

DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL ESTIMULOS E  
INCENTIVOS

ELIÉCER ARTEAGA VARGAS  
ALCALDE

LUIS FERNANDO LÓPEZ ALCARAZ  
SECRETARIO GENERAL

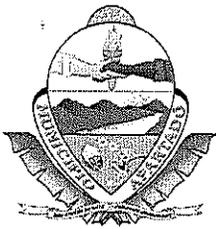
RODRIGO EDISON ZAPATA HERNÁNDEZ  
SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

JHON JAIME MIRANDA RODRÍGUEZ  
SUBSECRETARIO DE TALENTO HUMANO

# CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVOS.....	4
3. BENEFICIARIOS .....	4
4. RESPONSABLE .....	4
5. MARCO NORMATIVO .....	5
6. MARCO ESTRATÉGICO.....	11
7. DIANÓSTICO .....	14
8. COMPONENTES DE INTERVENCIÓN .....	22
9. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR.....	24
10. PRESUPUESTO Y RECURSOS.....	38
11. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.....	38





DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



## 1. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones modernas, el ser humano ha sido concebido como el principal aliado para el logro de los fines y metas. Por ello, la gestión del talento humano tiene un rol de trascendental importancia en la medida que, lograr funcionarios altamente motivados, conduce a funcionarios más comprometidos, competitivos y especializados en los asuntos a su cargo. Brindar espacios que mejoren la calidad de vida de los funcionarios y sus familias a través del Programa de Bienestar e Incentivos, contribuye no sólo en el crecimiento personal y profesional de cada uno, sino en la consecución de una administración exitosa, que logra sus objetivos y metas soportada en el compromiso, sentido de pertenencia y experticia profesional de sus principales aliados: Los servidores públicos del Municipio de Apartadó.

Corresponde a la Secretaría General - Subsecretaría de Talento Humano y a la Secretaría de Educación y Cultura – Proceso de Talento Humano, en cumplimiento de sus funciones y fundamentada en la normatividad vigente, en el direccionamiento estratégico y orientaciones de la alta dirección, en el Plan de Desarrollo Territorial “**OBRAS PARA LA PAZ**”, las necesidades evidenciadas durante la vigencia 2017 y resultados del “*Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano*” efectuado en el 2018, presenta el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para los funcionarios de la Alcaldía de Apartadó, cuyo propósito principal está orientado al mejoramiento de la percepción de la calidad de vida laboral y familiar de los servidores públicos y al estímulo a través de actividades de incentivos y reconocimiento al buen desempeño.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores y por medio de autodiagnósticos efectuados.

El Programa de Bienestar e Incentivos, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 2.2.1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores del Municipio de Apartadó.
- 2.2.2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- 2.2.3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

## 3. BENEFICIARIOS

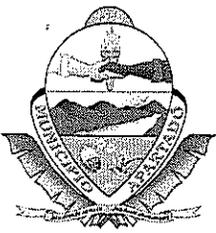
Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos los servidores del Municipio de Apartadó, incluidas sus familias<sup>1</sup> en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## 4. RESPONSABLE

---

<sup>1</sup> Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor. (Según Artículo 4° del Decreto Nacional 051 de 2018)





DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



La Secretaría General - Subsecretaría de Talento Humano y la Secretaría de Educación y Cultura – Proceso de Talento Humano, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Laboral e Incentivos.

## 5. MARCO NORMATIVO

5.1. Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

5.2. Ley 909 del 23 de septiembre 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 desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

### 5.3. Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

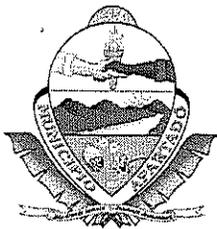
Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
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.
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.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor. (Según Artículo 4° del Decreto Nacional 051 de 2018)



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. 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 al pre pensionado 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.

Parágrafo. El Municipio de Apartadó desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

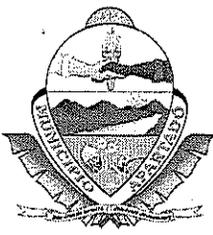
Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

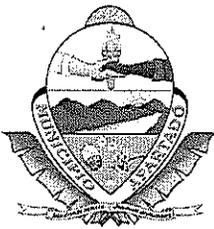
Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

- 5.4. 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 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- 5.5. Decreto Nacional 894 de 2017, Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

*"g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"*



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



- 5.6. Decreto Nacional 051 de 2018, Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Artículo 4. Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así:

*"PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor".*

- 5.7. Departamento Administrativo de la Función Pública, Programa de Bienestar e Incentivos Año 2017.

## 6. MARCO ESTRATÉGICO

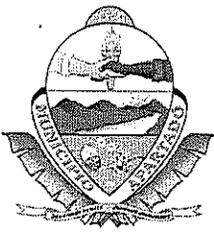
La Alcaldía de Apartadó conforme al Plan de Desarrollo Territorial 2016 – 2019 “Obras para la Paz” aprobado mediante Acuerdo N° 005 del 25/05/2016 estableció la siguiente visión, misión, principios y valores la administración:

- **Visión:** Actuando con transparencia y rescatando los mejores valores de nuestra sociedad, Apartadó al inicio del año 2020, será el polo subregional del Urabá Antioqueño. Habrá ordenado su territorio y liderará el proceso de transformación en ciudad, adelantando iniciativas de crecimiento socioeconómico, desarrollo de infraestructura, gobernabilidad, sostenibilidad con equidad y en armonía con el ambiente.
- **Misión:** Al municipio como entidad fundamental de la división político - administrativa del Estado le corresponde prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes.
- **Principios:** Hacen referencia a los elementos rectores, en los cuales se va a fundamentar la Administración para alcanzar las metas de desarrollo propuestas en el presente Plan.
  - ENFOQUE DIFERENCIAL: Permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos. Partiendo del reconocimiento de la diferencia busca garantizar el principio de equidad.
  - SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL: En la definición de políticas públicas para garantizar la sostenibilidad en la ejecución de los proyectos sin que se comprometan los recursos naturales.
  - SOSTENIBILIDAD FINANCIERA: Con base en la planeación, gestión y control facilitar al municipio recursos financieros e invertir en proyectos de largo

- plazo basados en el uso racional de los recursos, el incremento de los recursos propios y la inversión y la búsqueda de recursos que faciliten el desarrollo.
- **DEFENSA DE LO PÚBLICO:** Las instituciones públicas y los recursos públicos deban ser orientadas y manejadas de tal fin que se devuelva la confianza a los apartadoseños.
  - **RESPONSABILIDAD CIUDADANA:** Recuperación del civismo, la cooperación, colaboración y sentido de responsabilidad para facilitar la transformación positiva individual y colectiva a favor de la familia y la ciudad.
  - **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Articular esfuerzos solidarios para saltar de la filantropía a la responsabilidad social como oportunidad para mejorar el entorno con la empresa privada, las organizaciones sociales, la sociedad civil, la academia y la cooperación internacional.
- **Valores:** Durante el periodo de Gobierno 2016 - 2019, promoveremos como modelo de conducta en los apartadoseños y desde mi administración los siguientes valores:
    - **PAZ:** Busca superar los conflictos internos a nivel local.
    - **EQUIDAD:** Tratamiento en igualdad de condiciones para el sector rural como para el urbano, sin discriminación alguna, ni intereses políticos, ni de partido, ni de etnia, ni diferencias religiosas.
    - **TRANSPARENCIA:** Confianza, honestidad, seguridad y franqueza entre la administración y la comunidad.
    - **RESPECTO:** Por las personas, las instituciones y las Leyes.
    - **LIBERTAD:** De asociación por ideales y de elegir.
    - **VOCACIÓN DE SERVICIO:** Para el bienestar común.
    - **CONFIANZA:** Participación ciudadana, comunicación clara, abierta y en doble vía.
  - **Políticas Institucionales:** La Alcaldía de Apartadó, está comprometida con la consolidación de una cultura del estímulo, la cual se constituye en elemento integrador de las políticas de bienestar e incentivos contenidas en este Plan.

De acuerdo a orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el propósito de garantizar que a través de la cultura de estímulos se logre alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados y se convierta realmente en una herramienta que fortalezca el compromiso institucional, estimule la productividad y propicie el crecimiento personal de los servidores, se hace necesario contemplar en el diseño del presente Plan, la aplicación de criterios tales como igualdad, equidad, mérito, objetividad y transparencia, conceptos que serán explicados a continuación:

- **La igualdad** entendida como *“el trato idéntico que un organismo, Estado, empresa, asociación, grupo o individuo, les brinda a las personas sin que medie algún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia; para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación”*.
- **La equidad**, que es *“el derecho que tienen las personas de acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la*



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



*sociedad, así como en la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”.*

- **La objetividad** que es la *“imparcialidad con que se trata o se considera un asunto prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos”.*
- **El mérito** que *“es la circunstancia provocada por sí mismo que le da derecho a una persona de recibir un premio. Es aquello que justifica un reconocimiento o un logro”.*
- **La transparencia**, *“conjunto de normas, procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien del dominio público toda la información generada o en posesión de las entidades gubernamentales o por aquellas del ámbito privado que utilicen recursos, ejerzan funciones o sean del interés público. Esta se sustenta en el derecho de libre expresión y en el de información”.*

## 7.1. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR - CONSOLIDACION Y PRIORIZACION DE LA INFORMACION

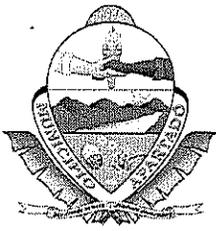
## 7.1.1. % DE FUNCIONARIOS QUE DILIGENCIARON LA ENCUESTA.

Se aplicó la ENCUESTAS DE NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR LABORAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO F-SGE-TH-53 instrumento mediante el cual se recopiló la información referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios respecto a la elaboración del Plan de Bienestar laboral; teniendo en cuenta que los funcionarios deben ser parte activa de todo el proceso de implementación del Programa de Bienestar laboral e Incentivos, desde su formulación hasta la evaluación del mismo.

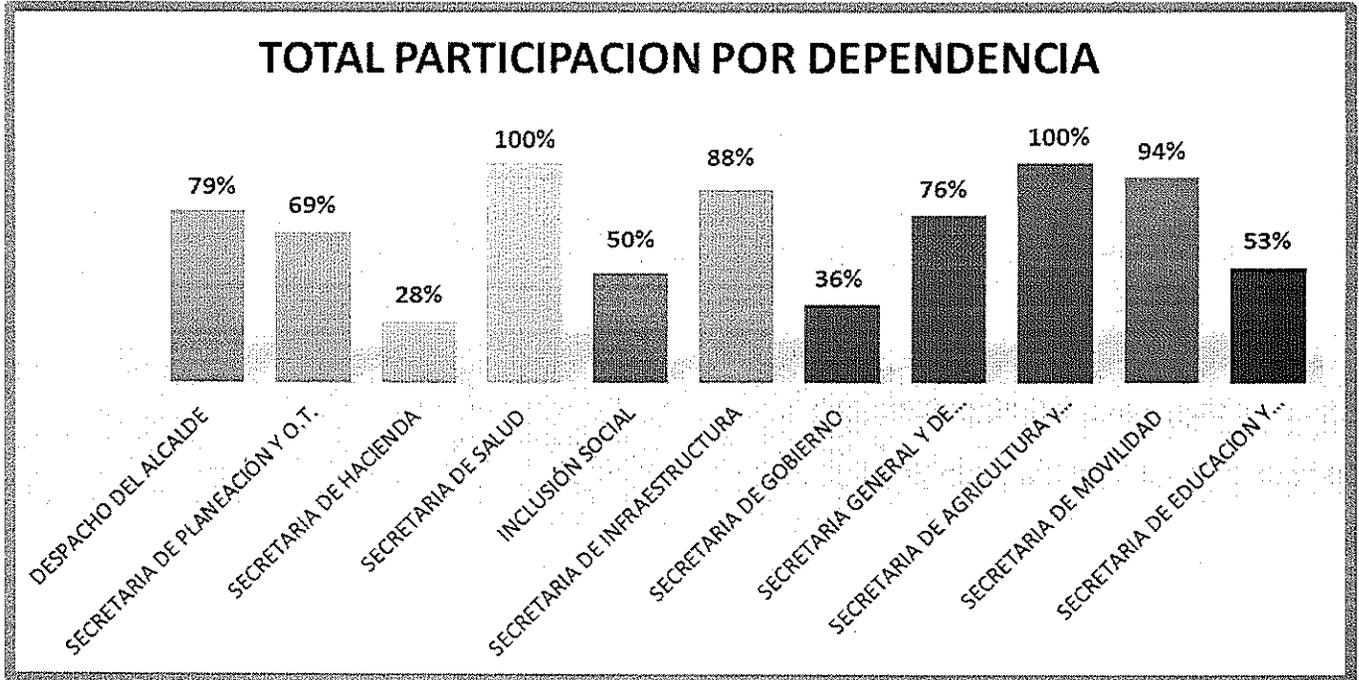
Se invitó a participar al 100% de los servidores públicos en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades, atendiendo el llamado el 68% de ellos.

### INFORMACION DILIGENCIAMIENTO DE LA ENCUESTA POR DEPENDENCIA

DEPENDENCIAS	TOTAL SERVIDORES DEPENDENCIAS	SI	NO	%
DESPACHO DEL ALCALDE	14	11	3	79%
SECRETARIA DE PLANEACIÓN Y O.T.	16	11	5	69%
SECRETARIA DE HACIENDA	18	5	13	28%
SECRETARIA DE SALUD	11	11	0	100%
INCLUSIÓN SOCIAL	8	4	4	50%
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	17	15	2	88%
SECRETARIA DE GOBIERNO	14	5	9	36%
SECRETARIA GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	17	13	4	76%
SECRETARIA DE AGRICULTURA y M.A	4	4	0	100%
SECRETARIA DE MOVILIDAD	33	31	2	94%
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA	38	20	18	53%
<b>TOTAL</b>	<b>190</b>	<b>130</b>	<b>60</b>	<b>68%</b>



**DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA**  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



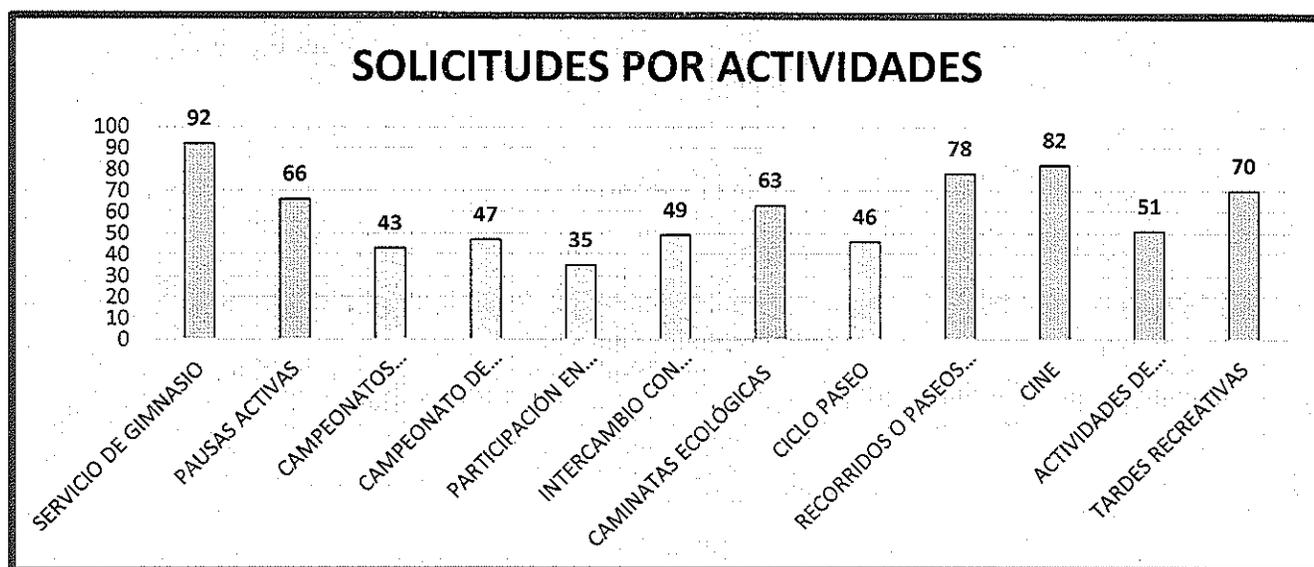
Tal como lo refleja la tabla y la gráfica anterior, de los 190 servidores públicos, 130 diligenciaron la encuesta para identificar las necesidades de bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo, siendo la Secretaria de Hacienda y la Secretaria de Gobierno las de más baja participación, con un porcentaje inferior al 50% de sus funcionarios.

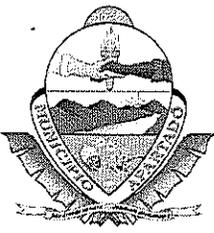
### 7.1.2. TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS

#### 7.1.2.1. Bienestar Laboral

ACTIVIDADES BIENESTAR LABORAL QUE CONSIDERAN IMPORTANTE PARTICIPAR LOS SERVIDORES PUBLICOS.							
ACTIVIDADES Y SUGERENCIAS PROPUESTAS	NÚMERO DE FUNCIONARIO POR NIVEL JERARQUICO						TOTAL
	D	A	P	T	AS	OF	
SERVICIO DE GIMNASIO	7	1	17	37	23	7	92
PAUSAS ACTIVAS	3		14	26	22	1	66
ACTIVIDADES DEPORTIVAS							
Campeonato interno de futbol	3		5	20	9	6	40
Campeonato interno de Voleibol	5		7	17	10	8	47
participación en campeonatos externos	4		5	12	9	5	35
Intercambios con otras Administraciones	4		5	10	9	6	34
ACTIVIDADES CULTURALES, LUDICAS Y							

Caminatas ecológicas	5	2	12	22	17	5	63
Ciclo paseos	4	1	9	16	10	6	46
Recorridos o paseos turísticos	7		16	27	21	7	78
Cine	6	2	16	27	22	9	82
Actividades de aventuras	5		10	16	14	6	51
Tardes recreativas	6		18	21	16	9	70





DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



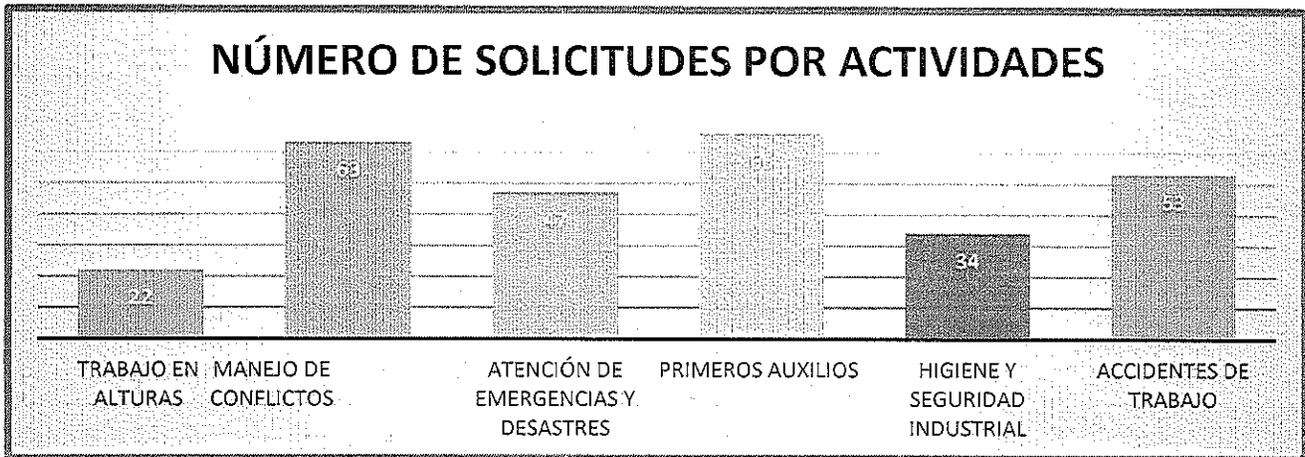
Como se observa en la gráfica, las barras de color verde corresponden a las actividades en las que los funcionarios manifestaron mayor interés, teniendo en cuenta las actividades con cantidades superiores a 50, es decir, servicio de gimnasio, pausas activas, caminatas ecológicas, recorridos turísticos, cine, actividades de aventura, tardes recreativas.

OTRAS ACTIVIDADES Y SUGERENCIAS QUE PROPONEN PARA BIENESTAR LABORAL							
ACTIVIDADES Y SUGERENCIAS PROPUESTAS	NÚMERO DE FUNCIONARIO POR NIVEL JERARQUICO						TOTAL
	D	A	P	T	AS	OF	
Paseo para San Andrés				1			1
Rumba aeróbicos					2		2
Lectura grupal para interpretar normas				1			1
Evaluación psicológica de los empleados, terapias anti estrés					1		1
Que las actividades incluyan los familiares.	1				2		3
Actividades de cohesión grupal			1				1
Actividades de natación					1		1
Organizar techo del parqueadero					1	1	2
Que la Alcaldía tenga mesa de tenis de mesa, cine foro.			1				1
Fiesta de integración fin de año (chicharronada, natilla, buñuelo)	1						1
Baloncesto				1			1
Que se hagan actividades más de seguidos en horario laboral						1	1
Pensar en algo para el personal que no podemos salir de 12-2 p lectura etc.			1				1
Celebración semana santa	1						1
Talleres crecimiento humano				1			1
Concurso de talentos individuales y colectivos	1						1

En la tabla anterior se describen otras actividades de bienestar propuestas por los servidores públicos, las cuales potencialmente por su amplia cobertura podrían incluirse y fortalecer los diferentes programas de bienestar laboral.

**ACTIVIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CUAL CONSIDERAN IMPORTANTE PARTICIPAR LOS SERVIDORES PUBLICOS PARA EL MEJOR DESARROLLO DEL PROGRAMA.**

ACTIVIDADES Y SUGERENCIAS PROPUESTAS	NÚMERO DE FUNCIONARIO POR NIVEL JERARQUICO						TOTAL
	D	A	P	T	AS	OF	
Manejo de Conflictos	1		3	7	3	8	22
Primeros Auxilios	5		14	26	13	7	65
Atención de emergencias y desastres	7	1	5	19	9	6	47
Higiene y seguridad industrial	3	1	5	14	5	6	34
Accidentes de trabajo	5		12	19	10	7	53
Trabajo en alturas	1		3	7	3	8	22

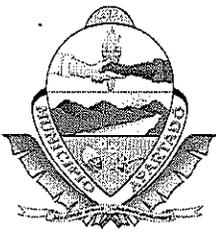


En cuanto a las actividades de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, los funcionarios manifestaron mayor interés en actividades como:

Manejo de conflictos, atención de emergencias y desastres, primeros auxilios y accidentes de trabajo.

**OTRAS ACTIVIDADES Y SUGERENCIAS QUE PROPONE PARA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

ACTIVIDADES Y SUGERENCIAS PROPUESTAS	NÚMERO DE FUNCIONARIO POR NIVEL JERARQUICO						TOTAL
	D	A	P	T	AS	OF	
Capacitar al personal en temas de salud ocupacional			1				1
Que las actividades sean en horario laboral			1				1
Mejorar el ruido de los aires	1						1
Descansa pies	1						1
Socialización ausentismo al personal	1						1



**DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA**  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**

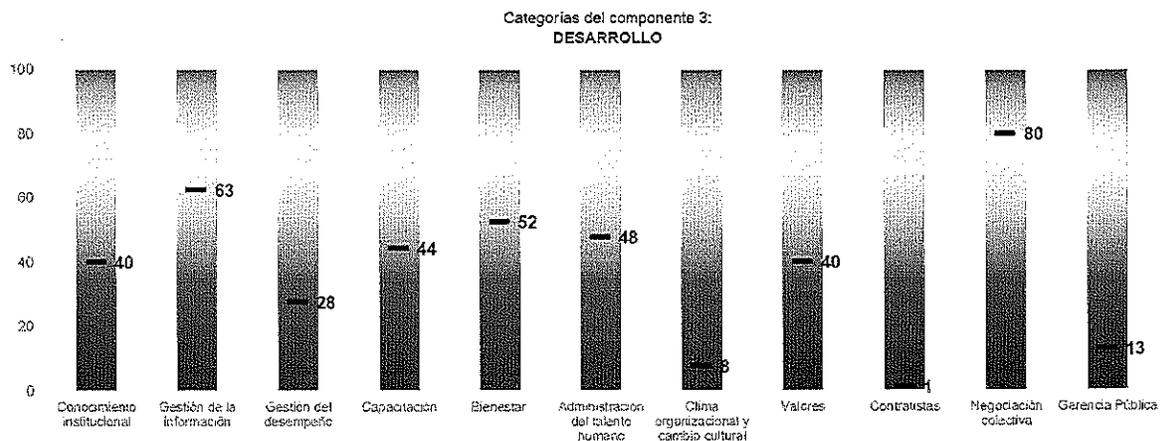


Generalidades del sg-sst				1			1
Manejo de extintores, evacuación, plan de emergencias.	1						1
Organizar techo parqueadero			1		4	11	16
Que se cumpla con el cronograma de actividades				1			1
Liderazgo manejo de personal					1		1
Más trabajos con los empleados				1			1
Para actividades deportivas deberían formar grupos solo para mujeres en el caso de voleibol o colocar a jugar obligatoriamente a 3 mujeres	1						1
iluminación de oficinas			1				1
Estudios ergonómicos							
que las actividades sean en horario laboral				1			1
Prevención de accidentes en el sitio de trabajo				1			1

En la tabla anterior se relacionan las propuestas realizadas por los encuestados para el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

## 7.2. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO 2018 DE ACUERDO A HERRAMIENTA MATRIZ –GETH V35 DEL DAFP<sup>2</sup>.

### 7.2.1. GRÁFICA RESULTADOS CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 3: DESARROLLO



Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

## 7.2.2. ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LOS PLANES DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS DE ACUERDO A LA MATRIZ DE TALENTO HUMANO (MIPG)<sup>3</sup>

7.2.2.1. El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación (12c)

7.2.2.2. Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información (*Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares*) (31)

7.2.2.3. Se elaboro el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras (39)

7.2.2.4. Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión y se mejoraron para la vigencia siguiente (39 A)

7.2.2.5. Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad (39 b)

7.2.2.6. Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad (39c)

7.2.2.7. Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentados y fueron divulgados a toda la Entidad (39d)

7.2.2.8. Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia (39e)

<sup>3</sup> Lo resaltado en color VERDE significa que se viene realizando, en color AMARILLO se realiza parcialmente y en ROJO no se está realizando y el texto escrito es el ideal de lo que se debería tener.



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



7.2.2.9. Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 50% de los servidores de la Entidad (39F)

7.2.2.10. Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39g)

7.2.2.11. Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39h)

7.2.2.12. Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39i)

7.2.2.13. Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39 j)

7.2.2.14. Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39k)

7.2.2.15. Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39l)

7.2.2.16. Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39 m)

7.2.2.17. Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39n)

7.2.2.18. Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39o)

7.2.2.19. Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39p)

7.2.2.20. Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39q)

7.2.2.21. Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39r)

7.2.2.22. Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras (39s)

## 8. COMPONENTES DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos del año 2018 está dirigido a los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en tres componentes a saber:

### 8.1. COMPONENTE DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Incluye los siguientes programas:

#### 8.1.1. Deportivos, recreativos y vacacionales: Con el cual se busca,

- Fomentar la práctica deportiva, mediante la integración con actividades físicas para mejorar el estado de salud, prevención de enfermedades y ocupación del tiempo libre, generando espacios de integración.
- Ofrecer a los funcionarios espacios para la integración y el esparcimiento fortaleciendo el servicio y la motivación, del personal que labora en la administración, en pro del crecimiento institucional.

#### 8.1.2. Artísticos y culturales: Con el cual se busca,

- Promover actividades culturales que le permitan al servidor público compartir ratos agradables que los aíslan del estrés generado por las actividades diarias y tiempo para el esparcimiento y compañerismo.

#### 8.1.3. Promoción y prevención de la salud: Con el cual se busca,

- Intervenir el riesgo psicosocial implementado actividades y promoción de actividades que contribuyan a mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

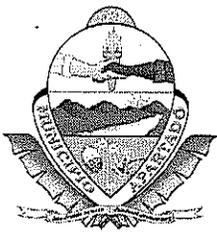
#### 8.1.4. Capacitación informal en artes y/o artesanías: Con el cual se busca,

- Potencializar la creatividad, la recreación y el bienestar de los servidores públicos.

#### 8.1.5. Promoción de programas de vivienda: Con el cual se busca,

- Impulsar o fomentar a través de la caja de compensación familiar, FNA o entidad afín, la información que facilite los trámites pertinentes para que los servidores públicos con necesidad de vivienda accedan a los programas ofrecidos por estas entidades.

#### 8.1.6. Educación formal: Con el cual se busca,



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



- Brindar apoyo económico<sup>4</sup> o gestionar con entidades del sector educativo programas de educación básica primaria, secundaria y media, o de educación superior de acuerdo a la necesidad de los servidores.

## 8.2. COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Incluye los siguientes programas:

### 8.2.1. Clima Organizacional: Con el cual se busca,

- Medir o evaluar el clima laboral o percepción que el empleado tiene de todo lo que ocurre en su trabajo, desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo, entendiéndose que el buen clima laboral se orienta hacia los objetivos generales, pero el mal clima puede destruir el ambiente de trabajo ocasionando conflictos y bajo rendimiento.
- Establecer estrategias con las cuales se busque mejorar las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación laboral y resolución de conflictos entre los diferentes servidores públicos, a partir de los resultados de la medición o evaluación del clima laboral.

### 8.2.2. Adaptación al Cambio Organizacional: Con el cual se busca,

- Administrar el cambio de forma que permita la transformación de la estrategia, los procesos, la tecnología y las personas para reorientar la entidad al logro de sus objetivos, maximizar su desempeño y asegurar el mejoramiento continuo en un ambiente de trabajo siempre cambiante.
- Trabajar por un objetivo común, elevándonos por encima de nuestras individualidades, unificando criterios y superando diferencias.
- Iniciar, guiar y mantener el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.

### 8.2.3. Desvinculación Asistida: Con el cual se busca,

- Concientizar al personal desvinculado o próximo a ello, para que enfrenten el desempleo con actitud positiva y desarrollen estrategias efectivas para una nueva ocupación.
- Brindar acompañamiento psicosocial al personal próximo a pensionarse.

### 8.2.4. Cultura Organizacional: Con el cual se busca,

- Reconocer la labor desempeñada por los colaboradores, celebrar y conmemorar las fechas especiales afianzando el sentido de pertenencia y fortaleciendo la cultura organizacional.
- Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

### 8.2.5. Buena Práctica en lo Concerniente a los Programas de Bienestar e Incentivos: Con el cual se busca,

### 8.3. COMPONENTE DE INCENTIVOS

Incluye el siguiente programa:

#### 8.3.1. Incentivos: Con el cual se busca,

- Reconocer los desempeños individuales de los empleados de la entidad.

## 9. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR

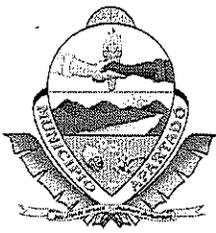
### 9.1. Cronograma Programa de Bienestar Laboral, Incentivos y Estímulos Servidores del Municipio de Apartadó. Coordinación Secretaría General – Subsecretaría de Talento Humano:

#### COMPONENTE: PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS	PERIODO DE EJECUCIÓN ESTIMADO	PRESUPUESTO
<b>DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES</b>	<u>Deporte</u> Fomentar la práctica deportiva, mediante la integración con actividades físicas para mejorar el estado de salud, prevención de enfermedades y ocupación del tiempo libre, generando espacios de integración.	Realización de los siguientes torneos internos: 1. Microfútbol. <i>(Proyectado hasta 11 Dependencias previa inscripción, 10 personas por equipo).</i> 2. Voleibol. <i>(Proyectado hasta 11 Dependencias previa inscripción, 10 personas por equipo).</i>	Subsecretaría de Talento Humano.	Los servidores públicos interesados.	1. Microfútbol: <i>Junio - Julio.</i> 2. Voleibol: <i>Agosto – Septiembre.</i>	Total \$10.000.000 • <i>Valor por persona: \$45.000.</i> • <i>Incluye uniformes, arbitraje, hidratación y premiación.</i>
		Curso de Natación <sup>5</sup> <i>(Proyectado hasta 30 participantes por curso)</i>	Subsecretaría de Talento Humano.	Los servidores públicos interesados.	Durante el año.	Total \$2.100.000 • <i>Valor por persona: \$70.000.</i> • <i>El total es el valor por curso de 30 personas.</i>
		Entrenamiento Militar o Crossfit <sup>6</sup> <i>(Proyectado hasta 30 participantes por curso)</i>	Subsecretaría de Talento Humano.	Los servidores públicos interesados.	Durante el año.	Total \$2.100.000 • <i>Valor por persona: \$70.000.</i> • <i>El total es el valor por curso de 30 personas.</i>
<u>Recreativos y Vacacionales</u> Ofrecer a los funcionarios espacios para la integración y esparcimiento fortaleciendo el servicio y la	Día de la familia en el Parque de los Encuentros. <i>(Proyectado para 447 Personas: 194 Funcionarios y 253 beneficiarios).</i>	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidores Públicos, Trabajadores Oficiales, conyugues e hijos.	25/05/2018 Salida 02:00 p.m. Regreso 05:30 p.m.	Total \$2.300.000 • <i>Valor por persona: \$5.145 (Refrigerio).</i> • <i>Se debe Gestionar Transporte.</i>	
	Ciclo paseo "Enamorados de la Cicla y Estilos de	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidores Públicos,	22/06/2018 Salida 02:00 p.m. Regreso 05:00 p.m.	Total \$1.500.000 • <i>Valor por persona:</i>	

<sup>5</sup> SENA

<sup>6</sup> SENA



**DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA**  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



	motivación, del personal que labora en la administración, en pro del crecimiento institucional.	<p><i>Vida Saludable en Apartadó</i> para los funcionarios y familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Proyectado para 150 Personas que participen.</u></li> <li>• <u>Recorrido por los diferentes barrios de Apartadó con estaciones para mirar obras y promover el Uso de la bicicleta.</u></li> </ul>		Trabajadores Oficiales.		<p><b>\$10.000 para el refrigerio.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Incluye Refrigerio, el cual incluye entre otros el suministro de hidratación y potasio (banano) y energético (bocadillo).</u></li> <li>• <u>Se requiere acompañamiento o de Movilidad para el tránsito y de comunicaciones como guías del recorrido para que informen sobre las obras o sus avances.</u></li> <li>• <u>Organismos de Socorro.</u></li> </ul>
		<p>Caminata Ecológica Senderismo. Mutatá - Chontadural <u>(Proyectado para 150 Personas que participen).</u></p>	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidores Públicos, Trabajadores Oficiales.	14/07/2018.	<p>Total \$7.500.000.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Valor por persona: \$50.000.</u></li> <li>• <u>El valor incluye transporte, hidratación y alimentación.</u></li> <li>• <u>El Funcionario que se inscriba aporta el 50%.</u></li> </ul>
		<p>Integración de la Familia en el Parque Los Tamarindos San Jerónimo (Antioquia). <u>(Proyectado para 447 Personas: 194 Funcionarios y 253 beneficiarios).</u></p>	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidores Públicos, Trabajadores Oficiales, Conyugue e hijos menores de edad.	05/10/2018. Salida 4:00 a.m. Regreso 10:00 p.m.	<p>Total \$50.000.000</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Valor por persona: \$111.856.</u></li> <li>• <u>El valor incluye transporte, Acceso a Parque y Diversiones, hidratación y alimentación.</u></li> </ul>
		<p>Flexibilización de Horarios Laborales o de Adecuación de Espacios para poder observar los Partidos de la Selección Colombia durante el Mundial de Futbol Rusia 2018.</p>	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidores Públicos, Trabajadores Oficiales.	Según horarios y fechas de los partidos de la Selección Colombia en el Mundial de Futbol.	Sin costo.
<b>ARTISTICOS Y CULTURALES.</b>	Promover actividades culturales que le permitan al servidor público compartir ratos agradables que los aíslan del estrés generado por las actividades diarias y tiempo para el esparcimiento y compañerismo	<p>Tarde de cine para los funcionarios e hijos de los mismos. <u>(Proyectado para 447 Personas: 194 Funcionarios y 253 beneficiarios).</u></p>	Subsecretaría de Talento Humano.	Hijos de los servidores públicos.	Junio.	<p>Total \$2.771.400</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Valor por persona: \$6.200.</u></li> <li>• <u>El valor incluye entrada o sitio y refrigerio.</u></li> <li>• <u>Repartido por grupos de 30 personas aproximadamente</u></li> </ul>
		<p>Aporte o Esparcimiento</p>	Subsecretaría de Talento Humano.	Los servidores públicos.	Durante el año.	Total \$8.000.000. - Uniforme por

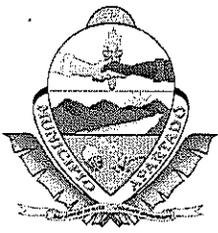
PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.	Intervenir en riesgo psicosocial implementado actividades y promoción de actividades que contribuyan a mejorar la seguridad y salud en el trabajo.	Promoción permanente de pausas activas a todo el personal.	Subsecretaría de Talento Humano <sup>7</sup> .	Todos los servidores públicos.	Una actividad mensual a partir del mes de junio de 2018.	\$1.000.000
		Semana de promoción de la salud y prevención de la enfermedad y lesiones. <sup>8</sup>	Subsecretaría de Talento Humano <sup>9</sup> .	Todos los servidores públicos.	Mayo.	Total \$2.000.000 • <u>Refrigerios y premiación de concursos.</u>
		Adquisición de Sillas Ergonómicas, Mantenimiento y/o adquisición de aires acondicionados, compra de elementos de protección personal y/o adquisición de lámparas LED	Almacén	Según necesidades o puntos críticos.	Junio	Total \$104.452.100 • <u>Lámparas Led</u> <u>Cantidad: 150</u> <u>Valor:</u> <u>\$17.040.000</u> • <u>Elementos de seguridad - Varios</u> <u>Valor:</u> <u>\$912.100</u> • <u>Mantenimiento aires acondicionado</u> <u>S.</u> <u>Cantidad: 102</u> <u>Valor:</u> <u>\$38.000.000</u> • <u>Mantenimiento to sillas</u> <u>Cantidad: 200</u> <u>Valor:</u> <u>11.000.000</u> • <u>Compra sillas</u> <u>Cantidad: 20</u> <u>Valor:</u> <u>\$15.000.000</u> • <u>Compra de aire acondicionado</u> <u>S.</u> <u>Cantidad: 5</u> <u>Valor:</u> <u>\$22.500.000</u>
Exámenes Médicos Ocupacionales	Subsecretaría de Talento Humano.	Todos los servidores públicos.	Junio - Julio.	\$8.000.000		
CAPACITACION INFORMAL EN ARTES Y/O ARTESANIAS.	Potencializar la creatividad, la recreación y el bienestar de los servidores públicos.	Curso en manualidades, gastronomía y/u otro afín.	Subsecretaría de Talento Humano. – Subsecretaría de TICS.	Los servidores públicos interesados.	Agosto.	Total \$1.289.500 • <u>Valor por persona:</u> <u>\$64.475.</u> • <u>Cursos de treinta (20) integrantes cada uno.</u>
PROMOCION PROGRAMAS DE VIVIENDA.	Impulsar o fomentar a través de la caja de compensación familiar, FNA o entidad afín, la información que facilite los trámites pertinentes para que los servidores públicos con necesidad de	Jornada informativa sobre subsidios de vivienda por dependencias.	Subsecretaría de Talento Humano.	Todos los servidores públicos.	Junio.	Sin Costo. • <u>Incluye revisión en base de datos a nivel nacional con el fin de verificar que no tengan propiedad raíz y con base en ello se indicaría a que subsidio podría aplicar.</u>

7 Técnico de seguridad y salud en el trabajo.

8 Talleres lúdicos sobre estilos de vida saludables. Talleres sobre cómo vivir mejor. Taller sobre nutrición, tabaquismo, alcoholismo y farmacodependencia. Taller de primeros auxilios. Pueden incluirse temas de vida saludable y valoraciones osteomuscular y de peso, nutricional y dieta alimenticia.

9 Técnico de seguridad y salud en el trabajo.





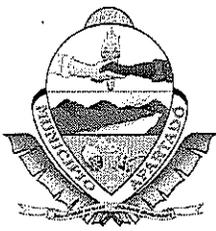
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS  
ADMINISTRATIVOS



	vivienda accedan a los programas ofrecidos por estas entidades.					
<b>EDUCACIÓN FORMAL.</b>	Brindar apoyo económico o gestionar con entidades del sector educativo programas de educación básica primaria, secundaria y media, o de educación superior de acuerdo a la necesidad de los servidores.	Otorgamiento de apoyo económico según lo establecido por el Municipio y/o según las convenciones con los sindicatos o gestionados con entidades del sector educativo respecto a programas de educación básica primaria, secundaria y media, o de educación superior.	Subsecretaría de Talento Humano.	Los servidores públicos interesados y según lo establecido por el Municipio, en las convenciones con los sindicatos o gestionados con entidades.	Durante el año.	<u>Se debe separar \$5.000.000 del presupuesto para efectuar una actividad adicional a lo establecido en convenciones con los sindicatos, donde se entregaran por sorteo cuatro (4) bonos para pago de matrícula de \$1.250.000 cada uno, como estímulo a los empleados que estén realizando estudios superiores y con promedio en las calificaciones superiores a cuatro (4).</u>

PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS	PERIODO DE EJECUCIÓN ESTIMADO	PRESUPUESTO
CLIMA ORGANIZACIONAL.	Medir o evaluar el clima laboral o percepción que el empleado tiene de todo lo que ocurre en su trabajo, desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo, entendiéndose que el buen clima laboral se orienta hacia los objetivos generales, pero el mal clima puede destruir el ambiente de trabajo ocasionando conflictos y bajo rendimiento.	Medición del clima laboral.	Subsecretaría de Talento Humano.	Todos los Servidores Públicos.	Primer semestre.	\$5.000.000
	Establecer estrategias con las cuales se busque mejorar las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación laboral y resolución de conflictos entre los diferentes servidores públicos, a partir de los resultados de la medición o evaluación del clima laboral.	Establecimiento e implementación de estrategias a partir de los resultados de la medición del clima laboral.	Subsecretaría de Talento Humano.	Todos los Servidores Públicos.	Segundo semestre.	Supeditado a los resultados de la medición del clima laboral.
ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL	Administrar el cambio de forma que permita la transformación de la estrategia, los procesos, la tecnología y/o las personas para reorientar la entidad al logro de sus objetivos, maximizar su desempeño y asegurar el mejoramiento continuo en un ambiente de trabajo siempre cambiante. <u>Trabajo en Equipo</u> Trabajar por un objetivo común, elevándonos por encima de nuestras individualidades, unificando criterios y	Seminarios, talleres o afines grupales sobre:  1. Manejo del Estrés Laboral. 2. Trabajo en Equipo y manejo del tiempo. 3. Resolución de conflictos y Comunicación. 4. Liderazgo.	Subsecretaría de Talento Humano.	Todos los Servidores Públicos.	Durante el año.	\$3.000.000





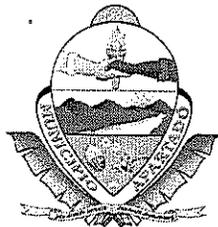
**DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA**  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



	superando diferencias.					
	<u>Liderazgo</u> Iniciar, guiar y mantener el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.					
<b>DESVINCULACIÓN ASISTIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concientizar al personal desvinculado o próximo a ello, para que enfrenten el desempleo con actitud positiva y desarrollen estrategias efectivas para una nueva ocupación.</li> <li>- Brindar acompañamiento psicosocial al personal próximo a pensionarse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Sensibilización de los empleados que se desvinculan.</li> <li>*Apoyo psicológico para el empleado y/o su familia.</li> <li>*Conferencia cultura del ahorro.</li> <li>*Conferencia de emprendimiento</li> <li>*Orientación en procesos y temas pensionales al personal prepensionado.</li> </ul>	Subsecretaría de Talento Humano	Pre pensionados	Durante el año.	\$3.000.000
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL.</b>	Reconocer la labor desempeñada por los colaboradores celebrar, y conmemorar las fechas especiales afianzando el sentido de pertenencia y fortaleciendo la cultura organizacional.	Otorgar medio día de descanso como incentivo por cumpleaños de los funcionarios.	Subsecretaría de Talento Humano.	Para todos los funcionarios.	Durante el año.	Total \$5.166.557 <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Aproximadamente la nómina del Municipio de Apartadó de un (1) laboral vale \$10.333.333.</u></li> <li>• <u>La nómina de 1/2 día del Municipio de Apartadó vale \$5.166.667.</u></li> </ul>
		Día de la mujer.	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidoras Públicas.	Marzo.	Total \$3.000.000
		Día de la secretaria. (Proyectado para 24 secretarías)	Subsecretaría de Talento Humano.	Secretarías.	Abril.	\$1.200.000. <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Valor por persona: \$50.000.</u></li> <li>• <u>Incluye almuerzo, asesoría en maquillaje y glamour y show musical.</u></li> </ul>
		Día de la madre. (Proyectado para 82 madres)	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidoras públicas madres.	Mayo.	\$2.240.000. <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Valor por persona: \$20.000.</u></li> <li>• <u>Incluye desayuno y serenata.</u></li> <li>• <u>Adicionalmente sorteo de tres camisetas originales de la Selección Colombia femenina.</u></li> </ul>
		Día del padre. (Proyectado para 78 padres)	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidores públicos Padres.	Junio.	\$2.160.000. <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Valor por persona:</u></li> </ul>

						<p><u>incluye refrigerio y actividad recreativa.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Adicionalmente sorteo de tres camisetas originales de la Selección Colombia masculino.</u></li> </ul>
	Cena navideña.		Subsecretaría de Talento Humano.	Servidores públicos.	Diciembre.	<p>Total \$5.820.000</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Valor por persona: \$30.000.</u></li> <li>• <u>Incluye alimentación, espacio y logística.</u></li> </ul>
	Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	Día del Servidor Público Efectuar una actividad de capacitación, jornada de reflexión institucional y/o actividades que exalten la labor del servidor público. <i>(Proyectado 194 Funcionarios).</i>	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidores Públicos.	27/06/2018.	<p>\$1.202.800</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Valor por persona: \$6.200.</u></li> <li>• <u>El valor incluye refrigerio.</u></li> </ul>
<b>BUENA PRÁCTICA EN LO CONCERNIENTE A LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS.</b>	Buena práctica de bienestar e incentivos incluida en el último año.	Establecimiento, reglamentación e implementación de horarios flexibles.	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidores Públicos.	Enero 2018	Sin costo.
		Establecimiento, reglamentación e implementación de estímulos del uso de la bicicleta por parte de los funcionarios de Alcaldía Municipal.	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidores Públicos.	Enero 2018	<p>Total \$2.130.584</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Decreto 18 del 25/01/2018.</u></li> <li>• <u>Parágrafo 3° del Artículo 1° del Decreto 18, establece Los Funcionarios de la Alcaldía Municipal de Apartadó beneficiados por el presente Decreto podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.</u></li> <li>• <u>Aproximadamente diez (10) Funcionarios están usando las bicicletas para transportarse a la Alcaldía.</u></li> <li>• <u>Se requieren aproximadamente 40 días.</u></li> <li>• <u>Aproximadamente la nómina de un (1) laboral vale \$10.333.333, dividido entre los</u></li> </ul>





**DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA**  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



					<i>194 funcionarios da un promedio de \$53.264.</i>
	Revisión y reglamentación de permisos de estudio.	Subsecretaría de Talento Humano.	Servidores Públicos.	Junio 2018	Sin costo.

**COMPONENTE: INCENTIVOS**

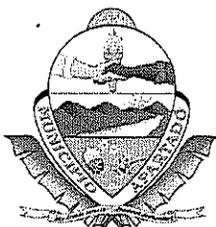
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS	PERIODO DE EJECUCIÓN ESTIMADO	PRESUPUESTO
INCENTIVOS.	Reconocer los desempeños individuales de los empleados de la entidad.	<b>NO PECUNIARIOS</b>				
		Ascensos, traslados, encargos, comisiones para ocupar cargos de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando se cuente con las vacantes y el personal cumpla con los requisitos de norma para tal fin.	Subsecretaría de Talento Humano.	Empleados de carrera Administrativa	Durante el año.	Sin costo.
		Reconocimiento a la excelencia en el desempeño laboral en los empleados de carrera administrativa en los niveles profesional, Técnico y Asistencial.	Subsecretaría de Talento Humano.	Empleados de carrera administrativa.	Diciembre <u>Evento de Gala (Cena):</u>	Total \$4.687.452 <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Valor por persona: \$1.562.484. Dos SMMLV. No Pecuniario.</u></li> <li>• <u>Según artículo 38 del Decreto Municipal 136 de 2014.</u></li> </ul>
		Reconocimiento Honorífico la excelencia en el desempeño laboral a mejor funcionario – Gerente Público.	Subsecretaría de Talento Humano.	Subsecretarios.	Diciembre <u>Evento de Gala (Cena):</u>	Sin costo.
		Reconocimiento Honorífico a la excelencia en el desempeño laboral a mejor funcionario de libre nombramiento y remoción - Secretarios.	Subsecretaría de Talento Humano.	Empleados de libre nombramiento y remoción sin incluir Subsecretarios.	Diciembre <u>Evento de Gala (Cena):</u>	Sin costo.

Reconocer los desempeños grupales o en equipo de trabajo de los empleados de la entidad.	<p><b>PECUNIARIOS</b></p> <p><b>Concurso Equipos de Trabajo.</b> De acuerdo a los criterios establecidos en el Decreto Nacional 1227 de 2005 y el Decreto Municipal 136 del 2014.</p> <p>Nota: Entre otros los proyectos presentados pueden efectuarse en el marco de la implementación de los requisitos de MIPG e/o ISO 9001:2015.</p>	Subsecretaría de Talento Humano.		Diciembre Evento de Gala (Cena):	Total \$6.249.936 <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Valor Premio Primer Lugar: \$3.124.968.</u> <u>Cuatro SMMLV. Pecuniario.</u></li> <li>• <u>Valor Premio Segundo Lugar: \$1.562.484.</u> <u>Dos SMMLV. No Pecuniario.</u></li> <li>• <u>Valor Premio Tercer Lugar: \$1.562.484.</u> <u>Dos SMMLV. No Pecuniario.</u></li> <li>• <u>Lo anterior según artículos 38 y 41 del Decreto Municipal 136 de 2014.</u></li> </ul>
--	--	----------------------------------	--	-------------------------------------	--

9.2. Cronograma Programa de Bienestar Laboral, Incentivos y Estímulos Docente del Municipio de Apartadó. Coordinación Secretaría de Educación y Cultura – Proceso de Talento Humano:

9.2.1. Actividades Juegos del Magisterio

EVENTO SUBREGIONAL LUDICO – RECREATIVO, DEPORTIVO Y CULTURAL POR SU SALUD MAESTRO MUEVASE PUES							
MONTAJE LOGÍSTICO PARA EVENTO SUBREGIONAL LUDICO RECREATIVO, DEPORTIVO Y CULTURAL POR SU SALUD MAESTRO MUEVASE. POR SU SALUD MAESTRO MUÉVASE PUES, ES UNA ACTIVIDAD QUE SE REALIZA CON EL OBJETIVO DE PROMOVER EL SANO ESPARCIMIENTO EN LOS DOCENTES MAYORES DE 40 AÑOS,	DEPORTES	RAMA	NUMERO DE DEPORTISTA	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	TOTALES	
	<b>DEPORTES DE CONJUNTO</b>						
	FUTBOL :A	M	22	50.000	1.100.000		
	FUTBOL: B	M	22	50.000	1.100.000		
	FUTBOL DE SALÓN	M	13	50.000	650.000		
	FUTBOL DE SALÓN	F	13	50.000	650.000		
	BALONCESTO	M F	24	50.000	1.200.000		
	VOLEIBOL	M F	24	50.000	1.200.000	5.900.000	
	<b>DEPORTES INDIVIDUALES</b>						
	NATACION	M	4	80.000	320.000		
		F	4	50.000	200.000		
	SOTFBOL	M	18	100.000	1.800.000		
	TEJO	M	7	60.000	420.000		
	MINITEJO	F	7	50.000	350.000		
	ATELTISMO	MF	10	50.000	500.000		
TENIS DE MESA	MF	10	50.000	500.000			



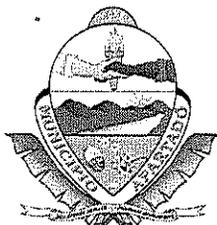
**DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA**  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



<b>PARTICIPACIÓN QUE SE REALIZA ANUALMENTE EN INTEGRACIÓN CON LOS DOCENTES DE LA SUBREGIÓN. LOS PARTICIPANTES SON 500 MAESTROS, QUE SE INSCRIBEN CON ANTERIORIDAD Y PARA LA REALIZACIÓN DE ESTE EVENTO SE HACE NECESARIO: ASÍ:</b>	BILLAR	MF	8	60.000	480.000		
	AJEDREZ	MF	6	60.000	360.000		
	CAMINATA	MF	306	50.000	15.300.000		
	CICLISMO		2	150.000	300.000	20.530.000	
	<b>TOTAL DOCENTES</b>			<b>500</b>			
	Durante las competencias de la semana		Cantidad		<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>	
	2 refrigerios diarios AM y PM	días	500 profesores X 2 refrigerios				
	AM y PM	6	1.000	4.000	24.000.000	24.000.000	
	Competencias en los juegos.						
	Hidratación						
	Agua	pacas	150	4.800	720.000		
	Bebidas isotónicas Gatorade	cajas	20	5.800	116.000		
	Botiquín		5	25.000	125.000		
	Algodón En Mota		10	10.500	105.000		
	Gasa		10	11.050	110.500		
	Alcoholes Antisépticos		6	4.000	24.000		
	Vendas de gasa vendaje	Rollos	12	9.000	108.000		
	Gel caliente		5	19.000	95.000		
	Spray Deportivo		10	31.000	310.000	1.713.500	
	Gorras sudaderas		500	15.000	7.500.000		
Camiseta de cuello		500	40.000	20.000.000			
		500	25.000	12.500.000	40.000.000		
Camisetas y gorras del comité organizador que son 15 personas.	Gorras		20	15.000	300.000		
	Camisetas		15	25.000	375.000		
	Hombres		12	135.000	1.620.000		
	Mujeres		12	195.000	2.340.000	4.635.000	
Implementación deportiva	4 balones	4		120.000	480.000		

	6 de futbol	6	120.000	720.000	
	8 de futbol sala	8	80.000	640.000	
	4 de baloncesto	4	80.000	320.000	
	12 pelotas de softbol	2	17.500	35.000	
	8 pares de raquetas de tenis de mesa,	8	75.000	600.000	
	2 cajas de pelotas de tenis..	2	6.000	12.000	2.327.000
	<b>Reunión de docentes responsables de la logística de los juegos del magisterio. Almuerzo por día: 25 almuerzos por día. Serán 4 días en los que se reunirán</b>	100	25.000		2.500.000
	<b>Sonido móvil</b>				1.500.000
	<b>Tarima</b>				500.000
	<b>Sonido para tarima principal para</b>	<b>Apertura</b>	1	1.500.000	1.500.000
		<b>5 noches de eventos culturales</b>	5	1.500.000	7.500.000
	<b>Subtotal Actividades Juegos del Magisterio</b>				<b>112.605.500</b>

## 9.2.2. Otras actividades



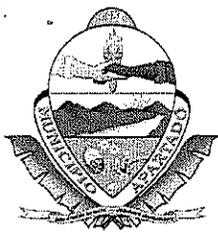
**DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA**  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



DETALLE	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Encuentros y Talleres de desvinculación laboral asistida y pensionados Realización de 2 Encuentros y Talleres, de 8 horas en total cada uno, para el desarrollo humano y la Convivencia para la población de pensionados y pre pensionados como preparación a la desvinculación laboral asistida. Dirigido a 60 docentes en situación de pre pensionados y 90 pensionados. Total de participantes 150 docentes. Temáticas: valores personales, Autoestima, proyecto de vida.	Refrigerios	150	5.000	750.000
	Perfil del capacitador: trabajador social o Psicólogo con experiencia en trabajo con programas de desarrollo humano. Se requieren dos talleres de duración 8 horas cada uno.	2	3.000.000	6.000.000
Salud Ocupacional	200 tiqueteras de gimnasio de 12 sesiones cada una. Dirigido a los docentes, directivos docentes adscritos a la Secretaria de Educación de la Administración Municipal.	200	20.500	4.100.000
	Hidroterapia sesión de una hora para 20 personas, 40 grupos de 20 personas =800 personas	40	80.000	3.200.000
	Valoración Foniátrica individual,	500	30.000	15.000.000
	evaluación de patologías y talleres teórico prácticos de estilos de vida saludables, 40 grupos de 20 personas =800 personas	40	30.000	1.200.000
Integración y jornada cultural con los docentes, directivos docentes, y orientadores escolares Actividad lúdica, recreativa, cultural. Esta integración es para 952 personas esto en un	Parrillada con res o cerdo acompañada de: chorizo, papa cocida, yuca, arepa redonda, ensalada de lechuga, tomate y cebolla	952	25.000	23.800.000
	Vaso de gaseosa o jugo hidratación	952	2.000	1.904.000
	viejoteca para concursos de baile	952	5.000	4.760.000
	viejoteca para concursos de baile	1	300.000	300.000

DETALLE	DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
espacio cómodo y decorado para la actividad que cuente con espacios verdes y recreativos. Se requiere	sonido y logística para poder cubrir el evento para 1100 personas	1	5.000.000	5.000.000
	Sillas	952	2.000	1.904.000
	Mesas	250	2.000	500.000
<b>Desarrollo Humano:</b>  <b>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO,</b> en el cual dirigido para todos los docentes, directivos docentes adscritos a la Secretaria de Educación (952 personas). Las capacitaciones se impartirán en los siguientes temas: los 952 docentes se dividen en 4 grupos de 238 docentes  El desarrollo de este programa es por instituciones y se hace necesario la contratación de 4 talleristas, salón o auditorio, con capacidad para 238 personas para dividir en 4 grupos los 952 docentes y amplias zonas verdes para las actividades lúdicas. Se requieren refrigerios para todos los participantes, material pedagógico, hidratación (agua, café).  Los talleristas deberán contar con un perfil inherente a las capacitaciones referenciadas y deberán acreditar además una	Refrigerios	952	8.000	7.616.000
	Relaciones humanas en el trabajo Relaciones interpersonales. Dirigido a 4 grupos de 238 docentes en cada uno. Total de talleres sobre este tema 4	4	1.500.000	6.000.000
	Trabajo en equipo. Dirigido a 4 grupos de 238 docentes en cada uno. Total de talleres sobre este tema 4	4	1.500.000	6.000.000
	Productividad desde la excelencia. Dirigido a 4 grupos de 238 docentes en cada uno. Total de talleres sobre este tema 4	4	1.500.000	6.000.000
	Comunicación asertiva y Comunicación y convivencia en el trabajo. Dirigido a 4 grupos de 238 docentes en cada uno. Total de talleres sobre este tema 4	4	1.500.000	6.000.000
	Autoestima: Dirigido a 4 grupos de 238 docentes en cada uno. Total de talleres sobre este tema 4	4	1.500.000	6.000.000
	Inteligencia emocional: Dirigido a 4 grupos de 238 docentes en cada uno. Total de talleres sobre este tema 4	4	1.500.000	6.000.000
	Negociación y manejo de conflictos: Dirigido a 4 grupos de 238 docentes en cada uno. Total de talleres sobre este tema 4	4	1.500.000	6.000.000
	Economía familiar: Dirigido a 4 grupos de 238 docentes en cada uno. Total de talleres sobre este tema 4	4	1.500.000	6.000.000





DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



DETALLE	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
experiencia certificada mínima de 1 año en los temas a tratar.	Actitudes positivas y negativas en el trabajo dirigido a 4 grupos de 238 docentes en cada uno. Total de talleres sobre este tema 4	4	1.500.000	6.000.000
Capacitación NEE Necesidades Educativas Especiales. Total de docentes y directivos docentes a capacitar 952/4 grupos: 238 por grupo	4 Talleres para docentes en estrategias para trabajar con estudiantes que presentan necesidades educativas especiales y flexibilización de los currículos, con el objetivo de hacer menos estresante la labor del maestro. Dirigido a 4 grupos de 238 docentes en cada uno. Total de talleres sobre este tema 4	4	2.000.000	8.000.000
Capacitación dirigida a los docentes que trabajan con niños que presentan necesidades educativas especiales relacionados con el decreto 1421	Se requieren profesionales con perfil relacionado con el tema y con experiencia mínima de 5 años para trabajar 10 talleres con grupos de 25 maestros y atender un total de 200 docentes	10	1.600.000	16.000.000
	250 refrigerios	250	5.000	1.250.000
	Actividades lúdicas, deportivas y culturales preventivas para trabajar la ley 1620 y el decreto reglamentario 1965 que crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, con el objetivo de evitar el matoneo con los estudiantes que presentan necesidades educativas especiales, Duración: 8 horas	23	2.500.000	57.500.000
Noche de talentos	Actividad en la cual se reúnen los maestros y muestran sus aptitudes en canto, baile, poesía, coplas y se exalta los talentos de cada uno de los docentes, se requiere sonido, hidratación y refrigerio	1	8.618.774	8.618.774
<b>Subtotal Otras Actividades</b>				<b>221.402.774</b>

10.1. Programa de Bienestar Laboral, Incentivos y Estímulos Servidores del Municipio de Apartadó. Coordinación Secretaría General – Subsecretaría de Talento Humano:

Para el año 2018, los recursos asignados en el rubro de Bienestar Social y Salud Ocupacional, son de cien millones de pesos (\$100.000.000) y de quince millones de pesos (\$15.000.000) para incentivos y estímulos, para un total de ciento quince millones de pesos (\$115.000.000).

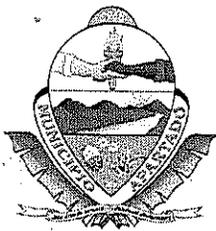
No obstante, también se hará uso de los demás recursos no presupuestales descritos en el cronograma del presente Plan, como lo es el de Mantenimientos y Suministros por valor de \$104.452.100.

Además se gestionará con las cajas de compensación y/u otras entidades recursos con los cuales se puedan vincular para el cumplimiento del plan.

10.2. Programa de Bienestar Laboral, Incentivos y Estímulos Docente del Municipio de Apartadó. Coordinación Secretaría de Educación y Cultura – Proceso de Talento Humano:

RUBRO	NOMBRE DEL RUBRO	VALOR
231102011900105000001152-0851	Apoyo para la realización de los diferentes programas, eventos y actividades de la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Apartadó en la vigencia 2018, con los educadores	240.516.733
231102011900111000001152-0357	Atención con calidad y pertinencia para los estudiantes con barreras en el aprendizaje y en situación de discapacidad en el Municipio de Apartadó para la vigencia 2018.	81.491.541
231102011900105000006152-0871	Supervisión del contrato de jóvenes y adultos	12.000.000
Total		322.008.274

11. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
**ALCALDÍA DE APARTADÓ**  
**SECRETARÍA GENERAL Y DE SERVICIOS**  
**ADMINISTRATIVOS**



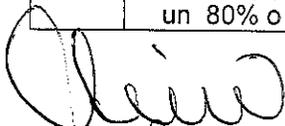
Se hará a través de la medición del "% de Cumplimiento de Actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos" y el "% de Actividades que Fueron Aprobadas<sup>10</sup> por un 80% o más de los Evaluadores según Formato F-SGE-TH-03. Evaluación de Eventos de Bienestar Social Laboral":

1.1. Porcentaje (%) de Cumplimiento de Actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos

Ítem	Porcentaje (%) de Cumplimiento de Actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos	Calificación
1	>= 80%	Alto
2	Entre 70% y 79%	Medio
3	Menor de 70%	Bajo

1.2. Porcentaje (%) de Actividades que Fueron Aprobadas por un 80% o más de los Evaluadores según Formato F-SGE-TH-03. Evaluación de Eventos de Bienestar Social Laboral

Ítem	Porcentaje (%) de Actividades que Fueron Aprobadas por un 80% o más de los Evaluadores según Formato F-SGE-TH-03. Evaluación de Eventos de Bienestar Social Laboral	Calificación
1	Mayor o igual (>=) al 80% de las actividades fueron aprobadas por un 80% o más de los evaluadores.	Alto
2	Entre el 70% y 79% de las actividades fueron aprobadas por un 80% o más de los evaluadores	Medio
3	Menos (<) del 70% de las actividades fueron aprobadas por un 80% o más de los evaluadores	Bajo

  
ELIÉCER ARTEAGA VARGAS  
Alcalde

  
LUIS FERNANDO LÓPEZ ALCARAZ  
Secretario General

  
RODRIGO EDISON ZAPATA HERNÁNDEZ  
Secretario de Educación y Cultura

  
JHON JAIME MIRANDA RODRÍGUEZ  
Subsecretario de Talento Humano

<sup>10</sup> Entiéndase como "Aprobada" aquellas "F-SGE-TH-03. Evaluación de Eventos de Bienestar Social Laboral"

