



Instituto
de Cultura, Recreación
y Deporte de Itagüí



Alcaldía de
Itagüí

***PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS
E INCENTIVOS
-PIBEI-***

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTES DE ITAGÜÍ

**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
AREA DE TALENTO HUMANO**

AÑO 2023



CONTENIDO

1. Introducción.
2. Marco Normativo.
3. Objetivos y alcance
4. Beneficiarios y Responsables.
5. Diagnóstico de Necesidades y Expectativas.
6. Perfil Sociodemográfico de los Servidores Públicos.
7. Resultados.
8. Actividades y programas de Bienestar Social – Plan de Incentivos.
9. Evaluación y Seguimiento del PIBEI.



1- INTRODUCCIÓN

En el marco del direccionamiento estratégico y misional del área de Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera, se presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos PIBEI, formulado mediante la identificación de las necesidades y expectativas de los servidores públicos, asignando una escala de prioridad para la formulación de la respectiva vigencia fiscal, tomando como fundamento el quehacer del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, en aras de fortalecer el entorno laboral y el desempeño de los colaboradores donde prevalezca el compromiso hacia la institución y el respeto hacia las demás personas.

Los programas de Talento Humano que se incorporan a partir de este Plan, se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

El PIBEI pretende implementar mecanismos para aportar a la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, acrecentando además una cultura que manifieste en los servidores un sentido de pertenencia hacia la institución, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto, un mejor servicio al ciudadano.

La dirección de Talento Humano, como área responsable de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar, ha desarrollado los mecanismos necesarios para fortalecer las relaciones institucionales y con la aprobación de la Gerencia presentamos el programa de bienestar social para el año 2022.

2- MARCO NORMATIVO

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

1. Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
2. Ley 181 de 1995, Por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.
3. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos). “Talento Humano”.
4. Ley 1010 del 23 de enero de 2006, Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. “Talento Humano”.
5. Ley 1064 del 26 de julio de 2006, Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación. “Plan Institucional de Capacitación”.
6. Ley 1221 de 16 de julio de 2008, Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. “Talento Humano”.
7. Resolución 312 del 24 de abril de 2013, Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos Para los servidores del DAFP. “Plan institucional de Capacitación – Programa de Bienestar”.
8. Código de Integridad del Servidor Público 2017, DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana. “Talento Humano”.
9. MIPG, Manual Operativo –Dimensión N°1 “Talento Humano”.
10. GETH, Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano. “Talento Humano”.

11. Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
12. Ley 909 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 la desarrollen.
13. Ley 734 de 2002. 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.
14. Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
15. Decreto 4661 de 2005. (Anexo 4). Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: «**PARÁGRAFO 1.** 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».
16. Decreto 1227 de 2005. Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.
17. Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
18. Decreto Ley 3054 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social.
19. Decreto Ley 1567 de 1998. Título II. Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos.
20. Decreto Extraordinario 3129 de 1968. Establece el Régimen de bienestar Social para el personal civil al servicio del estado.



Instituto
de Cultura, Recreación
y Deporte de Itagüí



21. Decreto 2504 de 1998. Artículo Cuarto: Modifica el artículo 130 del Decreto 1572 del 5 de Agosto de 1998.
22. Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
23. Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
24. Decreto 614 del 14 de marzo de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y Concejo de salud ocupacional en el país.
25. Cartilla de bienestar laboral para empleados de la Función Pública.
26. Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, DAFP – ESAP, 2013.
27. Resolución 124 de 2013, Por medio del cual se reglamenta los programas de capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos.

3- OBJETIVOS Y ALCALCE

3.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y el desempeño laboral de los Servidores Públicos, mediante la implementación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos-PIBEI- que identifica y prioriza las necesidades para el fortalecimiento de las relaciones internas y externas, con programas de esparcimiento e integración familiar, como elementos esenciales para el cumplimiento de la misión Institucional.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I. Identificar a través de instrumento de recolección de información primaria, las necesidades y expectativas de los servidores del Instituto, definiendo a partir de los resultados, las acciones y frecuencia de ejecución.
- II. Implementar acciones y generar espacios de reconocimiento a los Servidores Públicos, a través del Sistema General de Estímulos e Incentivos, que permitan destacar y fortalecer la cultura de la excelencia.



Instituto
de Cultura, Recreación
y Deporte de Itagüí



- III. Implementar estrategias de estímulos para el servidor y sus familias, que fortalezca la interacción, el reconocimiento y la valoración entre la institución- el servidor y sus familias.

- IV. Promover en función de una cultura del buen servicio, los valores de la Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, como compromisos éticos incorporados por el Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí.

3.3. ALCANCE

El Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos – PIBEI- es un documento de trabajo elaborado anualmente por el área de Talento Humano, con el cual se pretende orientar los procesos de bienestar de los empleados y su grupo familiar, facilitando su desarrollo personal, el fortalecimiento de su calidad de vida laboral, familiar y social, tanto en el entorno laboral como en el entorno familiar.

El Plan se formula para la aprobación por parte de la Gerencia, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional.

4- BENEFICIARIOS Y RESPONSABILIDADES DEL PIBEI

4.1. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores Instituto Municipal de Cultura, Recreación Y Deporte de Itagüí, y sus familias.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

4.2. RESPONSABILIDADES DEL PIBEI

Directivos y Facilitadores	Profesional en Talento Humano	Servidores Públicos	Control Interno
Promover y orientar la participación activa en sus áreas de trabajo la formulación del PIBEI	Elaborar el cronograma para el desarrollo del PIBEI y someterlo a aprobación de la gerencia.	Participar en la formulación e implementación PIBEI	Suministra información sobre los resultados de las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas.
Identificar y priorizar los proyectos, los problemas y retos estratégicos del área.	Administrar la oferta del PIBEI, a la luz del Decreto 2539 /05.	Asumir y desarrollar actividades para el cumplimiento del PIBEI	Apoya la evaluación del impacto del PIBEI, registrando la situación ex-ante y ex-post de las problemáticas priorizadas en el plan.
Coordinar y controlar el cronograma de las reuniones y actividades, que permitan el cumplimiento del PIBEI .	Identificar los empleados que puedan actuar como facilitadores del PIBEI en las diferentes áreas.	Evaluar el PIBEI a través de encuestas u otros mecanismos	Velar porque las áreas involucradas se integren al desarrollo del PIBE
Evaluar la aplicación del PIBEI en el desarrollo de sus funciones.	Hacer seguimiento y evaluación a los proyectos y establecer acciones de promoción y motivación entre los Servidores Públicos	Cumplir con todas las actividades convocadas y garantizar su incorporación.	Verificar que las actividades se estén desarrollando de acuerdo al cronograma propuesto y revisar las evidencias generadas producto del desarrollo del PIBEI

5- DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

Para la formulación del Plan de Bienestar y Estímulos 2023 del Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, se aplica una encuesta estructurada que da respuesta a las siguientes variables:

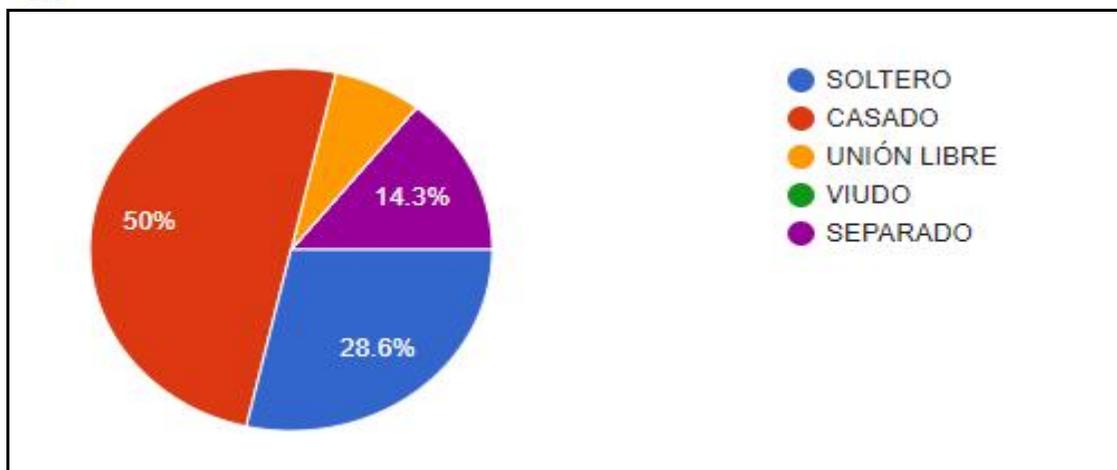
- Datos generales
- Nivel educativo
- Composición familiar
- Ocupación del tiempo libre
- Expectativa y/o Necesidad en formación y capacitación
- Expectativa y/o Necesidad en salud y bienestar
- Procesos y tipo de formación o capacitación en el que se participa actualmente.
- Iniciativas de proyectos y/o emprendimientos y sus características
- Tenencia de mascotas
- Necesidad de practicantes para el área.

6- PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS SERVIDORES DEL INSTITUTO

La información que se presenta es inferida de la sistematización de la información recogida a través de encuesta, y que constituye uno de los insumos para la formulación de actividades del PIBEI

Es parte de la planta de cargos conformada por los niveles jerárquicos directivo, asesor y profesional.

6.1- Estado civil



7 de los servidores son casados, que corresponde al 50%
4 de los servidores son solteros, que corresponde al 29%
2 de los servidores son separados, que corresponde al 14%
1 de los servidores vive en unión libre, que corresponde al 7%

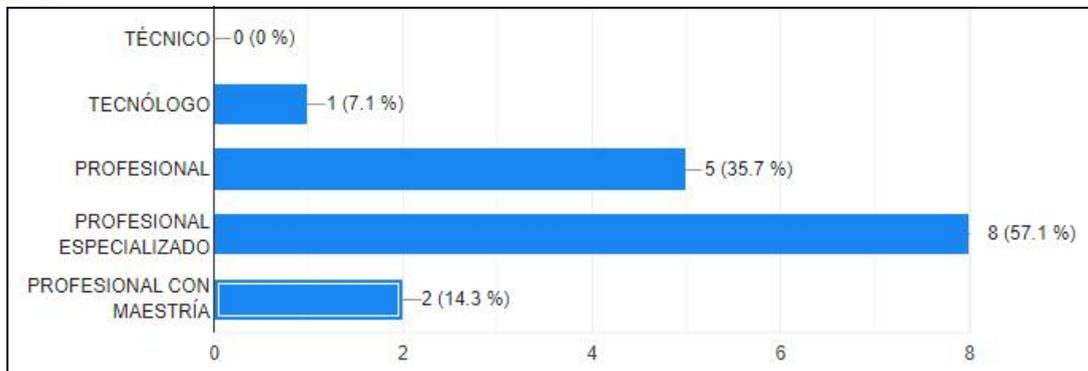
6.2- Composición familiar:

Las características de las tipologías familiares son las siguientes:

- Se identifican 7 servidores con unión conyugal vigente.
- Tres (4) parejas sin hijos.
- Tres(4) familias nucleares biparentales integrada por el padre, la madre y uno o más hijos
- dos (3) familia nuclear monoparental integrada por uno de los padres y uno o más hijos;
- Una Familia extensa monoparental integrada por uno de los miembros de la pareja, con un hijo y otros parientes.
- Dos familias extensas integradas por el servidor público sin hijos y por otros parientes.

6.1- Grados de formación:

Se dispone de un grupo de profesionales altamente cualificados, con experiencia y competencias para los oficios, identificándose en un orden general, las siguientes características y grados de escolaridad:



Pregrado:

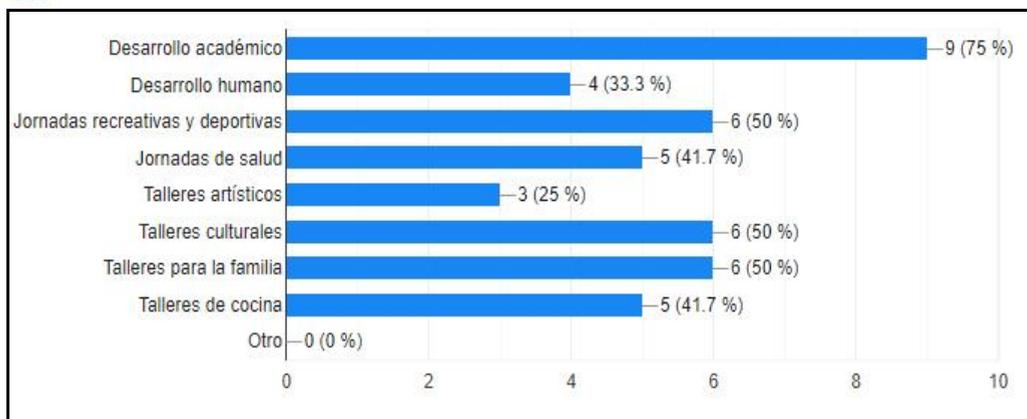
- 1 Comunicador y relacionista corporativo.
- 1 Contador.
- 1 Comunicadora audiovisual.
- 1 Negocios internacionales.
- 1 Administrador de empresas.
- 1 Licenciado en educación física.
- 1 Abogado.
- 1 profesional en deporte.
- 1 profesional en artes.
- 1 licenciado en filosofía.
- 1 licenciado en educación básica.

