



**Coveñas**  
es de todos

**PLAN INSTITUCIONAL  
DE BIENESTAR  
LABORAL - 2020**



**KEBIN ZUBIRIA PEROZA  
PRESIDENTE DEL CONCEJO  
2020**

*Un concejo para todos*

# **PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL - 2020**

## **CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS**



Enero de 2020

## Contenido

1. INTRODUCCION .....	4
2. MARCO LEGAL .....	5
3. POLÍTICA GENERAL DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO .....	6
3.1 OBJETIVOS ESTRATEGICOS .....	7
4. POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL .....	7
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL .....	7
OBJETIVO GENERAL .....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	8
6. ALCANCE DEL PLAN DE BIENESTAR .....	8
6.1 POBLACIÓN OBJETIVO .....	9
6.2 ALCANCE EN LAS ACTIVIDADES .....	9
7. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL .....	10
8. DETECCION DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL .....	13
12. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN .....	21



## 1. INTRODUCCION

La obtención del Bienestar Social de los empleados al servicio del estado y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, deberá facilitar los escenarios donde se generen los efectos positivos de toda actividad laboral y donde se refleje en general, la armonía entre el desempeño de la funciones frente al desempeño de las mismas en un ambiente de bienestar y de gestión en condiciones de vida dignas y de respeto por la dignidad de los servidores de la corporación.

El sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

Es por ello que el Estado busca fortalecer institucionalmente la Administración Pública, por ello los planes de bienestar social se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el desarrollo del presente Plan de Bienestar Social y Estímulos, se busca elevar el nivel de vida de los servidores y demás funcionarios públicos, 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 y Estímulos pretende brindar las herramientas para mejorar el clima organizacional, del Concejo Municipal de Coveñas, ya que plantea la participación activa del personal para la consecución de los objetivos propuestos.

Es así como las necesidades de los funcionarios y servidores públicos y las de sus familias en los ámbitos físico, mental y social, serán complementadas con el fiel convencimiento que facilitando el mejoramiento de la calidad de vida, programando y ejecutando las actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, contribuyen al cumplimiento de los propósitos de la entidad estatal, lo cual conlleva en sí mismos al cumplimiento de los fines del Estado señalados en la constitución y la ley.

## **2. MARCO LEGAL**

- A. Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
- B. Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.
- C. Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
- D. Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- E. Decreto Ley 1567 de 1998. Título II. Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos.
- F. Ley 734 de 2002. 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
- G. Ley 909 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 la desarrollen.
- H. Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- I. Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

### **3. POLÍTICA GENERAL DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

El Concejo Municipal de Coveñas, se compromete a mantener un talento Humano competente, con sentido de compromiso y pertenencia hacia la Institución, afianzada en la ética, los principios definidos en código de Integridad, los valores y el crecimiento personal, bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos.

El Concejo Municipal de Coveñas, se compromete a generar a través de la compensación e incentivos, los estímulos que permitan a los servidores que demuestren un alto rendimiento con la obtención de los resultados esperados.

El Concejo Municipal de Coveñas, se compromete e incluye las Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, y ejecutar las acciones que permitan impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH, y avanzar hacia la obtención del siguiente nivel de madurez la Transformación, a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

Dando cuenta de la importancia de los Servicios Públicos en el desarrollo de la función pública del Concejo Municipal de Coveñas, la Entidad se compromete a cumplir los siguientes énfasis en La política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

- Vinculación de los servidores mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- Gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del MIPG.
- Vinculación de los servidores de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.
- Conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad.
- Fortalecer los conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.
- Establecer condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados.
- Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Preparación física y emocional para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

- Equipo directivo: Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo. Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones, que con su liderazgo lleve a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental.

### 3.1 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Serán objetivos estratégicos, la consolidación del plan de estratégico de talento humano, para ello, la corporación se soportará en los recursos necesarios para implementar las rutas de creación de valor en sus componentes: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos, tal forma que faciliten el cumplimiento de la visión y la misión del Plan.

### 4. POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los servidores públicos del Concejo Municipal de Coveñas y sus familias.

- Las actividades de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral. También se pueden desarrollar actividades para niños.
- Se destacarán las cualidades artísticas en los funcionarios
- Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la corporación, mediante una buena motivación y clima laboral.
- Congregar a los funcionarios con su familia en un ambiente lúdico - recreativo.

### 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

#### OBJETIVO GENERAL

Mejorar los niveles de bienestar social laboral adecuados de los servidores públicos del Concejo Municipal de Coveñas, donde todos sus miembros gocen de una apropiada armonía con sus compañeros y su familia facilitando su desarrollo armónico y contribuyendo al mejoramiento de sus familias, mediante mecanismos de estímulos, incentivos y motivación que mejoren el entorno laboral, y permitan el mejoramiento de la calidad de vida, incrementando el sentido de pertenencia y

mejorando el desempeño institucional y el cumplimiento del plan estratégico de Talento Humano.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Apoyar el Mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos y mejorar las condiciones del clima laboral de los servidores públicos del Concejo municipal..
- Formular el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral para los servidores públicos del Concejo Municipal de Coveñas, con el propósito de contribuir a su bienestar y motivación, mejorando el entorno laboral.
- Garantizar el ambiente de trabajo adecuado que permitan potencializar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, favoreciendo la creatividad, los eventos y actividades de Bienestar.
- Brindar espacios de reconocimiento a los servidores del Concejo municipal de Coveñas, por su contribución al logro de los objetivos institucionales.
- Fomentar el trabajo en equipo, la tolerancia a través de actividades lúdicas y deportivas.

## **6. ALCANCE DEL PLAN DE BIENESTAR**

El Plan Institucional de Bienestar Social laboral, Estímulos e Incentivos (PIBEL) del Concejo Municipal de Coveñas, pretende orientar los procesos de bienestar de los empleados y su grupo familiar que a la fecha se encuentren prestando sus servicios en la entidad, proporcionando un ambiente adecuado para el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

El plan se formula y aprueba por el mismo Comité en los cuatro primeros meses del año, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional, teniendo en cuenta las necesidades de bienestar, mediante encuestas, evaluación de desempeño e informes de órganos de control.

## 6.1 POBLACIÓN OBJETIVO

El plan de bienestar social laboral está encaminado a cubrir al personal vinculado en la planta de cargos, de elección popular, libre nombramiento y remoción, periodo fijo y de carrera administrativa, así como a los servidores públicos elegidos para el periodo institucional respectivo. Por tanto serán beneficiarios del plan de bienestar social los servidores públicos del Concejo Municipal lo cual incluye los concejales, secretario y contratistas.

### SERVIDORES POR DEPENDENCIA

DEPENDENCIA	SERVIDORES
SECRETARIA	1
CORPORACION	11

### SERVIDORES POR NIVEL Y VINCULACIÓN

	ELECCION POPULAR	PERIODO FIJO	TOTALES
DIRECTIVO CORPORACION	3		3
PLENARIA	8		8
ASISTENCIAL		1	1
<b>TOTALES</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

## 6.2 ALCANCE EN LAS ACTIVIDADES

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; De conformidad con Numerales 4 y 5 del Artículo 33 de la Ley 734 de 2002 la cual 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

La Ley 909 de 2004, en el 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 la desarrollen; por tanto se relacionan a continuación:

- .1.1 Deportivos, recreativos y vacacionales.
- .1.2 Artísticos y culturales.
- .1.3 Promoción y prevención de la salud.
- .1.4 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.
- .1.5 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.

## 7. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

De conformidad con el ARTÍCULO 2.2.10.2 del decreto 1083, 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.

El sistema de bienestar laboral, según lo establece la guía de estímulos para los servidores públicos expedida por la DAFP, expone que el bienestar laboral, hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades, La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor

que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

Por ello **los Programas de bienestar social:** están encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

Programas de incentivos: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción

**PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, recreación, 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. (artículo 23, Decreto 1567 de 1998).

Los programas que deben ser atendidos en el concejo municipal de Coveñas a través de este componente son los siguientes:

- a) Deportivos.
- b) Artísticos y culturales
- c) Recreativos y vacacionales.
- d) Salud Ocupacional:
- e) Higiene y Seguridad Industrial
- f) Medicina laboral
- g) Sociales y de Integración

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados 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 de 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 decreto 1083 en su ARTÍCULO 2.2.10.7 **Programas de bienestar de calidad de vida laboral**. 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 a los prepensionados 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.

El concepto de calidad de vida laboral, se dará especial atención identificando los componentes y determinar qué aspectos deben ser mejorados en todo lo relativo al entorno laboral en que se realiza el trabajo.

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es conveniente intervenir en los siguientes campos:

**a) Medición del Clima Laboral:** Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, y Medio ambiente físico. Para ello se deben:

- Realizar la medición de Clima laboral en el primer trimestre del año, de esta manera trabajar para alcanzar el mejor ambiente satisfactorio.

