así como por los empleados con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

### **Calidad de Vida Laboral:**

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 al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de dos ejes sobre los cuales la Secretaría de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos debe trabajar, identificando los componentes de cada uno para determinar qué aspectos deben ser mejorados: si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo, el que se relaciona con las experiencias de los servidores públicos, o ambos.

Por lo anterior el Secretario de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos o quien haga sus veces debe intervenir los siguientes campos

- Medición del Clima Laboral
- Evaluación de la Adaptación al cambio organizacional y realización de las acciones de preparación frente al cambio y a la desvinculación laboral asistida.
- Preparación de Prepensionados para retiro del servicio
- Fortalecimiento del Trabajo en Equipo.

### **-Medición del Clima Laboral**

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Administración Municipal.

Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias laborales de cada uno de los servidores públicos, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del manejo del Bienestar Social laboral puedan entender dichos comportamientos a la vez que modificarlos a partir del manejo de variables ambientales.

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA: [7]
		CÓDIGO: MAAD.230.169.41
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	VERSIÓN 1
		Fecha Aprobación:16/05/2012

Las principales variables de intervención están contenidas en el instrumento propuesto por la DAFP en el documento “ La Calidad de Vida Laboral para una cultura de lo Público: Instrumentos para su gestión “. Se puede emplear esta o un instrumento diferente, lo importante es que el propósito sea el mismo cualificar en la práctica el clima laboral.

Las variables que se tendrán en cuenta para intervenir el clima laboral son:

**Orientación Organizacional:**

Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

**Administración del Talento Humano:**

Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de estos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

**Estilo de Dirección:**

Se refiere a los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar al grupo de trabajo hacia la consecución de los objetivos institucionales.

**Comunicación e Integración**

Orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la Administración Municipal.

**Trabajo en Equipo**

Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

**Capacidad Profesional**

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

**Medio Ambiente Físico**

Las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, orden, aseo, mantenimiento locativo) y que en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA: [8]
		CÓDIGO: MAAD.230.169.41
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	VERSIÓN 1
		Fecha Aprobación:16/05/2012

Una vez realizada la medición del clima laboral, el grupo o entidad que la realice deberán presentar en forma ágil los resultados a la alta dirección y al Comité Siga, y de manera inmediata empezar a definir estrategias de intervención frente a las variables que presentan debilidades, dichas estrategias deben contar con el apoyo de la alta dirección para su óptima implementación.

#### **-Adaptación al cambio Organizacional**

Se refiere principalmente a los cambios que se tienen o debe tener la Administración Municipal como consecuencia a las reformas organizacionales- La alta dirección como responsable de este proceso deberá tener en cuenta principalmente tres aspectos: 1. Los cambios deben tener un sentido estratégico, es decir, realizarse con el objetivo de que la administración municipal este en condiciones de cumplir mejor la misión encomendada y hacer un manejo eficiente de sus recursos; 2.todos los servidores públicos deben concientizarse de que sus responsabilidades dentro de la Administración Municipal han de estar alineadas con este sentido estratégico y por tanto han de colaborar para facilitar su ubicación en las áreas que se necesiten;3con frecuencia el cambio(traslados asignación de nuevas funciones , reubicaciones) no es fácil de asimilar por lo que la Secretaría de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos debe implementar estrategias adecuadas para que dichos cambios se puedan realizar en forma efectiva y saludable.

La Administración Municipal en cabeza de La Secretaría de Desarrollo Humano debe posterior a la reforma organizacional, realizar las mediciones que se requieran para identificar aspectos neurálgicos de intervención, de manera que dicho proceso se realice en las mejores condiciones de beneficio para los servidores públicos y la entidad-

#### **Preparación de Prepensionados para el Retiro del Servicio**

Le corresponde a la Administración Municipal brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad el tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Dentro de los aspectos que siempre se deben trabajar están:

- Posibilidad de realización de actividades nuevas
- Posibilidad de mejorar y cualificar las relaciones familiares
- Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos
- Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares
- Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

	<b>MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2</b>	PAGINA: [9]
		CÓDIGO: MAAD.230.169.41
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	VERSIÓN 1
		Fecha Aprobación:16/05/2012

## 7. DIAGNOSTICO

De acuerdo a las necesidades detectadas en entrevistas personalizadas realizadas a gran parte del gabinete actual y al no haber quedado satisfechas las necesidades de la anterior encuesta sociolaboral se retoman los temas que aparecen en el Plan que se presenta a continuación.

Es evidente la consigna de solicitar recreación, eventos deportivos como campeonatos internos, capacitación informal en artes y cultura para funcionarios, igualmente capacitación informal para el grupo familiar.

La encuesta de clima que corresponde por ley realizar cada dos años y que estaba programada para este año; debido al proceso que se viene adelantando de reestructuración administrativa, no es conveniente realizarla debido a que no va arrojar unos resultados confiables.

## 8. PLAN DE BIENESTAR LABORAL.

**SE ANEXA**