



Plan de Incentivos Institucionales

ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN
BERNARDO DEL VIENTO





Contenido

1. INTRODUCCION	PAG.2
2. MARCO NORMATIVO	PAG.3
3. ALCANCE	PAG.9
4. OBJETIVOS	PAG.10
5. BENEFICIARIOS	PAG.11
6. METODOLOGIA DEL PROGRAMA	PAG.12
7. DEFINICIONES.....	PAG.12
8. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS2023	PAG14
9. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023	PAG.20
10. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	PAG.21
11. EVALUACION Y SEGUIMIENTO	PAG.21



INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, estímulos e Incentivos vigencia 2023 de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, formulado de acuerdo a las características detectadas de las necesidades de los servidores de la Entidad; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales, contingencia COVID-19 y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Por lo anterior, en cumplimiento de los mandatos legales y constitucionales, se presenta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la presente vigencia 2023, el cual va enfocado al fortalecimiento del talento humano con el objetivo de propiciar las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, lo que permitirá cumplir los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.



MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

- **Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°.** El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo 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” (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)
- **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 visión institucional”.

Así mismo, el capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998 define que: “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”.



- **Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.**

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

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. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 70; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4).

Artículo 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71).

Artículo 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72).

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los 12 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 (Decreto 1227 de 2005, art. 73).



ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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 a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
1. Fortalecer el trabajo en equipo.
 2. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75).

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76).



ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

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

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).



ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

Ley 1811 de 2016: Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).

ALCANCE

El alcance del presente Plan se extiende a los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, el cual está orientado en ejecutar las actividades contenidas en el programa e bienestar social, Estímulos e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, para así llegar a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y al trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios de la entidad.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar actividades y programas que Contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la alcaldía municipal de San Bernardo del Viento y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

La ejecución de este Plan podrá tener un impacto en el cumplimiento de la misión institucional, a través de la generación de un clima organizacional que motive a sus servidores públicos a prestar un mejor servicio al ciudadano.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenecía y compromiso institucional
- Propiciar condiciones de trabajo en armonía que puedan influir en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de SanBernardo del Viento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.
- Aplicar las disposiciones que rigen para las entidades públicas los programas de bienestar social e incentivos para los servidores públicos.



- construcción de un mejor nivel recreativo y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar.
- Propiciar el desarrollo de actividades culturales, recreativas, y de esparcimiento, de tal modo que el funcionario pueda tener que permitan la integración, y el desarrollo de identidad cultural, institucional y de pertenencia.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en las instalaciones de la alcaldía municipal de San Bernardo del Viento.

BENEFICIARIOS

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, está dirigido a todos los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos, provisionales, trabajadores oficiales, jubilados por el Municipio, educadores vinculados con recursos propios de la entidad y personal administrativo de las instituciones educativas que hacen parte del Municipio de San Bernardo del Viento y su grupo familiar entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art.2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.



METODOLOGIA DEL PROGRAMA

El programa de Bienestar Social e Incentivo se llevará a cabo anualmente y se desarrollará mediante un programa de actividades para cada vigencia, dicho programa deberá realizarse en las oficinas de Talento Humano en apoyo del comité institucional y deberá suscribirse ante la dirección para su aprobación. Es preciso indicar que para la elaboración del presente programa se ha tomado como referencia el documento “Bienestar Social Laboral” del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

DEFINICIONES

Bienestar: De acuerdo con lo planteado por Función Pública, y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: De acuerdo con Función Pública, los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.



Sistema de estímulos para los servidores públicos. se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

El sistema de estímulos debe fundamentarse en aspectos como:

- Humanización del trabajo
- Equidad y justicia
- Sinergia
- Coherencia
- Articulación
- Objetividad
- Transparencia

Programas de Bienestar Social: El bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral. Los Programas de Bienestar Social que deben elaborar las entidades han de desarrollar ambos componentes y basarse en una meticulosa identificación de necesidades. Los programas relacionados con el Bienestar Social son:

- ✓ Deportivos, recreativos y vacacionales
- ✓ Artísticos y culturales
- ✓ Promoción y prevención de la salud
- ✓ Capacitación informal en artes o artesanías
- ✓ Promoción de programas de vivienda
- ✓ Educación formal

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).



Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023

1. PLAN DE INTERVENCIÓN BIENESTAR SOCIAL

1.1. Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.



Actividades a desarrollar:

Actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

1.1.1. Programa de Seguridad Social

Estos programas de Seguridad Social son ofrecidos por las diferentes entidades como: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. Comprende lo relacionado con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la Alcaldía Municipal con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar y recursos asignados al efecto.

Actividades a Desarrollar:

Las Actividades que se podrán realizar en desarrollo de lo concerniente a seguridad social son:

- ✓ Afiliación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ✓ Orientación sobre los servicios que presta la Caja de Compensación para los servidores y sus familias mensualmente.
- ✓ Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Coordinación y entrega de los carnés y documentos de la Caja de Compensación Familiar.



1.1.2. Programa de Recreación y Deportes

A través del desarrollo de estos programas se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional. También el desarrollo de actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar.

