



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E
INCENTIVOS
2019

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS	2
3. ALCANCE	3
4. NORMATIVIDAD	3
5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	9
6. DEFINICIONES	9
7.1 Educación Formal	9
7.2 Planes	9
7.3 Planes de Incentivos	10
7.4 Programas de bienestar social e incentivos	10
7. DESARROLLO	10
8.1 Diagnóstico	10
8.2 Descripción de la Construcción Del Plan	22
8.3 Seguimiento y evaluación	25
8.4 Presupuesto plan de bienestar e incentivos	25
8. ANEXOS	25
9. OBSERVACIONES	26

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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

1. 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 2019 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, las recomendaciones emanadas del Informe de Evaluación de Factores Psicosociales en el Trabajo, resultados de Encuesta de Bienestar, entre otros.

2. 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

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.

3. 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.

4. 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.

- 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.

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 2019

Código: AT-D-05

Versión: 2.0

Fecha: 30/01/2019

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.

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.

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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

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

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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

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.

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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

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. 

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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

Parágrafo 2°. 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 1952 de 2019, en los numerales 4 y 5 del artículo 37 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 3°, 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”.

“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

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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

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”.

5. 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.

6. 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).

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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

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. 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.

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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

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”.

3. Igualmente, la Entidad ha evaluado y revisado cuál es el clima que se vive al interior, es decir, qué motiva al empleado y cómo se están satisfaciendo sus necesidades y cómo a través de todos estos elementos se están logrando los objetivos y cómo se percibe la cultura de la entidad. El plan de bienestar para la presente vigencia sigue contemplando aspectos por mejorar de acuerdo al informe generado por la medición de clima laboral realizado en noviembre de 2017, tales como:

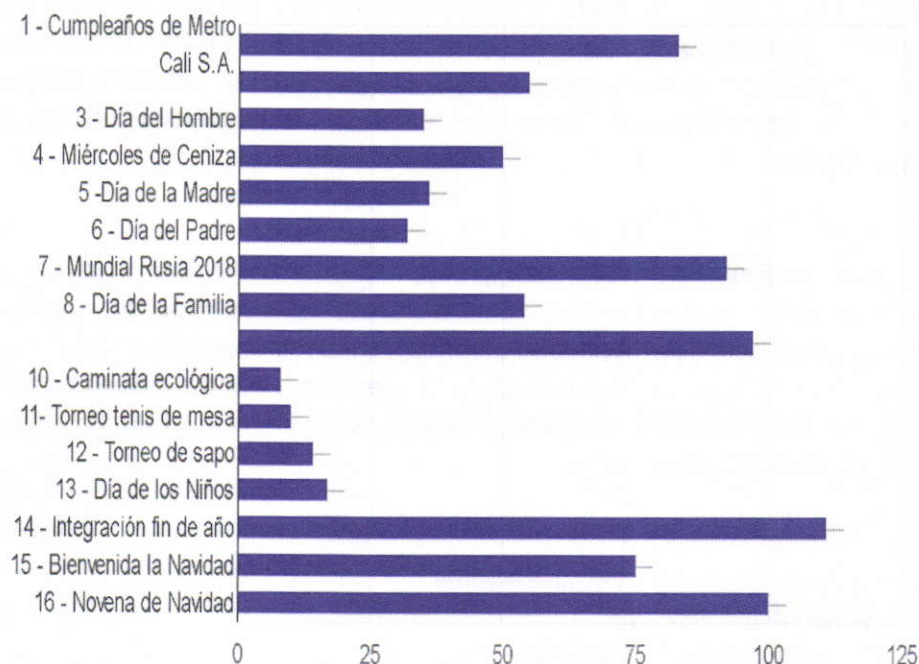
- Adaptación al Cambio Organizacional.
- Desvinculación Asistida.
- Recompensa y reconocimiento.
- Relaciones entre los servidores públicos.
- Cultura Organizacional.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.
- Comunicación.

Con el objetivo de identificar las necesidades para la vigencia 2019, se aplicó una encuesta en diciembre de 2018, para medir la percepción y el concepto que tiene los servidores dentro de la entidad, basados en el marco de actividades que se han venido implementando y al mismo tiempo detectar necesidades para mejorar el bienestar social de los trabajadores, cabe mencionar que la encuesta fue respondida por el 40% del total de encuestados que equivale a 368 personas y fue estructurada por diez (10) preguntas de la cual se obtuvo como resultado lo siguiente: 

Handwritten marks and signatures in the bottom right corner, including a large '1' and a '7'.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

1. De las siguientes actividades en cuales ha participado:



Se evidencia que las actividades más destacadas según la respuesta del personal vinculado referente a su participación fueron:

- Integración fin de año (90,2%)
- Novena de navidad (81,3%)
- Día de Amor y Amistad (78,9%)
- Mundial de Rusia 2018 (74,68%)
- Cumpleaños de Metro Cali S.A. (67,5%)

Lo anterior, demuestra que los trabajadores participan en actividades de integración masiva, siendo estos espacios una oportunidad para que la entidad reúna a todo su personal, y refuerce conceptos vinculados con valores, motivación, comunicación y clima de trabajo.



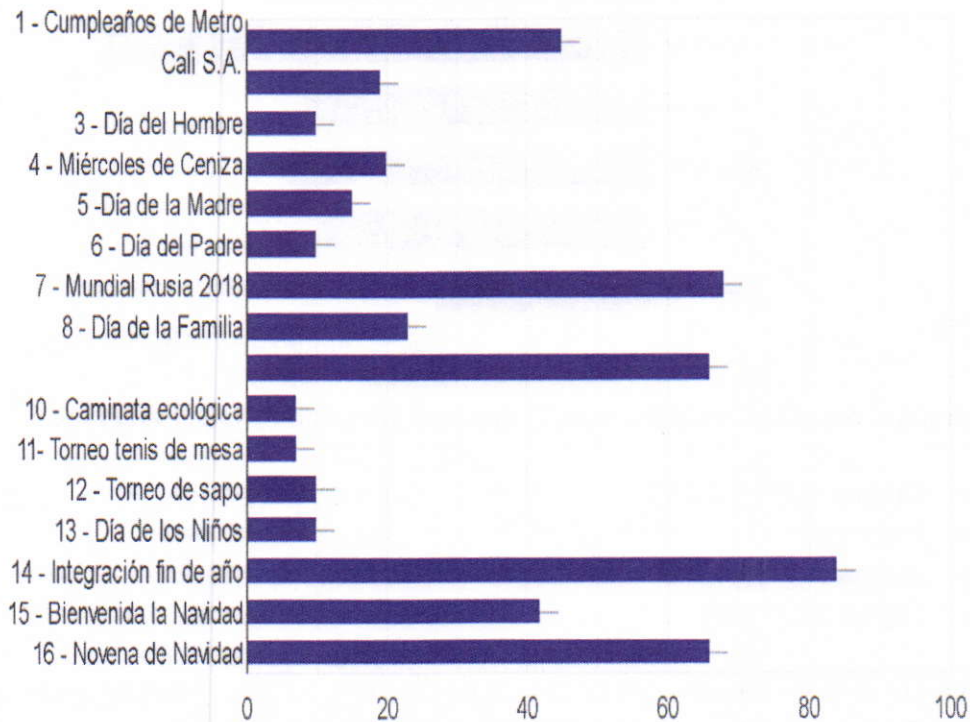
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019

Código: AT-D-05

Versión: 2.0

Fecha: 30/01/2019

2. Indique de las siguientes actividades, las que más le han gustado:



El personal vinculado respondió que las actividades que más has gustado:

- Integración fin de año (68,3%)
- Mundial de Rusia 2018 (55,3%)
- Día de Amor y Amistad y Novena de navidad (53,7%)
- Cumpleaños de Metro Cali S.A. (36,6%)

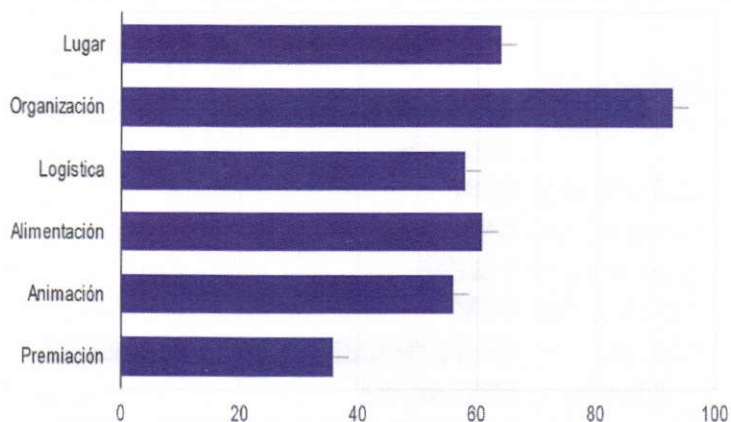
Siendo evidente que estas actividades aumentan espacios de gratitud, compartimiento y oportunidades de relaciones públicas entre los vinculados a Metro Cali S.A.

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019		Código: AT-D-05
			Versión: 2.0
			Fecha: 30/01/2019

3. ¿Qué es lo que más le gustó de la actividad?

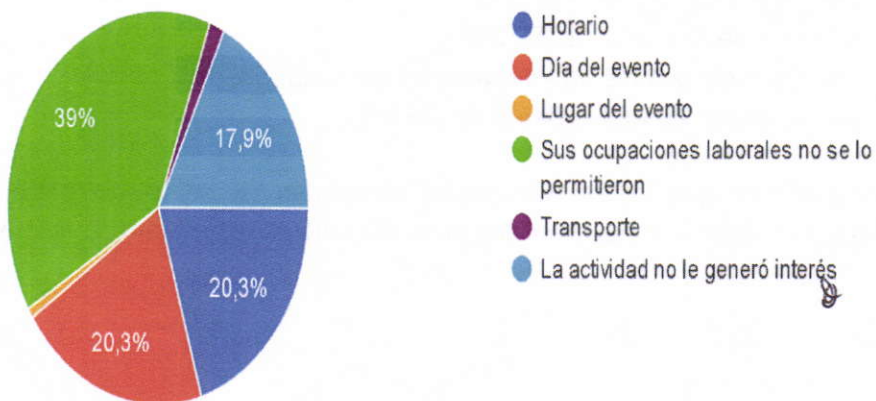


El personal vinculado respondió que lo más que les gusto de la actividad es:

- Organización (75,6%)
- Lugar (52%)
- Alimentación (49,6%)
- Logística (47,2%)

Siendo un reconocimiento para la Oficina de Gestión Humana y demás áreas que intervinieron para que estas actividades fueran exitosas al interior de la Entidad.

4. Cuando no ha participado ¿Cuál ha sido la principal razón?



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

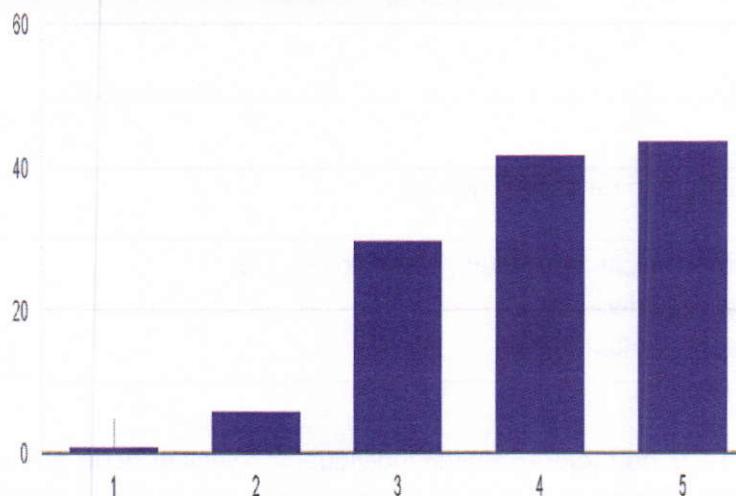
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

El personal vinculado respondió que no ha podido participar en las actividades dado por:

- Sus ocupaciones laborales no se lo permitieron (39%)
- Día del evento y horario (20,3%)
- La actividad no le generó interés (17,9%)

Es importante comprometer a todos en la participación de las diferentes actividades, teniendo en cuenta que un factor de equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral contribuye directamente a reducir niveles de estrés y desmotivación, romper con las rutinas, entre otros.