Posgrados

- 8 con estudios de especialización en áreas de la comunicación, relaciones corporativas, gerencia de mercadeo, producción y consumo sostenible, gobierno público, gestión pública, gerencia deportiva, gerencia integral, administración de la seguridad, planeación territorial, derecho administrativo.
- 2 servidores públicos con estudios de maestría en:
Gestión pública y Planeación

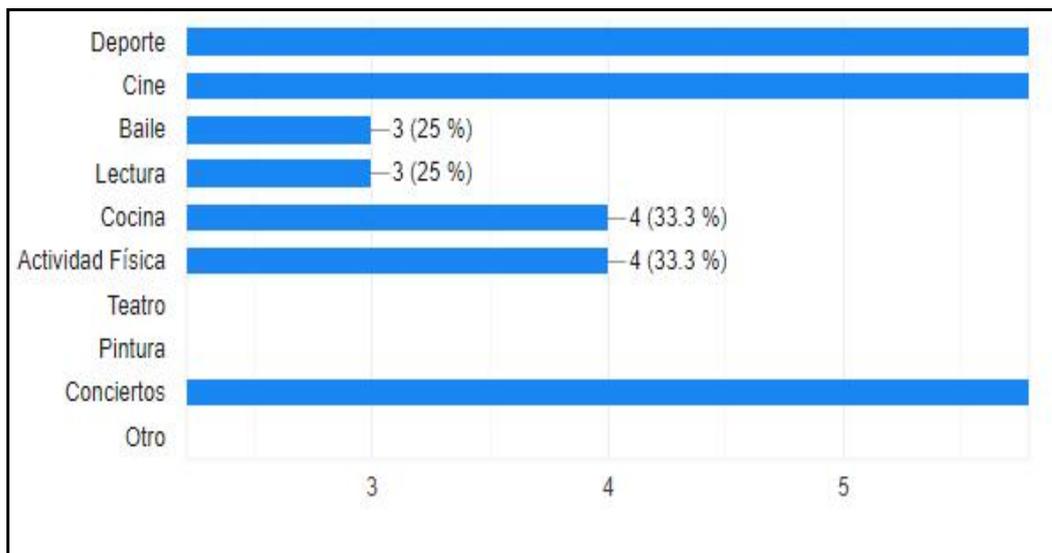
7- OCIO Y TIEMPO LIBRE

7.1- Tipos de cursos, talleres o actividades en que le gustaría participar.



7.2- Tipo de hobbies o actividades de preferencia:

Se identifica los hobbies y actividades de preferencia que le gusta realizar de los servidores público y su grupo familiar en el tiempo libre.



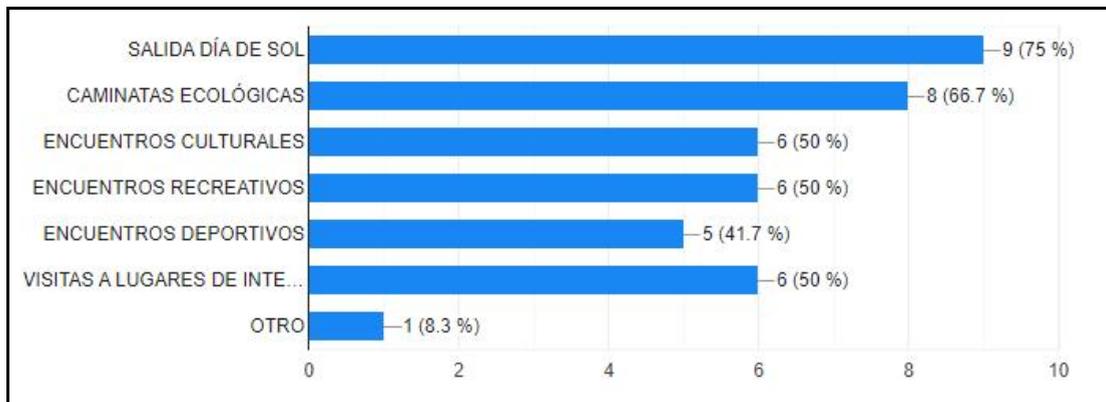
- Prácticas deportivas
- Cine/Teatro
- Eventos/conciertos
- Gusto por la cocina
- Actividad física
- Lectura- baile