**b) Evaluación de la adaptación al cambio organizacional** y realización de acciones de preparación frente al cambio y a la desvinculación laboral asistida, o de readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional

La entidad asignará los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social que se adopten (Decreto 1567 de 1998).

Las acciones que pueden realizarse con los recursos asignados para Bienestar Social incluyen Actividades de recreación, Actividades deportivas, Actividades lúdicas y Actividades culturales.

### **Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.**

En lo relacionado con la preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio, debemos puntualizar la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño para los empleos de la planta de personal del Concejo Municipal de Coveñas – Sucre, los cuales de acuerdo al Decreto 1083 de 2015 se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

- Nivel Asistencial

Lo cual de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley; el presente empleo es un Empleo de período fijo, de tiempo completo y elegido para una duración de un año, reelegible a criterio de la corporación.

En este orden de ideas, no se planea la Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.

## **8. DETECCION DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL**

El concejo municipal de Coveñas, a través de las encuestas de necesidades individuales y por dependencias, pretende detectar las necesidades internas para la consolidación de necesidades de los servidores, con el fin de receptor los requerimientos individuales de los servidores de la entidad. Las encuestas fueron entregadas a cada directivo y funcionarios para que pudieran solicitar sus requerimientos, esto con el fin de proyectar el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral 2020.

Luego de la tabulación y priorización de los temas de Bienestar, se obtuvo los siguientes resultados de necesidades, de los cuales se seleccionaron los temas con mayor demanda para que sean tenidos en cuenta como primeros en la realización de actividades y se tendrán en cuenta igualmente los que tienen menos, para que en el transcurso de la vigencia 2020, se desarrollen estos temas.

**NECESIDADES IDENTIFICADAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL  
POR DEPENDENCIAS:**

NO	DEPENDENCIA	TEMAS
1	SECRETARIA GENERAL	HABITOS SALUDABLES
		CLIMA LABORAL
		RECREACION Y DEPORTE
2	MESA DIRECTIVA	ESPACIOS DE RECREACION - LUDICO - DEPORTIVAS
		ACTIVIDADES DE INTEGRACION
		MOTIVACION LABORAL
		RESOLUCION DE CONFLICTOS
3	PLENARIA	TRABAJO EN EQUIPO
		RECREACION Y DEPORTE
		ACTIVIDADES DE INTEGRACION
		JORNADAS DE RECREACION - LUDICO - DEPORTIVAS
		TRABAJO EN EQUIPO
		INTEGRACIONES EN LAS DEPENDENCIAS

## ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

### PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR:

La secretaria general, será la encargada de gestionar y organizar la programación de las anteriores actividades de bienestar, de lo cual mantendrá informado al comité en las reuniones mensuales, coordinando la ejecución de las actividades a la disponibilidad de recursos y presupuesto para ello.

La programación de las actividades de bienestar social se realizaran así:

No.	TEMAS	FECHAS
1	Actividades deportivas- recreativas	Febrero a Diciembre
2	Actividades sociales - culturales	Febrero a Diciembre
3	Actividades de seguridad industrial	Febrero a Diciembre
4	Actividades de higiene y salud ocupacional.	Febrero a Diciembre

ÁREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES					
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	POBLACION OBJETIVO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO/ RUBRO
DEPORTE - RECREATIVO	Inducir la práctica deportiva, mediante la integración en diferentes actividades deportivas generando así espacios de integración.	Baloncesto, bailes deportivos, gimnasio, futbol, natación. Voleibol, basquetbol, pimpón, paseos ecológicos, ciclismo.	Personal en general.	Secretaría general	Actividades realizadas con apoyo de las Funcionarios.
SOCIAL	Celebrar el día de los niños por medio de actividades de recreativas socioeducativas, y culturales que permitan generar espacios de recreación en los niños (as) y sus familias.	Actividades de apoyo en los ámbitos de vida social realizado recreaciones y demás actividades acordes.	Hijos de funcionarios	Secretaría general	\$ 4.516.082
	Reconocimiento y celebración de cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales dándole un reconocimiento físico según criterio del comité de bienestar y de quien organiza las fechas especiales como también se deberá celebrar (día de la mujer, día de la secretaria, mes del niño, día del padre, día de los niños, navidad, amor y amistad, entre otras)	Celebraciones especiales y reconocimientos	Personal en general.	Secretaría general	
SEGURIDAD INDUSTRIAL	Identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia, preparar al personal para la evacuación.	Simulacro de evacuación	Personal en general.	Secretaría General y ARP	

