

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

GESTORA URBANA DE IBAGUÉ

2016

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**BANCO INMOBILIARIO DE IBAGUE
GESTORA URBANA**

**MARIA DEL PILAR HURTADO URIARTE
Gerente**

Vigencia

2016

1. INTRODUCCION

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Gestora Urbana de Ibagué Tolima, quiere lograr el cumplimiento de los objetivos con el fin de mantener y mejorar las condiciones que favorezca el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su calidad, pues de esto depende la buena prestación del servicio y el cumplimiento de metas propuestas dentro del plan de acción anual.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar Social e incentivos, el cual debe organizarse anualmente de conformidad a lo establecido en el artículo 19 del citado Decreto.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Gestora Urbana de Ibagué, está orientado al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo integral del recurso humano y su familia, como eje principal del recurso de la Entidad, y con ello contribuir al logro de su objeto misional, el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con la entidad.

De igual manera el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gestora Urbana de Ibagué, debe convertirse en una herramienta de cultura organizacional positiva, de motivación, compromiso y lealtad, elementos determinantes para aumentar la productividad y mejorar los niveles de desempeño de la entidad, las cuales deben estar encaminadas a reconocer el desempeño óptimo del funcionario, a satisfacer sus necesidades sociales, recreativas, deportivas, culturales y psicológicas tanto a nivel individual, como laboral, social y familiar.

Es así que El plan de Bienestar Social Estímulos e incentivos reconocerá y exaltará los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la Gestora Urbana de Ibagué, por sus empleados de manera individual o grupal y que beneficien a todo el personal de la Entidad.

21

2. VISION

Para el año 2020 la GESTORA URBANA DE IBAGUE será un aliado estratégico del desarrollo inmobiliario de la región, con propuestas y ejecuciones de proyectos especiales, comprometida con la organización y sostenibilidad del espacio público y el ordenamiento territorial, generando los impactos sociales y económicos propuestos para el municipio de Ibagué.

3. MISION

La GESTORA URBANA DE IBAGUE dedica sus esfuerzos a mejorar la calidad de vida de los Ibaguereños a través de la promoción de proyectos especiales y sociales de vivienda, la administración del espacio público, los bienes fiscales y el buen manejo de los lineamientos del plan de ordenamiento territorial, procurando su mejoramiento continuo, la competitividad y rentabilidad, bajo los criterios de transparencia, profesionalismo, dedicación y ambiente organizacional

4. POLITICA DE CALIDAD

La Gestora Urbana de Ibagué orienta su desempeño a satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad Ibaguereña, mediante la administración de proyectos especiales y sociales de vivienda, la gestión inmobiliaria, la administración del espacio público y los bienes fiscales, con el buen uso de los recursos, y un talento humano comprometido y competente, a través del mejoramiento continuo del Sistema Integrado de gestión en términos de efectividad.

5. OBJETIVOS DE CALIDAD

- Incrementar el grado de satisfacción de la ciudadanía en relación con los servicios institucionales.
- Gestionar adecuadamente el buen uso de los recursos físicos y financieros de la Gestora Urbana.

20.

- Sostener el Sistema Integrado Gestión a través del compromiso de cada uno de los funcionarios en la ejecución del Plan de mejoramiento institucional.
- Asegurar el cumplimiento de las competencias del Talento humano para ofrecer un servicio de calidad.

6. JUSTIFICACION

La Gestora Urbana, tiene como fundamento el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral, recreativo, deportivo y cultural que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

Al contar la entidad con un personal motivado, satisfecho e identificado con la misión institucional, permite que las responsabilidades delegadas sean cumplidas en su totalidad y donde el ambiente de trabajo y la comunicación se convierten también en un factor armonizador ante las situaciones que se puedan presentar.

Igualmente brindándole al recurso humano un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales como lo son la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la entidad, participación productiva y creativa en todas las acciones institucionales, contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Entidad, sino a manera individual por cada uno de los funcionarios, los cuales se verán reflejados en la eficiente prestación del servicio público.

Con todo lo anterior se contribuye a mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad, haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo además al logro de las metas y objetivos estratégicos de la Entidad.

RD

7. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

- ✓ La Ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones", establece en su preámbulo "*La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, - mediante cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.*"
- ✓ El Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional De Capacitación Y El Sistema De Estímulos para los empleados del estado, precisando que los programas de Bienestar Social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar.

Además deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora.

La norma define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de Bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia satisfacción, desarrollo y Bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

- ✓ El Decreto 1225 de 2005, reglamenta parcialmente la Ley 909 del 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998, los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios.
- ✓ El artículo 22 del Decreto 1567 de 1998, establece que los programas de bienestar deben estar enmarcados dentro de dos áreas: Área de Protección y Servicios Sociales y el área de Calidad de Vida Laboral.

El área de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y

educación. Por su parte, el área de Calidad de Vida Laboral se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

- ✓ El decreto 1225 de 2005 consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:
 - Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - Artísticos y Culturales.
 - Promoción y prevención de la salud.
 - Capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas.
 - 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.

Para efectos de la aplicabilidad de los Programas de Bienestar Social e incentivos las disposiciones legales sobre la materia han entendido familia: El cónyuge o compañera(o) permanente, los padres del empleado, y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Así mismo precisa que los programas de Bienestar están orientados a protección y servicios sociales y no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las cajas de compensación familia o empresas promotoras de Salud, los fondos de Viviendas y pensiones y las administradoras de riesgos profesionales.

- ✓ La Ley 1769 de 2015 24 de Noviembre de 2015 Ley anual de presupuesto – Vigencia año 2016, en su artículo 18, establece que *“Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie”*.
- ✓ La Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del Artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los

20

programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

- ✓ La Ley 909 del año 2004, en el párrafo único del artículo 36 alude 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 el Programa de bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen dicha ley.
- ✓ El Decreto 1072 de 2014, establece en el Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.4 inciso 2 - Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), hace referencia de igual manera a la obligación que tienen los empleadores para con sus empleados al mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente laboral.

CAPITULO I

BIENESTAR SOCIAL

8. OBJETIVOS

8.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral del talento humano y su familia, como principal recurso de la Entidad, mediante la programación de actividades que incidan en la generación de un clima organizacional óptimo y por ende el logro de las metas y objetivos institucionales.

8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar y optimizar las condiciones laborales del recurso humano que tiendan a favorecer el ambiente de trabajo en pro de una mejor creatividad, identidad, participación de los servidores públicos de la institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

ad.

- Realizar actividades participativas que contribuyan en la construcción de una mejor calidad de vida y el fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Fortalecer valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio público, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Organizar acciones participativas basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, fortaleciendo aspectos tales como el educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios.

9. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, se establece como guía para ser aplicado en la vigencia de 2016, donde se incluirán nuevas actividades de acuerdo al presupuesto destinado para tal fin y a las necesidades del recurso humano a cargo de la GESTORA URBANA DE IBAGUE, y de ser necesario se modificará anualmente.

10. RESPONSABLES

La alta dirección, Jefe de Recursos Físicos y Financieros y Profesional Especializado – Talento Humano de la GESTORA URBANA DE IBAGUE, serán los responsables de la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social, con el fin de contribuir con los objetivos institucionales y a las necesidades del recurso humano.

11. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL – GESTORA URBANA DE IBAGUE

Todas las empresas están compuestas de seres humanos con conocimientos y habilidades, los cuales unen su fuerza de trabajo para responder favorablemente y con voluntad al logro de los objetivos y metas institucionales, de ahí que se convierten en el recurso más preciado para lograr la efectividad.

AD.