Actividades a Desarrollar:

- ✓ Actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- ✓ Actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, Actividades de Baile, Realización de Campeonatos de deportes preferidos, visitas de campo, paseos y ciclo rutas, jornada de actividades físicas con instructores, etc.

1.2. Calidad de Vida Laboral

Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

1.2.1. Medición del clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.



Actividades a desarrollar:

- ✓ Desarrollo de actividades donde se agrupen por equipos en donde prime la coordinación y la comunicación para que todos alcancen un objetivo o meta establecida.
- ✓ Retribución por logros.
- ✓ Ejecución de proyectos de responsabilidad social como: Actividades en equipos voluntarias de obras sociales como visitar enfermos, entrega de ayudas, compartir con comunidades y niños vulnerables.

1.2.2. Programa de pre pensionados

Orientado a preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Actividades para afrontar cambio de estilo de vida
- ✓ Reconocimiento a la trayectoria laboral
- ✓ Agradecimiento por servicio prestado
- ✓ Actividades con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

1.2.3. Programa de Promoción y Prevención en Salud: SG-SST.

Encaminado al desarrollo de actividades de prevención y promoción encaminadas a minimizar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades Laborales; generando un ambiente seguro para todos los funcionarios, contratistas y visitantes.



Actividades a desarrollar:

- ✓ Capacitación al personal en apoyo con la ARL en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Capacitación en Programas de vigilancia epidemiológica: (Riesgo Cardiovascular y Riesgos de los Desórdenes Músculo Esqueléticos).
- ✓ Capacitación en programas de intervención del riesgo psicosocial.
- ✓ Capacitación en programas de promoción y prevención.

1.2.4. SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este se pretende un balance entre las dimensiones de calidad de vida de los funcionarios, y una búsqueda de la entidad que permita fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados de la Alcaldía.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Reconocimiento de fechas especiales: Descanso remunerado por fecha de cumpleaños.
- ✓ Horario flexible de acuerdo al Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.53.
- ✓ Descanso por tiempo compensado en semana santa, semana de receso (octubre), navidad y año nuevo de acuerdo al Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.51.



2. PLAN DE INTERVENCIÓN ESTIMULOS E INCENTIVOS

Un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores logrando un impacto positivo en la gestión institucional. El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, tiene como propósito crear un ambiente laboral benéfico al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

2.1. Incentivos pecuniarios y no pecuniarios

El Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, deberá reglamentar lo pertinente respecto a la metodología de distribución de los incentivos, teniendo como base el presupuesto asignado, para la vigencia fiscal 2021 de conformidad con los lineamientos definidos en el presente plan y la normatividad vigente, tanto para el o los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción como para el mejor equipo de trabajo, dentro de los lineamientos legales vigentes.

Actividades a Desarrollar:

- ✓ Concurso mejor equipo de trabajo.
- ✓ Reconocimiento y detalle al Mejor empleado del mes.
- ✓ Entrega de diplomas por Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimientos por antigüedad.

Así mismo, el comité de Bienestar, Estímulos e Incentivos establecerá que presupuesto se utilizará para otorgar el incentivo pecuniario al equipo que obtenga el primer lugar en el Concurso Mejor Equipo de Trabajo y que de la



misma manera se entregue el incentivo no pecuniario a los equipos que obtengan el segundo y tercer lugar. La cuantía asignada para el incentivo pecuniario deberá ser distribuida de forma equitativa entre los integrantes del equipo o en su defecto, utilizada en una actividad de la que todos los integrantes puedan beneficiarse.

2.2. Apoyo a la Educación Formal

El Parágrafo 1 del decreto 1227 de 2005, Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005 señala lo siguiente: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente 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.

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023

La suscripción de la programación de actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023 estará a cargo de la Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces. Para la selección de las actividades a incluir en el programa se deberá tener en cuenta la preferencia o gustos de los servidores públicos mediante la aplicación de encuestas o entrevistas con cada uno de ellos, de esta manera se podrán priorizar las actividades a incluir en el programa, teniendo en cuenta datos reales que permitirán una mayor satisfacción de los servidores públicos.

Una vez se diseñe la programación de actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023 deberá ser presentado para aprobación y posteriormente ser anexado como parte integral al presente PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2023.



DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Para llevar a cabo la Ejecución de la Programación de las actividades de bienestar social, estímulos e incentivos vigencia 2023 de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, el cual hará parte integral del presente Plan, se deberá tener en cuenta la disponibilidad presupuestal asignada. De acuerdo a lo anterior, para la vigencia 2023 se cuenta con un presupuesto asignado como se detalla a continuación:

CODIGO	CONCEPTO	APROPIACION
1.2.1.0.00	Gastos de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	\$10.000.000

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Corresponderá a la oficina de talento humano con la colaboración del Comité de Bienestar, Estímulos e Incentivos realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan de lo cual se presentará un informe semestral.

Para evaluar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores de gestión:

CRITERIO	INDICADOR	META ANUAL	RESPONSABLES
Cumplimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos	Número de actividades realizadas / Número total de actividades programadas x 100%	100%	Jefe de talento humano o quien haga sus veces Comité de Bienestar Social, Estímulos e incentivos



República de Colombia
Departamento de Córdoba
Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento
Nit.800096804-9

