



Alcaldía de Montería
Coordinación Área de Talento Humano

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2020

ALCALDIA MUNICIPAL DE MONTERÍA

MONTERIA, 2020

Gobierno de la **CE T**



Alcaldía de Montería
Coordinación Área de Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
2. ALCANCE	4
3. RESPONSABLES	4
4. BENEFICIARIOS.....	5
5. MARCO TEORICO.....	5
6. MARCO NORMATIVO.....	5
7. CONTENIDO.....	8
7.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.....	8
7.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	8
7.3. BIENESTAR SOCIAL.....	8
7.3.1. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES	8
7.3.3. LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	9
8. INCENTIVOS.....	9
8.1. REQUISITOS.....	10
9. PRESUPUESTO	10
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIADES.....	10
11. EJECUCIÓN	11



Alcaldía de Montería

Coordinación Área de Talento Humano

INTRODUCCIÓN

El éxito de una administración depende del manejo que le dé a sus recursos, en especial al recurso humano, ya que al funcionario es quien hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

La Alcaldía de Montería desde el punto de vista de múltiples interacciones, concibe al servidor público como un ser integral, en la cual se tiene en cuenta las distintas esferas en las cuales se mueve el ser humano: laboral, familiar, social y personal, acoge las políticas de humanización y modernización de Estado. A su vez desea contribuir con la motivación de sus funcionarios y el apoyo para que se capaciten y mejoren su rendimiento.

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente a la Administración Pública, la gestión del Talento humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado. El Plan de Bienestar Social, se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

En el mismo orden de ideas, la Alcaldía de Montería le apuesta al Talento Humano, como el recurso más valioso y esencial de toda la Entidad, de ahí que plantee un plan general de bienestar que propicie la promoción y ejecución de las acciones tendientes a la optimización del clima laboral y una adecuada cultura organizacional, facilitando de este modo el desarrollo del potencial individual y colectivo.

De igual manera con este plan se pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios de este Municipio, respecto al clima organizacional, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físicos mental y social.

Gobierno de La **GE** **T**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área de Talento Humano

1. OBJETIVO GENERAL

Generar escenarios que propicien el mejoramiento en la calidad de vida de los servidores públicos y de sus familias, mediante la generación de condiciones favorables de trabajo y reconociendo su buen desempeño, con el fin de incidir directamente en el desarrollo integral de los servidores.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

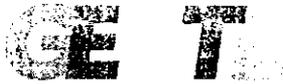
- Generar acciones que propendan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía de Montería y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Alcaldía, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Diagnosticar las necesidades de capacitación y la frecuencia para los funcionarios de la Alcaldía de Montería.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del funcionario de la Alcaldía de Montería.
- Generar mediante acciones de promoción y prevención participativas la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo, social, cultural del funcionario y su familia.

2. ALCANCE

Inicia desde la identificación del diagnóstico y formulación de las necesidades de bienestar e incentivos y termina en el seguimiento y evaluación del impacto de en los servidores del plan. Aplica a todos los funcionarios y sus familias.

3. RESPONSABLES

Alcalde Municipal
Secretario General
Coordinadora Área de Talento Humano
Funcionarios de la Entidad

Gobierno de la 



Alcaldía de Montería

Coordinación Área de Talento Humano

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de bienestar e Incentivos de la Alcaldía de Montería, todos los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y periodo fijo y sus familias.

5. MARCO TEORICO

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.

INCENTIVOS: Conjunto de instrumentos para estimular el desempeño en nivel de excelencia del personal.

INCENTIVOS PECUNARIOS: corresponde a reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada Entidad Pública.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: corresponden a reconocimientos en especie que se asignarán a los mejores equipos de trabajo y a los mejores empleados, tales como: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

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.

6. MARCO NORMATIVO

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que, "con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Gobierno de La 



Alcaldía de Montería

Coordinación Área de Talento Humano

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

Decreto 1083 de 2015

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

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

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados".

Parágrafo 1º: "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 2º. Modificado por el Decreto 051 de 2018 "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor".

Gobierno de La **GE T**



Alcaldía de Montería
Coordinación Área de Talento Humano

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

Artículo 2.2.10.12. "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".

Ley 1952 de 2019, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG: Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.



Alcaldía de Montería
Coordinación Área de Talento Humano

Guía de estímulos para los servidores públicos la cual establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

7. CONTENIDO

Este plan se diseñó de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, establecido mediante la Guía de estímulos de los servidores públicos.

7.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

La planta de personal de la entidad está conformada por c, dos de los cuales se encuentran vinculados por un periodo de un año y dos empleos vinculados en carrera administrativa.

La caracterización de los empleados se encuentra consignada en el formato de caracterización del personal de la planta central de la entidad, con el fin de tener claridad sobre qué programas de bienestar e incentivos deben adoptarse en la entidad.

