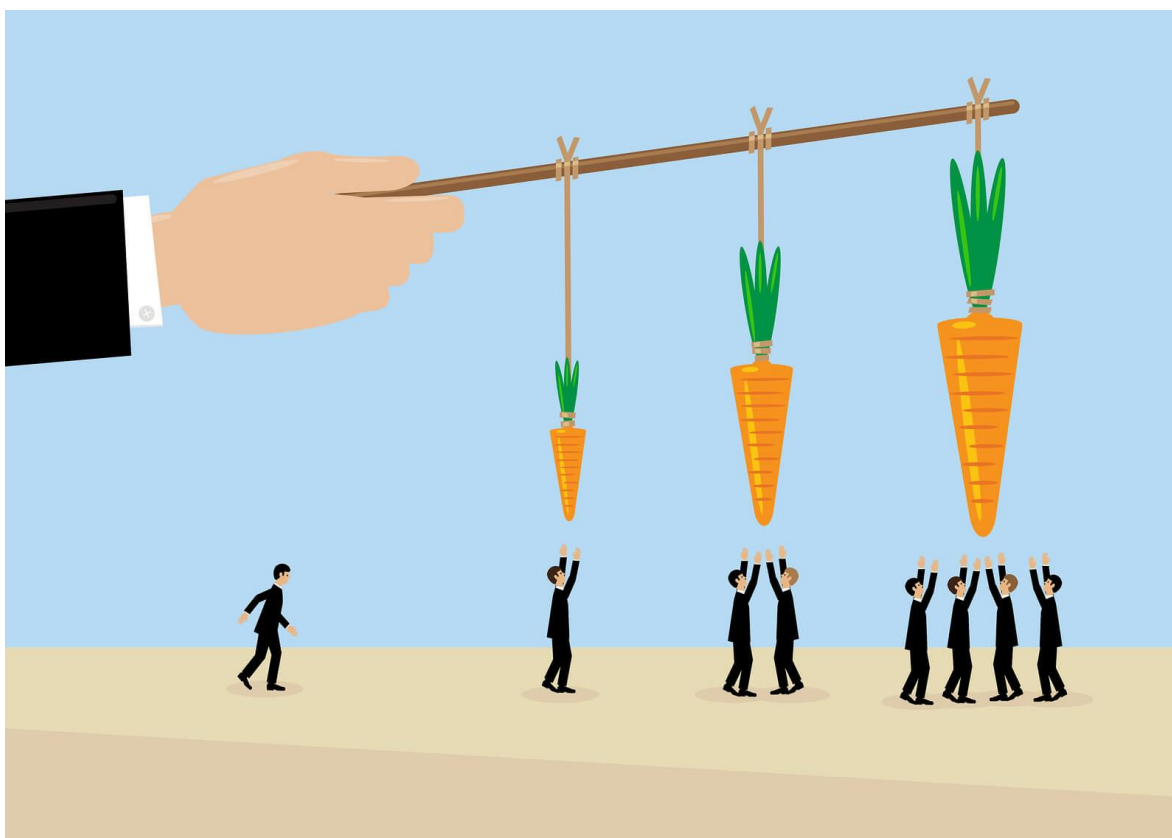




FONDO MUNICIPAL DE
TRANSITO
Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



FONDO MUNICIPAL DE TRANSITO Y
TRANSPORTE

2020

CALLE 16 BARRIO SAN MARTIN ANTIGUO IDEMA
MAGANGUE-BOLIVAR



1. INTRODUCCION

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio. El presente Plan de Bienestar Social pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del Fondo frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados el Fondo y los Organismos involucrados con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los Planes institucionales de la Entidad.

2. OBJETIVO

Alcanzar el mejoramiento del nivel de bienestar Social Laboral para los funcionarios del Fondo, debido a que históricamente no se han cumplido ni proyectado planes que por medio del mejoramiento y conservación del nivel de vida de los funcionarios y sus familias, generando actividades favorables que fortalezcan los diferentes estilos de vida (salud, educación y recreación), contribuyendo a su desarrollo integral.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.



- Definir el método e implementación del Plan de Bienestar e incentivos.
- Diseñar programas que ayuden a generar bienestar y motivación en la planta de personal.
- Establecer un formato para el control de la participación en las diferentes actividades de bienestar e incentivos
- Socializar los temas en los cuales se genera mayor participación de los funcionarios respecto a las acciones de bienestar e incentivos.