7.3- Fecha, evento o conmemoración que le gustaría celebrar en el instituto, que permita tener un mayor conocimiento y acercamiento con los compañeros.

- Aniversario del Instituto.
- Día del servidor público.
- Evento navideño.
- Día de madres, día de padres.
- Halloween.
- Día de la antioqueñidad.
- Día internacional del deporte

8- INFORMACIÓN PARA EL BIENESTAR DE LA FAMILIA DEL SERVIDOR PÚBLICO.

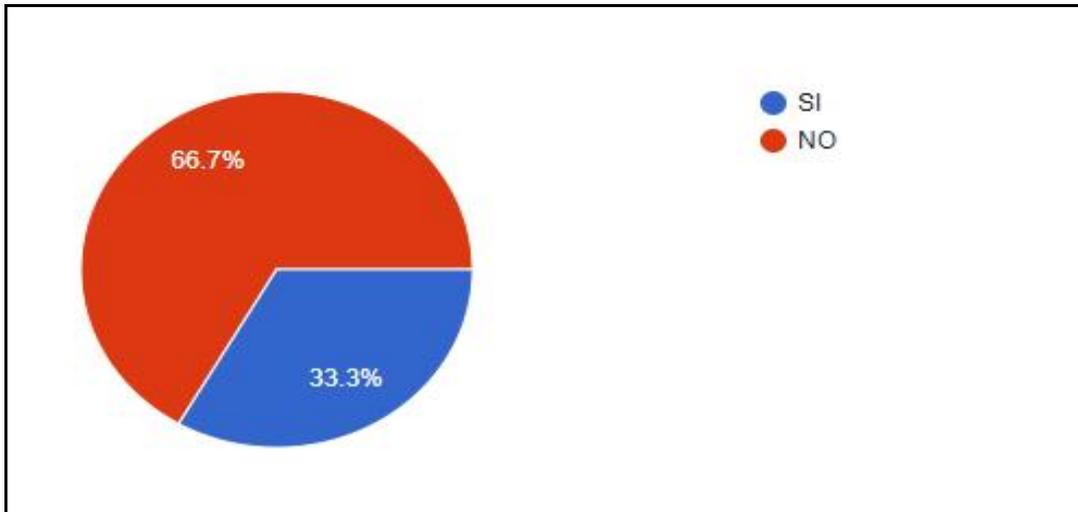
8.1- Actividades que le gustaría realizar con su familia, con el propósito de generar espacios de integración y conocimiento del instituto.



8.2- Tenencia de mascotas

Teniendo en cuenta que las mascotas se han convertido en parte fundamental de las personas, incluso se hace indispensable en la familia para fortalecer los valores, quisimos conocer el nivel de aceptación de estos entre los Servidores y la preferencia por el tipo de mascota y de esta manera programar actividades que involucren este aspecto importante para ellos.

Es significativo identificar que el 67% de los servidores no tienen mascota, la preferencia de los que tienen es por los caninos, seguido de los felinos y peces.



8.3- Qué tipo de actividades considera se pueden gestionar y organizar para el bienestar de las mascotas.

caminatas caninas
Jornadas de vacunación, tardes de recreación, talleres de formación
Vacunación
Interactuar con ellos
Gimnasios para mascotas.
Picnic familiar con mascotas

9- NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL

9.1- Actividades de bienestar laboral que a su criterio se deberían realizar por parte del instituto con el fin de mejorar la productividad, el cumplimiento de objetivos, el ambiente laboral, la debida prestación del servicio y generar sentido de pertenencia.