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: MEDICINA LABORAL	PROGRAMA pausas activas a funcionarios de planta. Crear la cultura de la pausa dentro del horario de trabajo con la finalidad de prevenir enfermedades por desórdenes de trauma acumulado.	Personal en general.	Secretaria General y ARP	Actividades realizadas con apoyo de las EPS y ARL
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: HIGIENE	Diagnóstico de condiciones de salud Actividades de Promoción y Prevención.	Realización de Exámenes de Diagnostico	Personal en general.	Secretaría general Actividades realizadas con apoyo de las EPS y ARL



## 9. DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

Se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los empleados y servidores públicos, algunas de estas fechas son:

- **Actividades Familiares:** Tiene como objetivo integrar al servidor y su núcleo familiar en fechas especiales como son:
  - Día de la Familia 2º Semestre
  - Día de los niños niños (Halloween)
  - Novenas Navideñas
- **Celebraciones Empresariales:** Actividades que buscan fortalecer las relaciones internas entre los servidores e impactar con la productividad y trabajo en equipo, como son:
  - Día de la secretaria
  - Día del Concejal Municipal
  - Día del Servidor Público
  - Día de las fiestas Municipales
- **Participar en jornadas lúdicas,** recreativas, deportivas y culturales, programadas por secretaría de educación y deportes municipal

### 1. PROGRAMA: DEPORTE - RECREATIVO

**OBJETIVO:** Inducir la práctica deportiva, mediante la integración en diferentes actividades deportivas generando así espacios de integración.

**ACTIVIDAD:** Jornadas Deportivas y culturales.

**RESPONSABLES:** Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva.

**POBLACIÓN OBJETIVO:** Todo el Personal en general.

**TAREAS ESPECÍFICAS:**

- Determinación de actividades deportivas de preferencia general y según escenarios deportivos disponibles en el Municipio (Baloncesto, bailes deportivos, gimnasio, futbol, natación. Voleibol, basquetbol, paseos ecológicos, ciclismo, etc.)
- Programación de actividades en la modalidad deportiva seleccionada.
- Ejecución de la programación de actividades deportivas.
- Desarrollo de las actividades.

**HERRAMIENTAS:**

- Escenarios deportivos definidos por la administración municipal.
- Coordinación de las actividades.

- Todos los últimos viernes del mes, se destinarán dos hora para realizar actividades lúdicas, deporte, premiación del mejor empleado del mes, tratar algún tema de competencia de todos los funcionarios pero en un ambiente diferente al laboral.

## 2. PROGRAMA: SOCIAL

**OBJETIVO:** Ofrecer a los funcionarios un espacio para compartir con sus familiares (hijos (esposo y/o esposas, padres) y demás para así fomentar su salud social.

**ACTIVIDAD 1:** Celebración del día de los Niños.

**RESPONSABLES:** Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva.

**POBLACIÓN OBJETIVO:** Todo el Personal en general (hijos de los servidores).

**TAREAS ESPECÍFICAS:**

- Programación de actividades en el mes de octubre.
- Ejecución de la programación de actividades lúdico-recreativas.
- Desarrollo de las actividades

**HERRAMIENTAS:** Recursos ofrecidos por la administración.

**ACTIVIDAD 2:** Celebración del día (día de la mujer, día de la secretaria, amor y amistad, entre otras).

**RESPONSABLES:** Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva.

**POBLACIÓN OBJETIVO:** Todo el Personal en general.

**TAREAS ESPECÍFICAS:**

- Determinación de las actividades que generen interés y motivación a los funcionarios los cuales les permita salir de su monotonía diaria.
- Definición del evento.
- Realización del evento.

**HERRAMIENTAS:** Recursos ofrecidos por la administración.

## 3. PROGRAMA: SEGURIDAD INDUSTRIAL

**OBJETIVO:** Mejorar las condiciones de trabajo, preparar al personal para una evacuación e identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia.

**ACTIVIDAD:** Actualización de Higiene y Seguridad Industrial.

**RESPONSABLES:** Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva.

**POBLACIÓN OBJETIVO:** Todo el Personal en general.

**TAREAS ESPECÍFICAS:**

- Actualización panorama de riesgos.
- Capacitación a las brigadas de emergencia basadas en salud ocupacional, primeros auxilios entre otras.
- Simulacro de evacuación y demás que sean necesarios para la buena comprensión y aplicación.