3. ALCANCE Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social Laboral son todos los funcionarios vinculados a la entidad en todas las modalidades de vinculación

4. UBICACIÓN La localización física donde se ejecutara el Plan de Bienestar Social Laboral e incentivos será en las instalaciones del Fondo.

También, tendrán lugar otras actividades recreativas, deportivas, sociales y culturales fuera de las instalaciones, que por su logística no resulta viable realizarlas al interior de la entidad.

5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Conforme a lo establecido por la ley en el Decreto 1567 de 1998, se busca de forma permanente; crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios públicos

6. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Los funcionarios públicos serán los que se benefician de las políticas y programas de Bienestar laboral, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando los niveles de satisfacción e identificación con el servicio de la Entidad. 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 Laborales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y coordinación de cada entidad.

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



- Deportivos.
- Artísticos y Culturales.
- Recreativos y Vacacionales.
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sociales y de integración.
- Capacitación.

Reconocimiento y celebración de cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales con una tarjeta personalizada, fechas especiales (día de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, mes del niño, día del padre, día de los niños, navidad, amor y amistad, día del trabajo, día del funcionario público entre otras)

1 integración de fin de año para mejorar las relaciones personales y laborales.

Todos los últimos viernes del mes, se destinarán para realizar actividades lúdicas

Actividades Programadas Las actividades que puedan realizarse con el dinero asignado para Bienestar Social incluyen.

Actividades de recreación e integración entre empleados.

Actividades deportivas.

“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).”

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL A continuación se presentan las actividades del plan de Bienestar Social para el 2020, según los lineamientos de política del sistema de Estímulos expedido por el DAFP.

	Prioridad						
	Alta	Media	baja				
DÍA DE LA MUJER, DÍA DE LA SECRETARIA, DÍA DE LA MADRE, MES DEL NIÑO, DÍA DEL PADRE, DÍA DE LOS NIÑOS, NAVIDAD, AMOR Y AMISTAD, DÍA DEL TRABAJO,							



FONDO MUNICIPAL DE
TRANSITO
Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

DÍA DEL FUNCIONARIO PÚBLICO ENTRE OTRAS)							
INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS							
PAUSAS ACTIVAS	X						
CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	X						
INTEGRACIÓN DE FIN DE AÑO		X					

Programa	Objetivo	actividad	Población objeto	responsable
RECREACION	FOMENTAR LA INTEGRACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y SUS FAMILIAS, ESTIMULANDO LA UTILIZACIÓN SANA Y CREATIVA DEL TIEMPO LIBRE.	PLAN	FUNCIONARIOS	DIRECTOR
DEPORTE	FOMENTAR LA PRÁCTICA DEPORTIVA, MEDIANTE LA INTEGRACIÓN EN ACTIVIDADES FÍSICAS DE DIFERENTES DISCIPLINAS DEPORTIVAS GENERANDO ESPACIOS DE INTEGRACIÓN A NIVEL COMPETITIV	EVENTO DEPORTIVO	FUNCIONARIOS	DIRECTOR
SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST (SEGÚN LO ESTIPULA EL	MEJORA LAS CONDICIONES	ACTUALIZACIÓN PANORAMA DE RIESGOS. *CAPACITACIÓN BRIGADAS DE	FUNCIONARIOS EN GENERAL.	DIRECTOR



FONDO MUNICIPAL DE
TRANSITO
Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL)				
MEDICINA DE TRABAJO	CULTURA DE DESCANO	PROGRAMAS PAUSAS ACTIVAS,	FUNCIONARIOS	DIRECTOR

BIBLIOGRAFIA

- Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1572 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Cartilla “Clima Organizacional”. Mayo de 2001.
- Cartilla “Equipos de Trabajo”. Abril de 2001.
- Cartilla “Plan Nacional de Formación y Capacitación”. Abril de 2001.
- Glosario de términos sobre control interno. Septiembre de 2000. ➤ Manual de Bienestar Social para el sector oficial. Colombia. 1990.
- Ley 489. Estatuto básico de organización y funcionamiento de la Administración Pública.
- Ley 909 de 2004. Carrera Administrativa.

CLAUDIA PATRICIA SALZAR CAMPO
DIRECTOR
ORIGINAL FIRMADO