- Pausas activas.
- Pausas artísticas.
- Tertulias culturales.
- Club de lectura.
- Capacitaciones.
- Día de descanso de fecha de cumpleaños.
- Celebración de fechas especiales.
- Salidas de integración.
- Fiesta de fin de año.
- Fiesta de amor y amistad.
- Reuniones periódicas con los compañeros.
- Actividades de calidad de vida.
- Actividades de integración.
- Caminatas.
- Salidas a cine.
- Ciclo paseos.
- Tardes de teatro.
- Actividad física.
- Integración familiar.

9.2- Actividades o jornadas de promoción y prevención de la salud que a su criterio se deberían realizar por parte del instituto con el fin de mejorar el estado de salud integral de sus servidores.

- Tamizaje
- Examen de próstata
- Charlas de prevención
- Charlas de dietas saludables
- Salud mental, alcoholismo, estrés, aprovechamiento del tiempo libre.
- Promoción de la alimentación saludable, la actividad física y el cuidado del medio ambiente
- Prevención de la violencia a nivel familiar y laboral.
- yoga, meditación, caminatas, gimnasio.
- permiso a las asignaciones de las citas médicas me parece bien.
- Jornadas de prevención de enfermedades mentales
- Jornada de prevención de daño ocular
- Jornadas de disfrute del ocio.
- Primeros auxilios.
- Camillaje e inmovilizaciones.
- Jornada de donación de sangre.
- Jornada optometría.

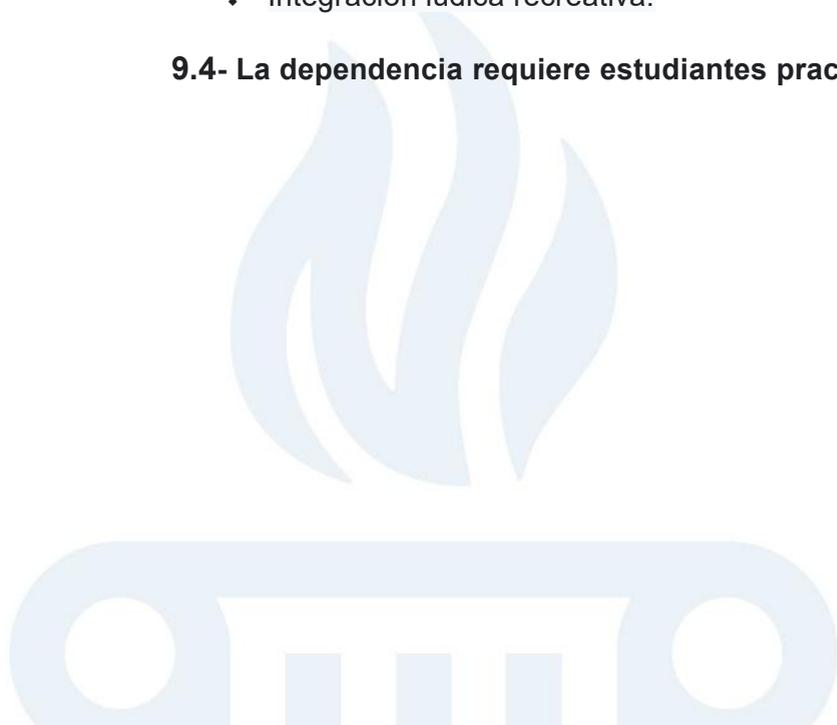


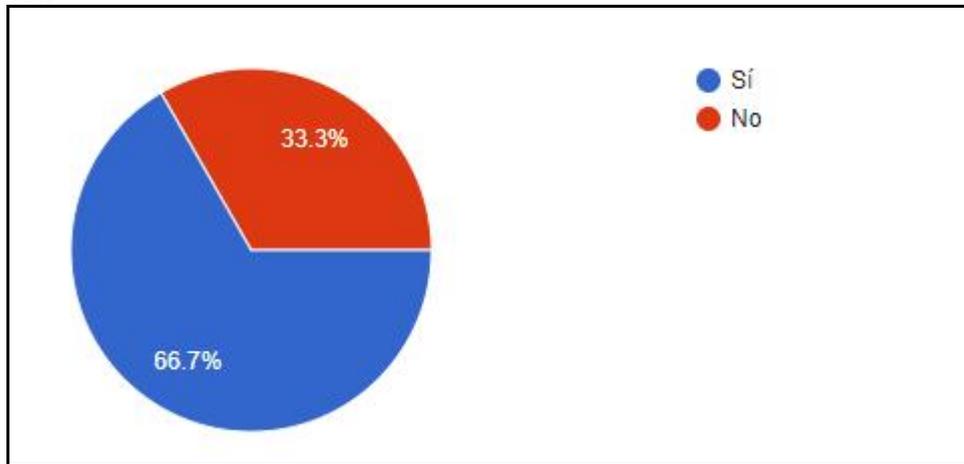
- Hacer alianzas con centros médicos.

9.3- Actividades relacionadas con el fortalecimiento del clima laboral y de la cultura organizacional que a su criterio se deberían realizar por parte del instituto con el fin de generar sentido de pertenencia y mejorar las competencias funcionales y comportamentales de sus servidores.

- ❖ Día del servidor
- ❖ Salidas ecológicas
- ❖ Concursos
- ❖ Mayor acercamiento de los jefes con el personal a su cargo, creer más en el funcionario.
- ❖ Crear programas de aprendizaje y desarrollo actividades que fomenten el respeto y la igualdad.
- ❖ Almuerzos de integración, jornadas de bienestar, talleres de liderazgo, trabajo en equipo.
- ❖ Inducción todos los procesos.
- ❖ Tertulias para el conocimiento con más profundidad de los equipos de trabajo
- ❖ Jornada preventiva de consultas psicológicas relacionadas con el estrés.
- ❖ Capacitación el ley 1010 de 2006 y normas modificatorias y jornada a fin de levantar indicadores de clima laboral y medir los resultados.
- ❖ Exposición por áreas.
- ❖ Salidas de campo en compañía de las familias.
- ❖ Integración lúdica recreativa.

9.4- La dependencia requiere estudiantes practicantes y/o alfabetizadores.





En caso que la subgerencia o área requiera estudiantes, debe gestionar el requerimiento con el área de Talento Humano, a través del formulario que hace parte del procedimiento Solicitud interna de practicantes y de servicio social de estudiantes.

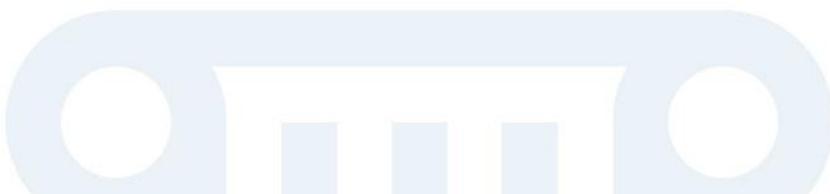
De acuerdo a las encuestas realizadas a los 14 servidores (totalidad de la planta de cargos) en el 2022, y demás elementos tenidos en cuenta para el diagnóstico se puede determinar:

10. – ACTIVIDADES Y PROGRAMAS A DESARROLLAR

Tipo de Evento	Objetivo	Público objetivo	Nº de personas
Celebración día de la madre , día del padre y día de la mujer	Conmemorar la fecha alusiva al día de las madres, en reconocimiento a su roll como dadora de vida, reconocer la labor de cada padre en el roll que cumplen como pilares de la familia y conmemorar el día de la mujer y su	Mujeres, Madres y Padres del Instituto	10



	participación en la sociedad y desarrollo íntegro como persona,		
2 encuentros para la celebración de cumpleaños y exaltar la profesión de los servidores públicos, un encuentro por cada semestre	Llevar a cabo 2 encuentros que buscan a demostrar los buenos deseos por el natalicio de cada servidor público y la conmemoración del día clásico por profesión, donde se exalte la profesión de los servidores públicos, destacando su aporte al Instituto	Servidores Públicos del instituto	14
celebración de cumpleaños y exaltar la profesión de los servidores públicos, un encuentro por cada semestre	Mediante este programa se pretende enviar tarjetas o comunicados por fechas especiales, a través del correo electrónico, grupo de wasap, en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio, día del abogado, día del sociólogo, día del psicólogo, día del ingeniero, día del economista, día del maestro, entre otros.		





Celebración día del servidor público	Enaltecer la labor del servidor como eje fundamental en el desarrollo de la gestión pública	Servidores Públicos del instituto	14
Semana de la salud: Integrar la oferta de servicios de diferentes entidades e instituciones, que nos permitan desarrollar actividades relacionadas con el bienestar físico, emocional y social de nuestros servidores, mientras fortalecemos el liderazgo, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional.	Realizar la jornada de la salud que permite identificar el estado de Salud físico y mental de cada servidor y de esta manera proceder con la atención e intervención de la situación presentada por el servidor, fomentando en los servidores hábitos de vida saludables, que impactan en la reducción de enfermedades comunes y laborales.	Servidores Públicos del instituto	14
Realizar una jornada lúdica deportiva, con competencias que permiten desarrollar el trabajo en equipo y liderazgo.	Reconocer la amistad como un sentimiento noble y valioso, afianzar los vínculos de afecto entre los compañeros de la institución, valorar las aptitudes de las personas que conforman la planta de servidores.	Servidores Públicos del instituto	14
2 Jornadas de bienestar laboral, la cual se llevará a cabo fuera de las instalaciones del Instituto, para compartir en un espacio y entorno que permita a los servidores interactuar entre sí.	Destacar la labor de los servidores públicos del Instituto, por medio de un evento lúdico y promover el trabajo en equipo enmarcado en su rol dentro de la organización y el impacto en el entorno social.	Servidores Públicos del instituto	14



2 Jornadas de integración familiar, para los 14 servidores y su grupo familiar.	Generar lazos de amistad entre las familias de los servidores y acercamiento con la institución, para lo cual deberá realizar la decoración del evento, disposición de recreación, incentivos, alimentación	Servidores Públicos del instituto y su grupo familiar	60
Encuentro navideño de fin de año que permita evaluar el esfuerzo y compromiso desarrollado por todos los servidores del instituto durante la vigencia	Realizar la jornada navideña de fin de año que permita evaluar el esfuerzo y compromiso desarrollado por todos los servidores del instituto durante la vigencia, analizar el logro de los objetivos y dar una mirada al año que inicia; esta incluye la reserva del sitio, alimentación, transporte ida y regreso, entrega de incentivos a los 14 servidores y distinción al empleado destacado como el mejor del año.	Servidores Públicos del instituto	14
Realizar una jornada cultural dirigida a los servidores y su grupo familiar.	Desarrollar a través de un encuentro cultural, temas como el liderazgo, el trabajo en equipo y la unión familiar, llevando un mensaje a los servidores y su familia, buscando reducir el estrés y aumentar el sentido de pertenencia a la institución.	Servidores Públicos del instituto y su grupo familiar	60

<p>Una jornada de cocina saludable y creativa, con la preparación de recetas entre equipos y compartir entre todos los asistentes.</p>	<p>A través de esta deliciosa experiencia, lograremos fortalecer en el equipo el compromiso, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la innovación y toma de decisiones, entre otras muchas cualidades que se requieren para los equipos de alto desempeño.</p>	<p>Servidores Públicos del instituto</p>	<p>14</p>
<p>Festival de mascotas: publicación en las redes sociales internas de las mascotas de los servidores con su historia dentro del grupo familiar, enviar anqueta de acuerdo a las especificaciones a cada mascota</p>	<p>reconocer la importancia de las mascotas en el desarrollo y en la vida de los servidores , teniendo en cuenta que son parte de la familia, que saben establecer conexiones emocionales muy importantes con cada persona</p>	<p>mascotas de los Servidores Públicos del instituto</p>	<p>5</p>
<p>Noche de los valores</p>	<p>Reconocer los valores que se destacan en la institución, para fortalecer las relaciones entre los compañeros, buscando que siempre prevalezcan valores como el respeto, la amistad, la justicia, la libertad, el amor, la honestidad, la tolerancia y demás valores, con la finalidad de procurar un mejor ambiente laboral</p>	<p>Servidores Públicos del instituto</p>	<p>14</p>

9- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIBEI

El Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos del Instituto se ejecutará con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de

los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público y estatuto anticorrupción.

El seguimiento al plan Institucional de Bienestar estímulos e incentivos se realiza desde varias instancias y formatos, partiendo de las respectivas evidencias: el área de Planeación lleva a cabo esta etapa a través del seguimiento trimestral a los planes estratégicos del Talento Humano y el seguimiento a los planes de acción.

HERNÀN DARÌO SANCHEZ QUITIAQUEZ

Gerente General

Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí.

Elaboró: Fredy Pompilio Osorno Tabares. P.U

Revisó: Alexander Cardona. Subgerente administrativo y financiero.