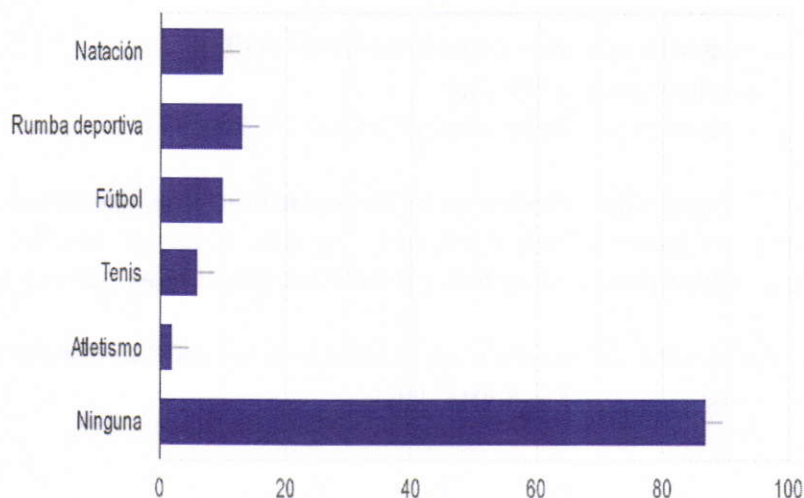
5. ¿ha sido para usted de interés y de utilidad la nota del día? (por favor calificar de 1 a 5, siendo 1 el menor valor y 5 el mayor valor)



El personal vinculado respondió que las notas del día son de mayor interés con (69,9%) dado que tiene utilidad en lo personal y laboral por los temas tratados a nivel administrativo, bienestar, beneficios institucionales, salud ocupacional y culturales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

6. Dentro de las siguientes disciplinas deportivas ¿en cuales ha participado?



El personal vinculado respondió que en:

- Ninguna disciplina deportiva participo (70,7%)
- Rumba deportiva (10,6%)
- Natación y Fútbol (8,1%)
- Tenis (4,9%)

Aspecto que se debe mejorar a nivel individual y colectivo dado que es importante la actividad física y su incidencia en la mejora de la calidad de vida de las personas, pues logra disminuir el sedentarismo laboral, estrés y aumenta el estado de salud, rendimiento, productividad y relaciones de grupos de trabajo.



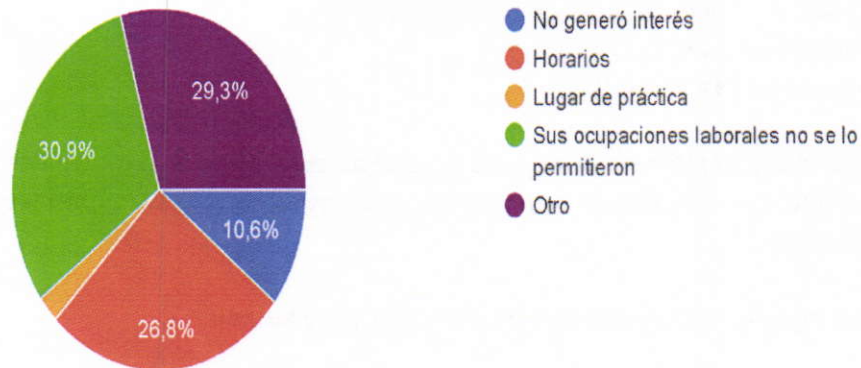
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019

Código: AT-D-05

Versión: 2.0

Fecha: 30/01/2019

7. Si no ha participado en ninguna disciplina ¿por qué?

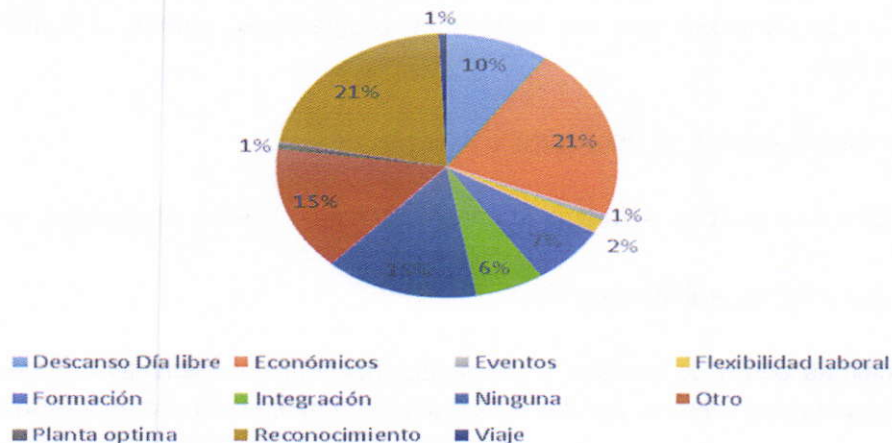


El personal vinculado respondió que no ha participado en ninguna disciplina dado por:

- Sus ocupaciones laborales no se lo permitieron (30,9%)
- Otro (29,3%)
- Horarios (26,8%)

Siendo importante al igual que en la Pregunta No. 4 comprometer a todos en la participación de las diferentes disciplinas, teniendo en cuenta la relación positiva que existe entre la práctica de ejercicio físico y el rendimiento laboral.

8. ¿Cuáles considera que deben ser los estímulos que la entidad brinde, en reconocimiento a su labor?



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

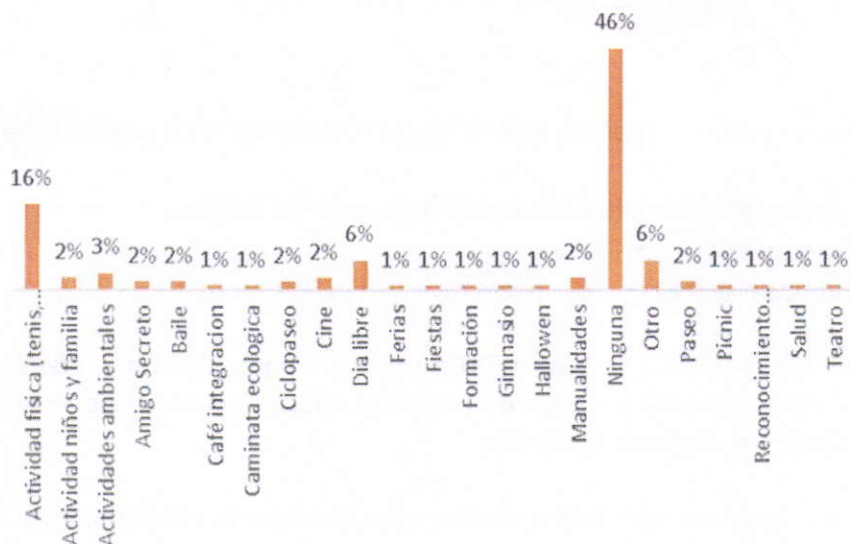
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

El personal vinculado respondió que los estímulos que la Entidad debería brindar como reconocimiento a su labor son:

- Reconocimiento público y económico (21%)
- Formación y Otros (15%)
- Descanso Día libre (10%)

Siendo necesario implementar mejoras en el Plan de Bienestar e Incentivos para incrementar la competitividad, generar mayor compromiso, promoviendo el crecimiento y desarrollo integral de los funcionarios.

9. ¿Tiene alguna nueva actividad de bienestar para sugerir?



El personal vinculado respondió que no tiene alguna nueva actividad de bienestar para sugerir (46%), evidenciándose que las actividades programadas dentro del plan de bienestar son satisfactorias.