7.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

Para la identificación de las necesidades de bienestar laboral y la medición del clima laboral se adoptan los formatos de diagnóstico de necesidades Y clima laboral, sugeridos por el DAFP. Dichos formatos son diligenciados por los servidores públicos de la entidad, siendo esta información el insumo más importante para la elaboración del plan de bienestar laboral e incentivos.

7.3. BIENESTAR SOCIAL

El bienestar comprende la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral.

La protección y servicios sociales comprenden programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia. De acuerdo a las necesidades detectadas, el bienestar social de la Alcaldía de Montería, en relación a la protección y servicios sociales priorizará los siguientes componentes en relación.

7.3.1. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES

Estrategias:

Gobierno de la **CE T**



Alcaldía de Montería

Coordinación Área de Talento Humano

- Coordinar y ejecutar actividades deportivas y recreativas establecidas con la Oficina de recreación y deporte municipal.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen como hobbies: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.

7.3.2. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

La promoción y prevención de la salud está altamente ligada con el plan de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, en el cual se plantea políticas y actividades orientadas a la protección de la salud de los trabajadores, mediante los siguientes programas:

- Programa de estilos de vida saludable
- Programa de pausas activas
- Programas de higiene y seguridad industrial

7.3.3. LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas, el campo que será atendido en el presente plan es el clima laboral.

En relación a este componente se tomarán en cuenta los resultados arrojados por la medición del clima laboral, para lo cual se establecen estrategias de intervención, con el fin de mejorar el clima laboral de la entidad.

En el programa de bienestar de la entidad también se realizarán las siguientes actividades dirigidas a la razón misional de la Alcaldía como la celebración de fechas especiales contempladas en el cronograma del plan de bienestar e incentivos vigencia 2020.

8. INCENTIVOS

para la vigencia 2020. El cual contempla los incentivos no pecuniarios que se implementaran en la Alcaldía de Montería se encuentra el **reconocimiento público**

Gobierno de La **GE T**



Alcaldía de Montería
Coordinación Área de Talento Humano

para los aquellos funcionarios que obtengan una calificación definitiva Sobresaliente en la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente a la vigencia anterior, dicha calificación será tomada del Informe Anual presentado ante el representante legal por el jefe de personal o a quien haga sus veces con fecha límite de 30 de Abril del presente año, dicho incentivo va dirigido a los empleados inscritos en carrera administrativa.

8.1. REQUISITOS

Los funcionarios deben reunir los siguientes requisitos para participar:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la Entidad no inferior a un año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

9. PRESUPUESTO

Para la vigencia 2020 se presupuestó un total de \$ 177.000.000 millones de pesos, para la ejecución de las actividades de bienestar e incentivos laborales de la entidad.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS LABORALES 2020				
1. Incentivo día de la familia				
FECHA	ACTIVIDAD	CONCEPTO	NUMERO DE ACTIVIDAD	NUMERO PERSONAS
OCTUBRE	Actividad para incentivar a los 89 funcionarios de la planta central	Bono de mercado para funcionarios de la planta central	1	89
2. Incentivo cultural y familiar - evento fin de año				
FECHA	ACTIVIDAD	CONCEPTO	NUMERO DE ACTIVIDAD	NUMERO PERSONAS
DICIEMBRE	Actividad de fin de año dirigida a los 89 funcionarios de la planta y su núcleo familiar: El señor alcalde y la gestora social, en un recorrido navideño harán entrega casa por casa de cena, ancheta	Ancheta navideña	1	89

Gobierno de la **GE** **TE**



Alcaldía de Montería
Coordinación Área de Talento Humano

	y bono navideño a los hijos de los funcionarios.	Cena navideña	1	89
		Bono navideño hijos	1	120
TOTAL ACTIVIDAD				
3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				
FECHA	ACTIVIDAD	CONCEPTO	NUMERO DE ACTIVIDAD	NUMERO PERSONAS
OCTUBRE	Evaluación de desempeño laboral a los funcionarios de Carrera Administrativa de la Alcaldía de Montería.	Aplicación de los formularios establecidos	1	36
		Análisis de Resultados	1	36
		Reuniones de socialización	1	1
4. Incentivo a funcionarios con la mejor calificación en la evaluación de desempeño				
FECHA	ACTIVIDAD	CONCEPTO	NUMERO DE ACTIVIDAD	NUMERO PERSONAS
DICIEMBRE	Incentivo a funcionarios con la mejor calificación en la evaluación de desempeño	Primer Puesto	1	1
		Segundo Puesto	1	1
		Tercer Puesto	1	1
		Cuarto Puesto	1	1
		Quinto Puesto	1	1

11. EJECUCIÓN

La ejecución del plan de bienestar e incentivos estará liderada por el secretario general, quien figura como jefe de personal de la entidad, acompañado por el equipo asignado del talento humano

Elaborado por:

Beatriz Menéndez C.
BEATRIZ MENDEZ CABRALES
COORDINADORA AREA DE TALENTO HUMANO

Gobierno de la  