De aquí parte la importancia de garantizarles condiciones de desarrollo integral que contribuyan al mejoramiento de su nivel de vida tanto individual como familiar, mediante la realización de actividades permanentes de promoción del talento humano destinados a fortalecer una cultura organizacional proactiva, el sentido de pertenencia y la autoestima de cada uno de los servidores públicos, resultado de la encuesta Programa de Bienestar Social y enfocado a las siguientes áreas:

- 11.1. Área Recreativa:** Como complemento al Área deportiva, en este caso la constituye las diferentes actividades de integración que programa la entidad. Para el desarrollo de varias de las Actividades de dicha área, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentra afiliada la Entidad.

Programas y Actividades a Realizar:

- 1 ✓ Realización de jornada deportiva con el personal de la Gestora Urbana de Ibagué.
- 2 ✓ Dar a conocer los programas y servicios brindados por la Caja de compensación Familiar Comfenalco, para que los funcionarios afiliados puedan disfrutar de los descuentos ofrecidos.
- 3 ✓ Realización jornada deportiva, recreativa y de integración "El Desafío", organizado por dependencias, donde se desarrollara el Trabajo en Equipo para llegar al objetivo. Dicha actividad se llevara a cabo en campo abierto.
- 4 ✓ Celebración día del Amor y Amistad Funcionarios Gestora Urbana, con el personal de la Gestora Urbana de Ibagué, donde se llevara a cabo una integración del personal en un lugar diferente a las Instalaciones de la Gestora Urbana de Ibagué.

- 11.2. Área Cultural y Artística:** Instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

RL

Programas y Actividades a Realizar:

- ✓ Celebración día de los valores., la cual esta institucionalizada para el segundo viernes del mes de agosto de cada año.
- ✓ Celebración día del Niño donde se les realizara una actividad de disfraces a los hijos de los Funcionarios de la Gestora Urbana de Ibagué.
- ✓ Celebración día de la Familia, enfocado a los cónyuges o compañeros permanentes e hijos de los funcionarios de la Gestora Urbana de Ibagué, en caso de no tener hijos, esposo o compañero permanente, madre o hermanos.
- ✓ Celebración Mensual Cumpleaños Funcionarios Gestora Urbana, que se llevara a cabo la última semana de cada mes.
- ✓ Celebración Navideña 2016, enfocada para los hijos de los funcionarios cuya edad no sea superior a los 12 años.
- ✓ Se entregaran recordatorios que motiven una buena atención al ciudadano a todos los funcionarios de la entidad una vez al año.
- ✓ Celebración día del tamal, de conformidad a la Programación realizada por el Gobierno Municipal.

11.3. Área de la Promoción y Prevención de la Salud: Tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Programas y Actividades a Realizar:

- ✓ Realizar charlas encaminados al manejo del estrés laboral, Clima Laboral, Emprendimiento, Liderazgo, Trabajo en Equipo y revisar pautas de afrontamiento respecto a situaciones tensionantes, en coordinación con la ARL a la que se encuentra afiliada la Entidad.

Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con las E.P.S. con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la entidad.

Al.

- ✓ Práctica de Exámenes Periódicos Ocupacionales a los funcionarios de la Gestora Urbana de Ibagué.
- ✓ Práctica de Exámenes de Egreso del personal Retirado de la Entidad.
- ✓ Actividad "Rumba Terapia" cada dos meses, el cual se llevara a cabo en lugar distinto a las instalaciones de la Gestora Urbana de Ibagué.

11.4. Área de Capacitación: Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y bienestar del empleado. Así como en aspectos psicológicos, de motivación, autoestima, relaciones interpersonales. Igualmente se definirán en el Plan Institucional de Capacitación, el cual será estructurado de acuerdo a las normas vigentes en la materia.

Las actividades de dicha área, se realizaran en conjunto con la ARL a la que se encuentra afiliada la Entidad y las establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.

11.5. Área de calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, enfocados a la medición del clima laboral, evaluación de la adaptación al cambio, preparación de los pensionados para el retiro del servicio, identificación e intervención de la cultura organizacional, fortalecimiento del trabajo en equipo y programa de estímulos.

12. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado por la GESTORA URBANA DE IBAGUE, para la Vigencia 2016 en el rubro presupuestal de Bienestar Social corresponde a la suma de VEINTE MILLONES DE PESOS MCTE (\$20.000.000.00).

AP.

13. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Para realizar la programación de las actividades de bienestar social a ejecutar durante la vigencia 2016, se aplicó encuesta a cada uno de los funcionarios de la entidad, la cual una vez tabulada y de acuerdo a su resultado se organizó el cronograma de Bienestar Social, las cuales se detallan en el cuadro siguiente:

ACTIVIDAD A REALIZAR	CRONOGRAMA DE EJECUCION
Realización Jornada Deportiva	II Semestre
Dar a conocer los programas y servicios brindados por la Caja de compensación Familiar Comfenalco, para que los funcionarios afiliados puedan disfrutar de los descuentos ofrecidos.	Permanente de conformidad a la Publicidad Enviada por la Caja de Compensación Familiar
Realización jornada deportiva, recreativa y de integración "El Desafío", organizado por dependencias, donde se desarrollara el Trabajo en Equipo para llegar al objetivo. Dicha actividad se llevara a cabo en campo abierto.	II Semestre
Celebración día de la Familia.	Mayo de 2016
Celebración día del tamal, de conformidad a la Programación realizada por el Gobierno Municipal.	Junio de 2016
Celebración día del Código de Ética y Valores	2º Viernes del Mes de Agosto de 2016 (12 de Agosto de 2016)
Celebración día del Amor y Amistad Funcionarios Gestora Urbana, con el personal de la Gestora Urbana de Ibagué, donde se llevara a cabo una integración del personal en un lugar diferente a las Instalaciones de la Gestora Urbana de Ibagué.	Septiembre de 2016
Celebración día del Niño.	Octubre de 2016

80

Celebración Cumpleaños Funcionarios	Última Semana de Cada Mes.
Celebración Navideña	Diciembre de 2016
Realizar charlas encaminados al manejo del estrés laboral, Clima Laboral, Emprendimiento, Liderazgo, Trabajo en Equipo y revisar pautas de afrontamiento respecto a situaciones tensionantes, en coordinación con la ARL a la que se encuentra afiliada la Entidad.	II Semestre
Práctica de Exámenes Periódicos Ocupacionales a los funcionarios de la Gestora Urbana de Ibagué.	II Semestre
Práctica de Exámenes de Egreso del personal Retirado de la Entidad.	De acuerdo al Retiro Laboral de los Funcionarios.
Actividad "Rumba Terapia" cada dos meses, el cual se llevara a cabo en lugar distinto a las instalaciones de la Gestora Urbana de Ibagué.	II Semestre
Se entregaran recordatorios que motiven una buena atención al ciudadano a todos los funcionarios de la entidad.	II Semestre

Actividades estas, que se verán reflejadas en un excelente ambiente de trabajo, cimentados en aspectos fundamentales como lo son la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la entidad, participación productiva y creativa en todas las acciones institucionales, el logro de las metas propuestas y a la eficiente prestación del servicio público, las cuales deben ser actualizadas cada año de acuerdo con las necesidades del recurso humano.

W.

CAPITULO II

PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

El Programa de Estímulos e Incentivos estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, disposiciones legales que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la Alcaldía en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, además pretende otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral, propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso para con los objetivos de la Entidad.

Con el Propósito de mejorar el desempeño de los funcionarios de la Alcaldía a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales (Equipos de Trabajo), tendiente a fortalecer la cultura de atención al público y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima laboral en la entidad.

Promoviendo y ejecutando acciones de Estimulo e Incentivos en los diferentes Niveles (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial) para motivar a los funcionarios e incorporarles los valores institucionales de compañerismo, trabajo en equipo, calidad de atención al público y disposición permanente de encontrar soluciones a los problemas cotidianos de cada dependencia.

14.FUNDAMENTOS

Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación de un Programa de Estímulos e Incentivos en la Gestora Urbana obedecen a necesidades de tipo Legal y Administrativo.

Administrativo; puesto que con la Implementación del Programa de Estímulos e Incentivos se pretende dar aplicación a las Políticas Nacionales de Administración del Talento Humano; Y legal, porque el Decreto Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su Capítulo I, DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS del TITULO II, SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LO EMPLEADOS DEL ESTADO artículos No.13-17, artículos No.18-19 del Capítulo II PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, del TITULO II SISTEMA

PD.

DE ESTIMULOS PARA LO EMPLEADOS DEL ESTADO Y artículos No.26-38 del PROGRAMA DE INCENTIVOS DEL Capítulo IV del TITULO II del mencionado decreto. Así como las disposiciones establecidas en los artículos No.69-85 del Capítulo II Sistema de Estímulos, del TITULO IV del Decreto No.1227 del 21 de abril de 2005.

El Programa de Incentivos tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

15. OBJETIVOS

El Programa de Incentivos y Estímulos, Reconocimientos de la Gestora Urbana de Ibagué, tendrá como principales objetivos los siguientes:

1. Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los funcionarios, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio público y propendiendo por el mejoramiento continuo de la Entidad a través de resultados con calidad.
2. Valorar el desempeño exitoso de los funcionarios y de los equipos de trabajo y exaltar la antigüedad laboral en la Entidad.
3. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
4. Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

20

5. Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Entidad.
6. Consolidar una cultura de control organizacional que garantice la competitividad y sostenibilidad de la entidad a través del mejoramiento continuo de la calidad en sus procesos.
7. Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano, en función del desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios de la Entidad.

16. PRINCIPIOS

Los principios que fundamentan y justifican el Programa de Incentivos Estimulos, y Reconocimiento para los funcionarios de la Gestora Urbana de Ibagué son:

- ✓ **DESARROLLO PERSONAL:** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica, donde se desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- ✓ **EQUIDAD Y JUSTICIA:** El Programa deberá procurar actitudes de reconocimiento para todos sus destinatarios en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños o trabajos motive a los demás para que sigan mejorando.
- ✓ **SINERGIA:** Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los funcionarios como a la Entidad.
- ✓ **OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA:** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del Programa de Estimulos, Incentivos y Reconocimiento deberán fundarse en criterios y procedimientos técnicos.

Bl.

objetivos y predeterminados, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Entidad.

- ✓ **COHERENCIA:** La Gestora Urbana de Ibagué deberá cumplir con lo establecido en el Sistema de Estímulos a través del Plan de Incentivos.
- ✓ **ARTICULACION:** Los incentivos deberán definirse de manera tal que satisfagan tanto necesidades materiales como espirituales de los funcionarios de la Entidad.

17. COMITÉ DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO

Que para la selección de los beneficiarios de dicho plan de incentivos y estímulos se creara mediante Acto Administrativo el Comité de Estímulos, incentivos y Reconocimientos de la Gestora Urbana de Ibagué, donde se indicaran las personas que lo integran, sus funciones y demás regulaciones de este.

18. BENEFICIARIOS

Se beneficiaran todos los servidores de la Gestora Urbana de Ibagué de la siguiente manera:

1. Todo el personal de planta de la entidad es objeto de incentivos como reconocimiento al desempeño individual satisfactorio por la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.
2. Los funcionarios de los niveles Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.
3. Otros servidores que la Entidad considere, por sus aportes al crecimiento de la Entidad.

Al.

19. MODALIDADES

19.1. PLAN DE TRABAJO

Se entiende por programa de reconocimiento la exaltación a la generación de ideas innovadoras, cumplimiento de las metas y/u objetivos laborales propuestos, a la antigüedad laboral y a las calidades deportivas, culturales y humanas, orientadas a elevar los niveles de pertenencia de los empleados de la Gestora Urbana de Ibagué.

