

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversa Terceros, Cultura e Inocuidad</p>	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: ME-GCH-P-007
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 1 de 4

CONTROL DE CAMBIOS	
Versión	Descripción de la modificación
1. 21/06/2019	Adopción del procedimiento Plan Anual de Bienestar e Incentivos mediante Resolución 3725 del 21 de junio de 2019, por medio de la cual se modifica el Mapa de Procesos de la Alcaldía

Elaboró	Revisó	Aprobó
NOMBRE: MARYORIS VALDEZ CARGO: PROFESIONAL DE APOYO BIENESTAR SOCIAL – CONTRATISTA OPS FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO	NOMBRE: LUIS DANIEL ACOSTA CARGO: APOYO SIG – CONTRATISTA OPS FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO	NOMBRE: KAROL FUENTES SANGREGORIO CARGO: JEFE DE OFICINA DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO

RESPONSABLES LÍDERES	Alcalde, Secretarios, Director de Capital Humano.
-----------------------------	---

OBJETIVO	Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y bienestar de los empleados de la Alcaldía, a través de condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, que posibilite el óptimo desempeño de su labor y un aporte significativo para el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
-----------------	--

ALCANCE	Inicia con la identificación de necesidades de funcionarios de la planta de la Alcaldía Distrital para los cuales aplican el Plan, continúa con la formulación y ejecución del plan, y finaliza con la evaluación del mismo.
----------------	--

BASE LEGAL	<p>Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Numerales 4 y 5 del Artículo 33</p>
-------------------	--

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversa Tradiciones, Cultura e Inocuidad</p>	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: ME-GCH-P-007
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 2 de 4

	<p>Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. Capítulo Quinto</p>
	<p>El Decreto-Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, El decreto 1083 de 2015.</p>

DEFINICIONES	
Ambiente de Trabajo:	Es el conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio trabajador como para la empresa.
Bienestar Social:	Es el máximo equilibrio entre los diferentes aspectos que componen la vida del trabajador, es decir, sus aspectos personales, familiares, sociales, laborales y profesionales.
Clima Organizacional:	Es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.
Programas de Bienestar:	Actividades orientadas a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

LINEAMIENTOS O POLÍTICAS DE OPERACIÓN:	
Seguir lo dispuesto en la resolución de adopción del Plan de Bienestar e Incentivos.	
Los funcionarios están obligados a inscribirse en los tiempos establecidos a las actividades en las que desean participar, cumplir con la agenda asignada para el evento y la inasistencia a cualquiera de las actividades programadas sin causa justificada acarreará sanciones.	
Dentro del plan de actividades de Bienestar Social se deben contemplar los costos, contenidos, metodología, duración y objetivos de las actividades establecidas e identificadas según el consolidado y la priorización de necesidades.	
El Grupo encargado de la implementación del Plan deberá dar a conocer en un informe final del impacto obtenido como resultado de las actividades de bienestar ejecutadas durante el año con los funcionarios de la Alcaldía.	
La primera- Para diseñar el Plan de Bienestar es necesario construir de manera conjunta con los funcionarios de la Entidad, la definición de bienestar, en el marco del mejoramiento de la calidad de vida.	



	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: ME-GCH-P-007
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 3 de 4

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
1	Definir el enfoque de Bienestar para la Entidad, de acuerdo con las necesidades de sus servidores.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Director de Capital Humano	Concepto de Bienestar
2	Diseñar el Plan Anual de Bienestar e Incentivos, teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y las necesidades identificadas en los resultados del proceso de evaluación del riesgo psicosocial, medición de clima laboral y el informe de situaciones administrativa.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Especializado	Plan Anual de Bienestar e Incentivos
3	Identificar aliados externos (locales, nacionales o internacionales) e internos, para la implementación del Plan Anual de Bienestar e Incentivos.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	N.A
4	Diseñar cronograma para cada vigencia anual, y solicitar los recursos financieros para el desarrollo del mismo.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	Cronograma
5	Diseñar los mecanismos de evaluación y seguimiento.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	Informe mecanismos de evaluación y seguimiento
6	Revisar, proponer ajustes al documento y aprobar el Plan Anual de Bienestar e Incentivos	Comité de Capacitación Estímulos	Director de Capital Humano	Acta de reunión con temas seleccionados
7	Publicar la resolución de adopción del Plan Anual de Bienestar e Incentivos	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	Resolución
8	Generar estrategias a través de campañas de expectativas, que fortalezcan el cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Plan Anual de Bienestar e Incentivos	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	Estrategias diseñadas
9	Implementar Plan Anual de Bienestar e	Secretaría General / Dirección de Capital	Profesional Universitario	Actas de Asistencia y evaluación

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversa Tareas, Cultura e Incentivos</p>	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: ME-GCH-P-007
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 4 de 4

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
	Incentivos, a través de los cronogramas establecidos.	Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano		de impacto
10	Realizar el control y evaluación de las acciones establecidas en el Plan y en los cronogramas.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Especializado	Registros de control, seguimiento y evaluación.
11	Realizar informe de impacto de la implementación del Plan Anual de Bienestar e Incentivos de la Entidad	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Director de Capital Humano	Informe implementación Plan Institucional de Capacitación.
12	Consolidar los resultados de los informes de impacto de la implementación del Plan Anual de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	N.A
13	Presentar al Alcalde y Secretarios, el informe de los resultados consolidados del impacto de la implementación del Plan Anual de Bienestar e Incentivos de la que contengan análisis cuantitativos y cualitativos frente a las brechas de desempeño identificadas en el proceso de evaluación del desempeño laboral.	Secretaría General / Capital Humano	Director de Capital	Acta de reunión

DOCUMENTOS RELACIONADOS:	
Nombre:	Código: