PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE, EDUCACIÓN FÍSICA Y RECREACIÓN RIONEGRO-IMER

PROCESO:
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

2024-2027

PRESENTACIÓN

El Instituto Municipal de Educación Física, Deporte y Recreación de Rionegro-IMER, establece “El Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos”, a través del cual se pretende motivar el desempeño laboral, el compromiso de los funcionarios que contribuya a la productividad, al desarrollo personal y familiar.

El Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos, está orientado a la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, con el fin de elevar la percepción favorable, la motivación, la productividad y el bienestar del ser humano. Teniendo en cuenta que somos seres integrales que se desenvuelven en diferentes ámbitos humanos por lo cual es de vital importancia que este plan este orientado a la búsqueda de calidad de vida en general.

Tendrá la finalidad de proporcionar herramientas físicas, intelectuales, recreativas, de esparcimiento y desarrollo familiar logrando una integralidad en los funcionarios orientado al fortalecimiento de la cultura organizacional, al desarrollo de la creatividad y satisfacción de cada una de las personas que laboran en la institución, permitiendo a su vez, que sus aportes, acciones, responsabilidades estén encaminadas al cumplimiento de los objetivos y finalidades del Instituto.

De conformidad con la Ley 909 de 2004, reglamentada por el Decreto 1083 de 2015, los programas de Bienestar laboral deben organizarse a partir de las iniciativas de los funcionarios públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales de cada uno y de su grupo familiar. El mejoramiento del nivel de vida, debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, efectividad del Instituto Municipal de Educación Física, Deporte y Recreación de Rionegro-IMER.

Previo a un diagnóstico realizado por el Profesional de Desarrollo Organizacional, se ha diseñado un programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos con el fin de responder a las necesidades de los funcionarios del IMER; en este insumo se detectaron las siguientes necesidades a trabajar.

- ✓ Mejorar el Clima organizacional.
- ✓ Incrementar la productividad.
- ✓ Aumentar los niveles de motivación y satisfacción laboral.
- ✓ Fomentar en los funcionarios el compromiso e identificación con los valores, principios y objetivos institucionales; además de fortalecer la integración entre ellos.
- ✓ Desarrollar y fortalecer las competencias de los funcionarios para un adecuado desempeño y ubicación laboral.
- ✓ Reconocer y exaltar el desempeño y compromiso de los servidores en la prestación de su servicio y el cumplimiento de sus responsabilidades.
- ✓ Generar sentido de pertenencia y cultura del servicio.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Ofrecer actividades y programas recreativos, culturales, motivacionales y de bienestar a los funcionarios del IMER y su grupo familiar, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos del Instituto, y así generar motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y que se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

1.2 Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del IMER y de sus familias, a través de actividades tendientes al fortalecimiento de la cultura institucional.

- Favorecer el ambiente de trabajo para que apunte al desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios, así como la eficacia, la eficiencia en su desempeño.

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del personal de los funcionarios, generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la institución para el ejercicio de su función social.

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia y la identidad.

2. ALCANCE

El presente Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos están dirigido a los funcionarios de: Libre nombramiento y remoción, periodo y provisionalidad. Los contratistas prestadores de servicios harán parte igualmente de algunos programas culturales, deportivos y recreativos.

3. DEFINICIONES

BIENESTAR: Es "un proceso activo de toma de conciencia y de aprender a tomar decisiones saludables", dice Propuestas Wellness, un consultor independiente de bienestar. Bienestar significa algo más que simplemente no estar enfermo, sino que se centra en mantener tu cuerpo en buen estado para que se ejecute de manera más eficiente y permanezca así por más tiempo. El bienestar verdadero es proactivo, reconoce que tiene necesidades mentales, físicas y sociales que operan en la funcionalidad superior.

BIENESTAR LABORAL: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

BENEFICIOS: Define todo aquello que es bueno o resulta positivo para quien lo da o para quien lo recibe, entiéndase como un beneficio todo aquello representativo del bien, la cuestión enmarca una utilidad la cual trae consecuencias positivas que mejoran la situación en la que se plantean las vicisitudes o problemas a superar.

ESTIMULOS: Son todas las medidas institucionales planificadas, que motivan a los funcionarios a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

SALARIO EMOCIONAL: Se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la institución y cuyo objetivo es incentivar la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

INCENTIVOS: Es un estímulo que tiene como objetivo motivar a los trabajadores, a incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

FIDELIZACIÓN: Es un sistema de beneficios creados para incrementar e incentivar la motivación, productividad, desempeño y retención de talentos.

RECONOCIMIENTO: Es la exaltación de manera oportuna de los resultados exitosos de una determinada gestión y comportamiento laboral dentro de la organización, de tal forma que permita crear e incrementar los niveles de satisfacción de los empleados y fortalecer sus estilos personales.

MOTIVACIÓN: Se refiere a la capacidad que tienen las organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.

PRODUCTIVIDAD: Es la relación entre las responsabilidades, objetivos o metas alcanzadas y el tiempo que se ha invertido para lograrlo.

RETENCIÓN DE TALENTOS: Es contar con recursos humanos cualificados que se adapten a la institución, comprendan las metodologías de trabajo y se conviertan en piezas claves para el desarrollo y el éxito en el mercado.

CALIDAD DE VIDA: Es la percepción de un individuo de su situación de vida, puesto que, en su contexto de su cultura y sistemas de valores, en relación a sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones". Es un concepto amplio que se ha operacionalizado en áreas o dominios: la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y su relación con las características más destacadas del medio ambiente.

PROYECTO DE VIDA: Es la dirección que una persona marca para su propia existencia. Con base a sus valores, planea las acciones que tomará en su existencia con el objetivo de cumplir con sus deseos y metas.

4. DEFINICIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL, E INCENTIVOS

De acuerdo a la normatividad las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus funcionarios programas que permitan el desarrollo integral, el mejoramiento de la calidad de vida y la de su familia.

El bienestar laboral deberá entenderse como la búsqueda de la calidad de vida en general. Es de anotar que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

Así mismo, la recreación debe actuar como un instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación tendientes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de mayor socialización y desarrollo integral.

Dentro de las finalidades de un Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos se encuentra la de fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo integral de los funcionarios, a generar actitudes positivas frente a su desempeño, al mejoramiento continuo de la institución para la adecuada prestación del servicio a la comunidad. Así mismo, que tienda al desarrollo de los valores organizacionales generando compromiso y sentido de pertenencia con la institución.

En este programa se realizarán procesos relacionados con incentivos, los cuales tienen como finalidad elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los funcionarios de la institución, en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, se brindará posibilidades para estudiar con el fin de formar y generar un valor agregado para las personas que se desempeñan en los diferentes niveles de la planta de cargos del IMER.

El área de Desarrollo Organizacional, debe organizar, fomentar y aplicar estrategias que contribuyan al desarrollo integral de los funcionarios, generando actitudes positivas frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la institución.

5. MARCO LEGAL

a. La Constitución Política de Colombia 1991.

b. Decreto 1567 de 1998, artículo 22**:** Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, recreación, cultura y educación. Componente 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.

c. En su artículo 20 define, lo relativo a estos programas así: “Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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 familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

d. Decreto 1227 de 2005: Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Laboral e incentivos.

e. En el artículo 70, establece: “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: Deportivos, recreativos y vacacionales. Artísticos y culturales. Promoción y prevención de la salud. Capacitación informal en 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.

f. El Artículo 72, establece: “No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.”

g. El Artículo 74, establece: “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.”

h. El Artículo 75, establece: “. 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: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 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. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

i. Decreto 4661 2005 por el cual se modifica el decreto 1227 de 2005. Artículo 1°.

j. Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

6. CONTENIDOS DEL PROGRAMA

El Instituto Municipal de Educación Física, Deporte y Recreación de Rionegro-IMER , con el fin de dar cumplimiento en su programa y siendo este el pilar fundamental para lograr una gestión eficiente y eficaz, los esfuerzos estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias

comportamentales, el reconocimiento de la labor que desempeñan, la integración de su grupo familiar y el trabajo permanente en crear una cultura organizacional.

7. DIMENSIONES DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

7.1 Dimensiones de calidad de vida laboral

Esta dimensión se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los funcionarios; está constituida por las condiciones laborales relevantes, para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la institución, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones.

Teniendo en cuenta que el salario emocional busca incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional; en el Instituto se tienen como éste:

- Auxilio para salud oral y visual

7.2 Intervención en el clima y cultura organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional del IMER, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de innovación.

