**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

**PROMOTORA DE EVENTOS Y TURISMO DE MANIZALES**

**ENERO DE 2025**

1. **INTRODUCCIÓN**

En virtud de los cambios constantes en la Administración Pública, el Talento Humano se ha convertido en parte esencial de las entidades. Es necesario generar estrategias que fortalezcan los equipos de trabajo y a cada uno de sus servidores a través del desarrollo de actividades que mejoren el ambiente laboral, la calidad de vida y las condiciones laborales, permitiendo el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por lo anterior, desde la Gerencia General, la Secretaría General y la Comisión de Personal de la Promotora de Eventos y Turismo de Manizales, comprometidos con el bienestar de sus funcionarios, presentan el plan de bienestar social para la vigencia 2025..

1. **OBJETIVO GENERAL**

Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Promotora de Eventos y Turismo de Manizales y sus familias, fortaleciendo los procesos institucionales y generando espacios de integración y empoderamiento que contribuyan al sentido de identidad, compromiso y pertenencia de los funcionarios hacia la entidad.

1. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
* Generar acciones de participación colectiva que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios.
* Propiciar un ambiente laboral que favorezca el desarrollo de la creatividad, el sentido de pertenencia, la participación activa, y que incremente la eficiencia, la eficacia y la efectividad en el desempeño laboral.
* Generar acciones correctivas de promoción y prevención que contribuyan al bienestar físico y mental de los funcionarios.
* Promover el desarrollo de valores organizacionales, generando compromiso institucional.
1. **MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL**

**Decreto Ley 1567 de 1998**

Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**

El parágrafo del Artículo 36 establece que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes.

**Decreto 1083 de 2015**

Art. 2.2.10.7: Programas de bienestar de calidad de vida laboral, que incluyen medir el clima laboral, evaluar la adaptación al cambio organizacional, preparar a los prepensionados para el retiro del servicio, identificar la cultura organizacional, fortalecer el trabajo en equipo y adelantar programas de incentivos.

**Ley 1960 de 2019**

Artículo 3°: Profesionalización del servidor público; acceso a programas de capacitación y bienestar.

**Ley 1952 de 2019**

Artículo 37: Derechos de los servidores públicos a recibir capacitación y participar en programas de bienestar social.

**Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables Entidades Sostenibles 2020-2022**

Desarrolla estrategias de bienestar para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

1. **METODOLOGÍA**

Para la construcción del plan de bienestar social e incentivos de la Promotora de Eventos y Turismo de Manizales se tuvo en cuenta la participación de los funcionarios y un diagnóstico de sus necesidades, siguiendo el proceso de gestión que establece el Decreto 1083 de 2015.

1. **Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar**
2. **Estudio de necesidades**: Evaluar las necesidades de los empleados y sus familias.
3. **Diseño de programas**: Crear programas y proyectos que cubran las necesidades detectadas.
4. **Ejecución de programas**: Implementar los programas directamente o mediante contratación.
5. **Evaluación y seguimiento**: Verificar la eficacia de los programas y decidir sobre su modificación o continuidad.
6. **RESPONSABLES**

La Secretaría General, con funciones de personal, será responsable de la identificación, consolidación y análisis de necesidades de bienestar de los funcionarios y sus familias, y de realizar el seguimiento y evaluación del programa con el acompañamiento de la comisión de personal.

1. **INDICADORES DE GESTIÓN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Actividad** | **Indicador** | **Meta** | **Frecuencia de Medición** |
| Participación en eventos de bienestar | Porcentaje de empleados que participan en eventos de bienestar | 80% de participación de empleados | Anual |
| Satisfacción con las actividades de bienestar | Nivel de satisfacción de los empleados con las actividades de bienestar (encuesta) | 90% de satisfacción | Anual |

1. **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

**EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actividad** | **Descripción** |
| Estilo de Vida Saludable | Programas de estilo de vida saludable y prevención del sedentarismo (semestral) |
| Eventos deportivos | Colaboración con la Secretaría de Deporte del municipio, en ecoparques (anual) |
| Bienestar espiritual | Espacios de reflexión a través de rituales de familia y amistad (anual) |
| Programa de seguridad social integral | Promover planes para adquisición de vivienda (Fondo Nacional del Ahorro y Bancos) |
| Talleres de manejo de estrés | Talleres sobre técnicas de relajación y manejo del estrés (semestral) |

1. EJE 2 - EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

|  |  |
| --- | --- |
| Comparto con mi familia  | Un día de integración con la familia (un día por semestre) |
| Horarios Flexibles  | Estudio para determinar horarios de trabajos flexibles  |
| Eventos Familiares | Organización de actividades recreativas para las familias de los empleados (semestral)  |
| Celebraciones fechas especiales | Celebrar cumpleaños, profesiones, Día Internacional de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Servidor Público, Halloween, Amor y Amistad y Navidad |

1. **EJE 3 - CALIDAD DE VIDA LABORAL**

|  |  |
| --- | --- |
| **Actividad** | **Descripción** |
| Celebraciones fechas especiales | Celebrar cumpleaños, profesiones, Día Internacional de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Madre, Día del Padre, Día de la Secretaria, Día del Servidor Público, Halloween, Amor y Amistad y Navidad |
| Coaching para el fortalecimiento de equipos | Procesos de fortalecimiento del talento humano |
| Preparación para el cambio y desvinculación laboral | Taller de desvinculación asistida para prepensionados con apoyo de la ARL |
| Trabajo compensados | Generar políticas para la compensación de tiempo (académicos de posgrado, Semana Santa, Fin de Año, Semana de Feria) |
| Medición del Clima Organizacional | Seguimiento al plan de acción del diagnóstico de clima organizacional |
| Talleres de liderazgo | Capacitación en liderazgo y desarrollo de habilidades gerenciales (trimestral) |

1. **EJE 4 - ESTÍMULOS INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS**

|  |  |
| --- | --- |
| Actividad | Descripción |
| Uso de la Bicicleta | Medio día de permiso para funcionarios que cumplan con la normativa |
| Mejor Servidor Público Carrera Administrativa | Incentivo predefinido |
| Entrega de incentivos - por valores | Exaltar los valores y habilidades de los funcionarios |
| Reconocimiento por permanencia en la Entidad | Reconocimiento escrito y días compensatorios para servidores con 5 años o más de servicio continuo |
| Apoyo a educación formal | Apoyo en programas de educación formal para empleados con al menos un año de servicio continuo y nivel sobresaliente en calificación de servicios |

1. **ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO**

El presupuesto aprobado para la vigencia 2025 es de $30.000.000 para actividades de bienestar social, estímulos e incentivos.

**Proyectó**:: Juanita Duque Carmona - Secretaría General

**Aprobó**: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

**Mónica Londoño Arango** - Gerente General