Entre otras propuestas se encuentran:

- Día libre y Otros (Alianzas interinstitucionales, fiestas, olimpiadas, reinado de simpatía) con (6%)
- Actividades ambientales (3%)

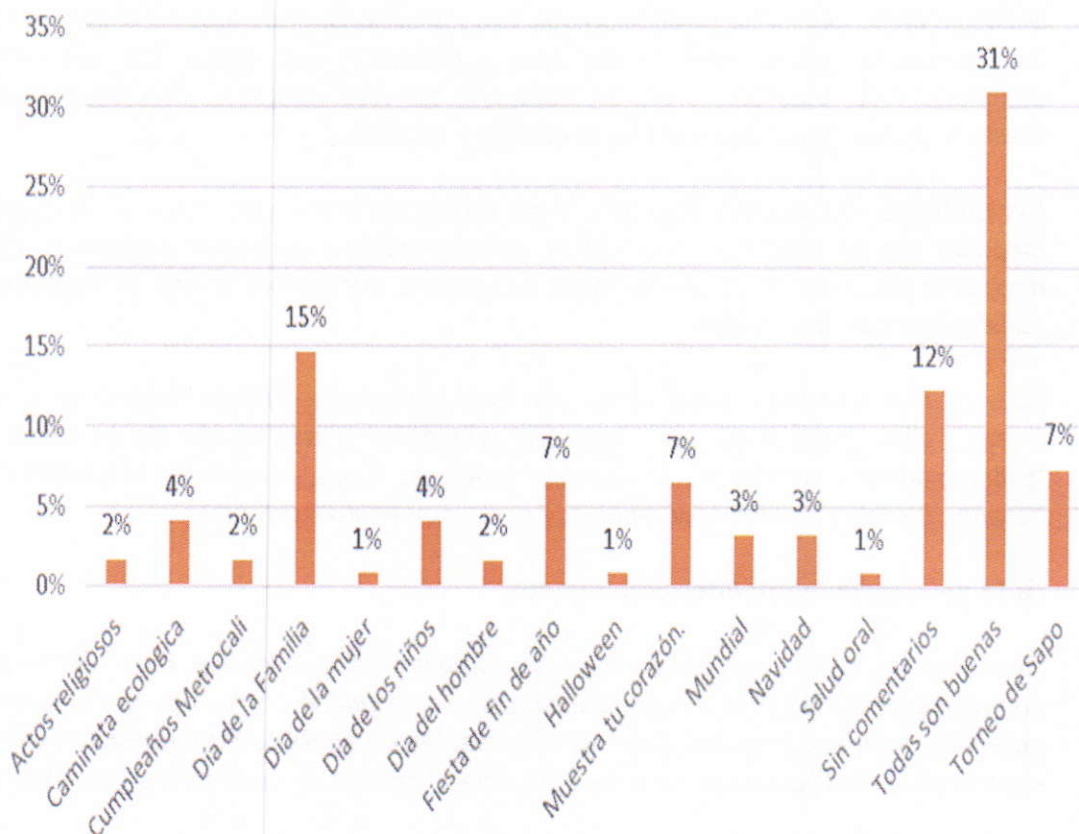
Estas últimas serán de análisis y previa autorización del respectivo comité, debido a la baja participación de los vinculados, por ser actividades que no se encuentran dentro del horario laboral.

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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

10. Escriba la actividad que menos le gustó



El personal vinculado respondió que todas las actividades son buenas (31%), evidenciando que se encuentran satisfechos con las actividades programadas por la Oficina de Gestión Humana.

4. 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, 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:

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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

“Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

Ruta del Crecimiento: liderando talento.

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.

El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.



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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP".

Por lo anterior, se debe desarrollar actividades tendientes a:

- Cultura organizacional.
 - Equilibrio de vida personal, familiar y laboral.
 - Entornos físicos.
 - Salario emocional e Incentivos, entre otros.
5. Finalmente, el Informe Evaluación de Factores Psicosociales en el Trabajo de Metrocali S.A. recomienda dentro de los aspectos más relevantes, los siguientes:
- Jornada de limpieza y orden en puestos de trabajo (Aspecto a considerar como actividades para desarrollar en el SG-SST). *ed*

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

Handwritten signature and date 9

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

- Cambios de puestos de trabajo (*Aspecto a considerar como actividades para desarrollar en el SG-SST*).
- Incentivos uso de la bicicleta.
- Teletrabajo.
- Pausas activas.
- Actividades deportivas, recreativas y culturales.
- Estilos de vida saludable, entre otros.