Dentro del plan de bienestar laboral se contemplarán aspectos tendientes a fortalecer el trabajo en equipo, que promueva la creatividad y la sana alegría, mediante el programa “ YO SOY IMER” que contiene actividades lúdicas, artísticas y culturales para los funcionarios, que promuevan los valores institucionales.

8. PLAN TACTICO

Para la vigencia 2020-2023, el plan táctico se propone a partir del abordaje de cinco pilares, entendiendo que el ser humano es un ser en relación con

los demás, un conjunto de fortalezas, cargado de demandas y necesidades que pueden ser satisfechas a partir de un programa completo y estructurado. El diagrama que se presenta a continuación aborda los diferentes pilares: Cuidado Físico, Intelectual, Espiritual, social y emocional.

Cuidado Físico

Cuidar el cuerpo, alimentarse correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicio regularmente. Es una de las actividades más potenciadoras en la persona. Hacen parte de las actividades como:

- Acondicionamiento Físico
- Programa de Seguridad y Salud en el trabajo, así como las medidas y acciones dirigidas a promover y proteger la salud de los funcionarios

  buscando prevenir los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

8.1 Intelectual

Los conocimientos y alcances logrados por el aprendizaje se deben a la superación personal por querer aprender y lograr mucho más en la vida. De este pilar hacen parte actividades como:

- Educación formal
- Talleres, capacitaciones y conferencias
- Matrículas empresariales cajas de compensación familiar, entre otras.

8.2.1 Objetivos:

Con base en el marco normativo precedente, el IMER ha detectado la necesidad de cualificar, de manera permanente, al personal que labora en la entidad y con ello responder a los requerimientos de la sociedad de forma ágil y oportuna, con criterios de innovación social y enfoque en el desarrollo local. Para ello, se requiere ofrecer a los empleados habilidades de coordinación y organización, con las cuales se les permita interpretar las barreras sociales al desarrollo del territorio y proponer y evaluar acciones concretas para su superación.

Por lo tanto, IMER-Rionegro, con el fin de llevar a cabo procesos que fortalezcan y brinden mejores herramientas a los empleados, para que su labor se realice de forma eficiente, se brindará la posibilidad de tener convenios de estudios (pregrados y posgrados) con el fin de formar y generar un valor agregado para los funcionarios que se desempeñan en los diferentes niveles de la planta de cargos, fortaleciendo sus competencias individuales para que se vean reflejadas en el desarrollo funcional de la Institución.

Con esta finalidad, el objetivo de este estímulo, como programa de bienestar social laboral, es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, fomentando su desarrollo integral. Además, busca generar un clima organizacional que manifieste en los funcionarios, motivación y calidad humana en la prestación de los servicios, reflejándose en el cumplimiento de la misión institucional.

8.2.2 Requisitos:

El IMER- Rionegro, en convenio con Universidades, ofrecerá a sus funcionarios, contratistas y familiares (primer grado de consanguinidad), programas en pregrados y posgrados con precios especiales, de tal forma que los valores finales de adquisición de los mismos, no sea posible conseguirlos como usuario particular.

Para acceder a este beneficio se deben cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Presentar certificado laboral no superior a 30 días calendario y los documentos que sustenten su calidad de beneficiario, tales como registro civil de nacimiento o de matrimonio para verificar el parentesco.
- ✓ El empleado deberá permanecer en el servicio a la Institución durante los ciclos pedagógicos que comprenda los programas en posgrados y pregrados.
- ✓ En caso de retiro del servicio, éste no podrá continuar disfrutando del convenio, establecido.
- ✓ Los gastos de derecho de grado corresponden a cada funcionario público que está haciendo parte de los programas en posgrados y pregrados, al igual que los gastos para optar por la doble titulación.

8.3 Social- Laboral

Hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. En este pilar se tienen en cuenta actividades como:

- Programas de motivación e integración
- Programa de aprovechamiento del tiempo libre

- Vacaciones recreativas
- Integración en días especiales
- Cumpleaños
- Actividades culturales
- Demás actividades orientadas a fortalecer los equipos de trabajo del IMER.

8.4 Afectivo Emocional

Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación con cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimientos y emociones.

8.5 Espiritual

Hace referencia a la experiencia interior más profunda de la persona, que la conduce a dotar de sentido y propósito a las propias acciones y existencia, sean cuales sean las condiciones externas, lo que significa aprender cómo encontrar disfrute en la experiencia cotidiana; a contar con un sistema de valores y con el compromiso de aplicarlos; a centrarse en algo que va más allá de uno mismo, esto es, a trascender; al uso del propio potencial creativo; a la contemplación de la vida y a aprovecharla de acuerdo con las propias aspiraciones y convicciones y las del grupo al que se pertenece. Incluye realizar las prácticas asociadas a la fe, la creencia o los valores morales, como novenas navideñas para los funcionarios y sus hijos, entre otras.

9. ACTIVIDADES A EJECUTAR DENTRO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS

ITEM	PILARES	ACTIVIDAD

1	FÍSICA	Acondicionamiento físico en el Centro de Promoción de la Salud
2		Pausas Activas
3	INTELECTUAL	Educación No Formal
4		Cursos
5		Empleado del Mes (valores)
6	ESPRITUAL	Apertura Navideña
7		Novenas Navideñas
8	SOCIAL	Día libre por cumpleaños.
9		Souvenir por Cumpleaños
10		Día de la Mujer
11		Vacaciones Recreativas
12		Día del Hombre
13		Día de la Madre
14		Día del Padre
15		Dia del Amor y la amistad
16		Noche de reconocimiento
17		Días clásicos (Profesor-Contador-Comuinicador-Psicologo,_Abogado, etc)

10. DESCRIPCION DE ACTIVIDADES

11.

ITEM	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
1	Acondicionamiento físico en Gimnasios	Ingreso gratis al Centro de Promoción de la Salud Iván Ramiro Córdoba (horarios establecidos), con el fin de que los funcionarios puedan realizar actividad física dirigida con supervisión de profesionales en la materia.
3	Cursos	El Sena ofertara sus cursos para matricularse a través de la pagina www.senasofiaplus.edu.co/sofia-public. Además las Cajas de compensación familiar donde podrás obtener grandes descuentos en cursos seleccionados. Matricularse en línea, desde la comodidad de tu casa o sitio de trabajo en la Tienda Virtual de www.comfama.com, ahorrando tiempo, desplazamientos y dinero. Puedes pagar con tarjetas débito o crédito, Cupo Cuota Monetaria y Crédito Inmediato Comfama.

4	Empleado del Mes (valores)	Por medio del acompañamiento psicosocial cada mes se trabajará un valor diferente, donde al final de cada mes cada líder de proceso con su grupo de trabajo determinará cuál fue el funcionario que se destacó en la aplicación del valor. A los mejores funcionarios de cada proceso se les obsequiará un reconocimiento.
5	Vacaciones Recreativas	Subsidiar o pagar totalmente el costo de las vacaciones recreativas para los hijos de los empleados menores de 12 años, las cuales se realizarán en parques recreativos. Se realizarán dos al año en junio y en diciembre, fechas en las cuales los hijos están en vacaciones de la jornada académica.
6	Conmemoración de días clásicos tales como: Cumpleaños, Día de la madre, día del padre, día del hombre, día de la profesión,graduación.	En las fechas más especiales, se entregará un suvenir por motivos especiales y se desarrollaran actividades de celebración conjunta.
7	Apertura Navideña	El 01 de diciembre se hará una actividad para dar inicio a las festividades navideñas, donde compartirá un detalle .
8	Novenas navideñas	En marco de las novenas navideñas, se celebrará una de ellas para los hijos de los funcionarios que estén entre 0 y 12 años, donde se les entregará el obsequio navideño.

12. POLITICAS

Las políticas que tiene definidas el Instituto Municipal de Educación Física, Deporte y Recreación de Rionegro-IMER para desarrollar el Programa de Bienestar social, laboral e incentivos son:

- Se beneficiarán de este programa todos los funcionarios de: Libre nombramiento y remoción, periodo y provisionalidad. Los contratistas prestadores de servicios harán parte igualmente de algunos programas

culturales, deportivos y recreativos, así como las familias de estos.

- Los programas que se presentan en el plan de Bienestar Social, Laboral e incentivos o se convoquen para su desarrollo y no cumplen con el número mínimo de participantes para su realización, será cancelado.

- Cuando las actividades de bienestar laboral incluyan hijos, estos deberán estar entre los rangos de 0 a 12 años dependiendo de la actividad.

13. SEGUIMIENTO

Se realizará seguimiento a las diferentes actividades realizadas a través de las evaluaciones y soportes de asistencia a las mismas, así como las evidencias y los informes producto de las actividades desarrolladas en cumplimiento de la ejecución del programa de bienestar laboral para la vigencia 2020-2023.

14. PROGRAMA DE FIDELIZACIÓN

14.1 PRESENTACIÓN

Pensando siempre en el bienestar y de tener funcionarios motivados y altamente competitivos, se considera importante implementar el programa de beneficios laborales como contraprestación por su servicio y lealtad, logrando un mejoramiento continuo, una comunicación y calidad en los grupos de trabajo y en la organización.

El Instituto Municipal de Educación Física, Deporte y Recreación de Rionegro-IMER, es consiente del compromiso con los funcionarios, por eso, una correcta implementación de la estrategia de fidelización y retención de funcionarios redundará en la consecución de resultados positivos.

14.2 OBJETIVOS

13.2.1 Objetivo General

Diseñar e implementar el programa de Fidelización, posibilitando un equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios del IMER.

14.2.1. Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento de la cultura organizacional y al fortalecimiento de la relación entre la organización y sus funcionarios.

- Favorecer las condiciones labores y familiares de cada uno de los funcionarios, logrando motivación, un mejor y mayor desempeño.

14.3 ALCANCE

El Programa de Fidelización contempla el análisis de la información y va hasta la presentación de la propuesta que contempla salario emocional y reconocimientos.

La generalidad de las actividades de este programa está dirigida a todos los funcionarios, sin embargo, de acuerdo con su tipo de contratación, se direccionarán las actividades.

14.4 VENTAJAS PARA LA ORGANIZACIÓN

- Incremento en la productividad.
- Disminución del ausentismo.
- Disminución de las quejas y reclamos de los usuarios y funcionarios.
- Mejorar el desempeño de los funcionarios.

- Tener personal más comprometidos y con mayor sentido de pertenencia.
- Planes de compensación atractivos y competitivos en el mercado laboral.
- Mejorar la calidad de vida de los funcionarios.
- Contar con funcionarios motivados.
- Mejorar el clima laboral.
- Solución a problemas o necesidades puntuales.
- Generar fidelidad y lealtad de los funcionarios.

14.5 ESTRATEGIAS DE FIDELIZACIÓN

El Instituto Municipal de Educación Física, Deporte y Recreación de Rionegro-IMER implementará dos estrategias como parte del programa de Fidelización:

14.5.1. Estrategia de Salario Emocional

Son todas aquellas retribuciones no económicas que los funcionarios pueden obtener de la institución, que apunta a satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales mejorando la calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Queremos bienestar para ti, por ello hemos establecido la tiquetera de beneficios, que consta de ocho tiquetes.

13.5.1.1. Modo de uso

Como funcionario para hacer uso de los beneficios que la institución me otorga, me comprometo a:

- No afectar el normal funcionamiento del área ni incumplir con mis responsabilidades, al disfrutar de un tiquete.
- Contar con el visto bueno y la firma del Lider de proceso (Jefe

inmediato/supervisor)
5 días antes de disfrutar de cualquiera de algunos beneficios incluidos en la tiquetera.

- Entregar al profesional de Desarrollo Organizacional el respectivo tiquete y los soportes que este requiera, previo a hacer uso del beneficio incluido en el este.
- Tener claro que la institución puede modificar, reemplazar o eliminar cualquiera de los beneficios en cualquier momento.

13.5.1.2. Condiciones y restricciones:

- Los beneficios son personales, no acumulables e intransferibles (es decir que no pueden cederse, ni intercambiarse, ni regalarse a otros empleados).
- Los beneficios no constituyen salario, ni hacen parte del factor prestacional para ningún efecto.
  La utilización del tiquete de cada beneficio significa la aceptación por parte del beneficiario de su carácter no salarial.
- Para disfrutar de los beneficios, el funcionario debe entregar, el tiquete diligenciado obligatoriamente con la firma y el visto bueno de su jefe. Y en algunos casos debe entregar la respectiva certificación, ejemplo: Tramite de grado, cumpleaños, entre otros.
- Cuando el tiquete no sea utilizado en el momento o para la ocasión que se indica, este perderá su validez.
- Cada tiquete es válido por una sola vez.
- La vigencia para la utilización de los tiquetes será en el año vigente.

NOTA: Estos incentivos son otorgados por mera liberalidad del Representante legal del Instituto, quien unilateral y discrecionalmente lo puede modificar en cualquier momento.

13.5.2. Estrategia de Reconocimientos

Este programa lo hemos denominado **"TÙ ERES IMER TALENTO-MOTIVACIÒN Y ACTITUD"** y consiste en lograr paso a paso una identidad cultural de reconocimiento en la organización, la cual será de gran utilidad para retener a los mejores talentos, reducir el ausentismo, aumentar la productividad, elevar el compromiso del personal y lograr una sólida y sostenible ventaja competitiva. El IMER reconoce en sus funcionarios en lo siguiente:

13.5.2.1 Reconocimiento de Antigüedad

Reconocer y exaltar los años de labor y servicio de los servidores públicos del IMER, por medio de un reconocimiento público.

Para reconocer la antigüedad a los funcionarios es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Este reconocimiento se lleva a cabo anualmente.
- El área de nómina nos proporciona el listado de las personas que, en el año en curso, están cumpliendo 5, 10, 15, 20 y 25 años de servicio continuo en el IMER.
- Se determina la temática del evento e integrar al área de comunicaciones para la realización de las piezas publicitarias.
- Acordar la fecha, hora y lugar (revisar disponibilidad) para la celebración con el Profesional de Desarrollo Organizacional.
- Solicitamos a los compañeros de trabajo directos que escriban un mensaje de felicitación para el funcionario.
- Realizamos los videos alusivos a la vida laboral de cada uno de los servidores homenajeados
- Enviamos las invitaciones a los funcionarios y su familia (máximo 3 personas por funcionario) que están de celebración.

- Enviamos las invitaciones al alcalde, Gerentes y demás personal de planta.
- Coordinar la logística del evento.

13.5.2.2 Reconocimiento al mejor funcionario

Reconocer y exaltar públicamente las conductas y comportamientos de los funcionarios del IMER, que cumplan con una buena atención al ciudadano y se destaquen por su compromiso, iniciativa, liderazgo, adaptabilidad, toma de decisión, orientación al logro asertividad y trabajo en equipo.

- Este reconocimiento se realizará anualmente.
- Se publicará las categorías a trabajar.
- Se realiza con el área de Comunicaciones la publicación de las personas seleccionadas, con una breve reseña para que nos cuenten cuáles son sus mejores prácticas con el fin de prolongar acciones y comportamientos en la institución.
- Se dará a conocer el ganador por medio de un comunicado.
- En diciembre, para Reconocer y exaltar públicamente las conductas y comportamientos de los funcionarios elegidos durante el año, por medio del comité directivo se determinará el ganador.

13.5.2.3 POLITICAS

Las políticas se tienen definidas desde el IMER para el desarrollo del programa de Fidelización son:

- Se beneficiarán del programa de reconocimiento por Antigüedad y Desempeño, solo los empleados de planta de provisionalidad, libre nombramiento y remoción y, así como las familias de estos.
- Participaran en los reconocimientos de Funcionario del Mes todos los funcionarios del IMER.
- Las fechas para la postulación de los participantes deben ser

cumplidamente.

- No se recibirán participantes fuera de las fechas planteadas.
- Se debe elegir solo a la persona de acuerdo con la categoría que está en concurso.
- Diseñar con el área de comunicaciones el plan de difusión para cada uno de los reconocimientos.

13.5.3. MEDICIÓN

- Conocer el impacto del programa de Reconocimientos por medio de entrevistas realizadas a algunos funcionarios del IMER.

13.5.4. SEGUIMIENTO

Se realizará seguimiento a las diferentes actividades realizadas a través de las evaluaciones, divulgación en los medios de comunicación, en las evidencias y los informes producto de las actividades desarrolladas.

Yaneth Bibiana Rendón Hincapié
Proyectò: Bibiana Rendòn