**HERRAMIENTAS:**

- ▶ Informes COPASO y ARL.
- ▶ Dotación de la brigada (chalecos, cachuchas, pitos).
- ▶ Transporte.
- ▶ Extintores y demás elementos necesarios para desarrollar las actividades de capacitación.
- ▶ Logística de apoyo a las capacitaciones (alimentos y bebidas necesarios).

#### **4. PROGRAMA: SALUD OCUPACIONAL: MEDICINA DE TRABAJO**

**OBJETIVO:** Medir y controlar los factores que afectan la salud de los funcionarios de la corporación.

**ACTIVIDAD 1:** Realización de Exámenes de Diagnostico.

**OBJETIVO:** Concientizar al trabajador de la práctica del autocontrol como medio de estilo saludable de vida.

**RESPONSABLES:** Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva.

**POBLACIÓN OBJETIVO:** Funcionarios en general.

**TAREAS ESPECÍFICAS:**

- Diagnóstico de condiciones de salud (chequeos médicos)
- Realización de exámenes médicos ocupacionales
- Control y medición de ausentismo laboral

**HERRAMIENTAS:**

- Legislación en Seguridad y Salud Ocupacional.
- E.P.S – A.R.L

**ACTIVIDAD 2:** sensibilización en promoción y prevención.

**RESPONSABLES:** Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva.

**POBLACIÓN OBJETIVO:** Funcionarios en general.

**TAREAS ESPECÍFICAS:**

- Concientizar al trabajador de la práctica del autocuidado como medio de estilo saludable de vida.
- Detectar tempranamente la aparición de enfermedades
- Concientizar al trabajador sobre los riesgos a que está expuesta su salud (No consumo de alcohol y tabaco, regímenes alimenticios saludables).
- Programa para la prevención de desórdenes osteo- musculares, causados por la monotonía de acción o posturas.
- Programar pausas activas a funcionarios de planta de acuerdo a su necesidad y/o puesto de trabajo.
- Capacitación en investigación y reportes de accidentes de trabajo.

**HERRAMIENTAS:**

- Legislación en Seguridad y Salud Ocupacional.

**MEDICION DEL CLIMA LABORAL:** La Ley 909 de 2004 establece la obligación de que se mida el clima laboral cada dos años, con su respectiva intervención, por lo que se procederá en el presente año a realizar el trabajo de diagnóstico. El programa de clima laboral y cultura cuenta con las siguientes actividades específicas:

## **5. PROGRAMA: MEDICION DEL CLIMA LABORAL**

**OBJETIVO:** Medir la impresión de los funcionarios frente a su lugar de trabajo y realizar acciones de mejoramiento del mismo.

**ACTIVIDAD:** Aplicar encuestas de medición de clima laboral, analizar sus resultados y plantear acciones que permitan mejorar las debilidades identificadas; realizar un análisis de la medición anterior al clima laboral para poder establecer posibles causas o situación que lo ocasiona.

**RESPONSABLES:** Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva.

**POBLACIÓN OBJETIVO:** Funcionarios en general.

**TAREAS ESPECÍFICAS:**

- Elaboración y aplicación de las encuestas.
- Aplicación de instrumentos de medición.
- Análisis de resultados.
- Definición de acciones y/o pasos a seguir para procurar la mejora.

**HERRAMIENTAS:** Cuestionarios e instructivos del DAFP.

## 10. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCION DEL PLAN

El Concejo de Coveñas tiene incluido en su presupuesto gastos de la vigencia 2020 un valor de \$ 4.516.082 en el rubro de Bienestar social.

Se aprovechará el talento humano y los recursos físicos y logísticos que se encuentren en la entidad, definiendo las competencias laborales que posee cada funcionario para el manejo de temas de interés institucional, con el propósito de brindar espacios de profundización en los temas seleccionados de tal forma que se contribuya al mejoramiento continuo de los funcionarios.

## 11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El comité evaluará semestralmente la ejecución y cobertura de los programas del plan de bienestar social realizados y replanteará modificaciones de actividades o presupuesto cuando sea necesario y rendirá indicadores de ejecución semestralmente.

## 12. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN.

### 1. Cumplimiento del plan de bienestar social:

#### Indicador de Gestión:

actividades realizadas x 100

Total de actividades programadas

**Meta:** El 90%

## 2. Cobertura del plan de bienestar social:

**Indicador de Cobertura:**

No. Funcionarios que participan en un período x 100

No. Total de funcionarios de la corporación

**Meta:** El 90%

---

**KEBIN ZUBIRIA PEROZA**

Presidente Concejo Municipal