Es por lo anterior, que el Gerente de la Entidad y/o Jefes de Área, podrán expresar la satisfacción de los servicios de un Funcionario de la Gestora Urbana de Ibagué, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento).

En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

19.2. CLASES

Los reconocimientos en la Gestora Urbana, se encuentran contemplados así:

19.2.1. Reconocimiento al cumplimiento de metas: Aquellos empleados y/o dependencias a los cuales sus jefes inmediatos les reconozcan creatividad, innovación y cumplimiento de metas en el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a disfrutar de un (1) día laboral cuando este lo requiera, es de resaltar que esta creatividad e innovación se deberá reflejar en los productos que cada servidor público entregue al Jefe correspondiente los cuales serán postulados en el Comité Incentivos y Estímulos, quienes elegirán de manera objetiva.

19.2.2. Reconocimiento a la Antigüedad Laboral: Quien cumpla en la entidad 25 o 30 años de servicio tendrá derecho a disfrutar de tres (3) días laborales libres.

Ad.

Quien cumpla en la entidad 10 o 15 años de servicio tendrá derecho a disfrutar de dos (2) días laborales libres.

Quien cumpla en la entidad 5 años de servicio tendrá derecho a disfrutar de un (1) día laboral libre.

19.2.3. Mejor Empleado del Año: Se seleccionara al mejor empleado después de evaluar el desempeño laboral, el cual será acreedor de tres días laborales y publicado en la Cartelera de la entidad y pagina web institucional, teniendo en cuenta lo siguiente:

- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior.
- No tener llamados de atención por incumplimiento reiterado a sus funciones.
- No tener llamados de atención verbal o escrita por parte de su superior inmediato, Profesional especializado de la Oficina de Talento Humano y/o Gerente, sobre el incumplimiento del horario establecido para los empleados en la Gestora Urbana.

19.2.4. Mejor Empleado Bimensual: El cuál debe ser propuesto por cada jefe de área en el Comité y escogido consensualmente. A este funcionario se le hará un reconocimiento escrito, que será anexara a su hoja de vida y se hará entrega de un obsequio en presencia de todo el Personal de la Entidad; así mismo, se publicara en la Cartelera de la Entidad y en la Página Web Institucional.

19.2.5. Mejor Funcionario de Atención al Público: Se premiará al funcionario que mejor atienda al público por parte del Comité de Incentivos trimestralmente para que disfrute un día compensatorio, otorgado por la Gerente de la Entidad.

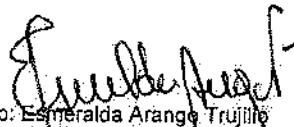
19.2.6. Capacitaciones: Siendo un deber de la Entidad se enviaran a los funcionarios a capacitaciones formales y no formales cuando se requieran, estas pueden ser de tipo individual o grupal de conformidad al Plan Institucional de Capacitaciones de la Entidad, invitaciones realizadas por otras entidades y/o deficiencias detectadas por los distintos Entes de Control.

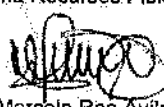
AD.

Los actos administrativos mediante los cuales la Gestora Urbana de Ibagué concede los incentivos contemplados en el plan anual de incentivos serán motivados y en contra de ellos no procede recurso alguno y deberán estar amparados por los debidos soportes.

19.2.7. Mejor Equipo de Trabajo Anual: En el mes de Diciembre se postularan las dependencias de la Entidad ante el Comité de Incentivos, quienes elegirán de acuerdo al cumplimiento de metas e indicadores al mejor equipo de trabajo del año, otorgándoseles un reconocimiento escrito y un obsequio por su buen desempeño.


Arq. MARIA DEL PILAR HURTADO URIARTE
Gerente


Reviso: Esmeralda Arango Trujillo
Jefe Oficina Recursos Físicos y Financieros.


Elaboro: Marcela Roa Avílez
Profesional Especializado