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 2019, se contempla 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.

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

- Reconocimiento por su desempeño, fechas especiales, entre otros.
- Flexibilidad laboral (Incluye tiempo de compensación).
- Cumplimiento del plan de trabajo de implementación del Código de Integridad.
- Actividades deportivas, recreativas y culturales.
- Incentivos y estímulos.
- Acompañamiento en situaciones de duelo, entre otros.

A continuación, se presenta el detalle de cada uno de los temas mencionados anteriormente, así:

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

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the letters 'A' and 'A'.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

- Reconocimiento

Actividad	Objetivo	Población objetivo	Aplicación
Premio Exitosos	Reconocimiento por las labores o actividades con las cuales se contribuyó para el efectivo cumplimiento de un objetivo enmarcado en las responsabilidades de la dependencia.	Personal vinculado a Metro Cali S.A.	Bimensual.
Programa Caritas Felices	Resaltar el buen desempeño en los grupos de trabajo que conforman la estructura organizacional de la Entidad.	Vinculados a Metro Cali S.A.	Mensual.
Fechas especiales	Celebrar las fechas según su naturaleza, realizando actividades culturales, las cuales son: Día de la Madre, Día del Padre, Día del Hombre, Día de la Mujer, Día de la Secretaria, Día del Servidor Público, Bienvenida de la navidad, día de la familia, día de amor y amistad, día de los niños e integración de fin de año.		Según lo establecido en el calendario oficial del país.

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 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

- **Compensación**

Actividad	Compensación	Población objetivo	Aplicación
Premio Exitosos	Medio día	Vinculados a Metro Cali S.A	Bimensual
Cumpleaños	Medio día	Empleados públicos y trabajadores oficiales	Toda la vigencia
Grado	Día completo		Según las solicitudes.
Matrimonio	Día completo		

Para el respectivo disfrute de los días de compensación el funcionario tendrá previo acuerdo con el jefe inmediato y será reportado a la Oficina de Gestión Humana mediante el formato de solicitud de permiso AT-2-P-05-F-01, V2.0.

- **Actividades de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

- Exámenes Médicos Ocupacionales
- Área Protegida
- Beneficio de Lentes
- Programa de Prejubilados.

- **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 estímulo se constituya en un incentivo, según el documento “Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)” del DAFP¹, 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

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

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 cuyo reconocimiento económico por Evaluación de Desempeño Laboral, aplicarán solo para los empleados públicos y trabajadores oficiales de Metro Cali S.A., los cuales son:

- Becas para educación formal o formal complementaria.
- Tiquetes aéreos.
- Actividades Adicionales:

Igualmente, conforme a los insumos ya señalados, el plan para la vigencia 2019 contempla la ejecución adicional de actividades en manualidades, deportivas, y promoción de estilos de vida saludable.

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, de acuerdo a lo contemplado en artículo 25 literal d, título II capítulo III del Decreto 1567 de 1998. 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 2019 corresponde a la suma de \$ 85.000.000 millones para la implementación y desarrollo de las actividades contempladas durante la vigencia, teniendo en cuenta las actividades propuestas en el mismo.

8. ANEXOS

No aplica.

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".

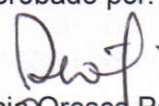
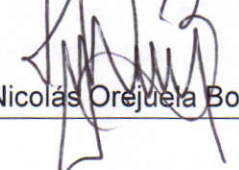
GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS AÑO 2019	Código: AT-D-05
		Versión: 2.0
		Fecha: 30/01/2019

9. OBSERVACIONES

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

Ingrid Ospina Realpe	Vicepresidenta Ejecutiva
Jaime Andrés Martínez Henao	Director Financiero y Administrativo
Juan Carlos Echeverry Díaz	Director de Planeación
Francisco José Borrero Forero	Secretario General y de Asuntos Jurídicos
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:  Beatriz Eugenia Orosco Parra  Nicolás Orejuela Botero	Cargo: Jefe de Oficina Gestión Humana Presidente 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