



| | | | | |
|--|--------------------------------------|--|-------------|--|
|  <p>Alcaldía de Nunchia Casanare Nº. 800.099.425-4</p> | SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL | CODIGO: SGYG 0101.28.08 | |  |
| | GUÍA DOCUMENTAL | FECHA: 02-09-2010 | Versión: 01 | |
| 110.44.10 | | PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL | | |

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



NORBERTO MARTINEZ

Alcalde Municipal



LEIDY TATIANA RIOS FERNANDEZ

Secretaría General y de Gobierno

ALCALDÍA DE NUNCHÍA
“POR EL NUNCHÍA QUE SOÑAMOS”

ENERO 2022



| | | | | |
|---|--------------------------------------|--|-------------|--|
|  <p>Alcaldía de Nunchía Casanare Nit. 800.099.425-4</p> | SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL | CODIGO: SGYG 0101.28.08 | |  |
| | GUÍA DOCUMENTAL | FECHA: 02-09-2010 | Versión: 01 | |
| 110.44.10 | | PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL | | |

INTRODUCCIÓN



El sistema de estímulos está conformado por un conjunto de políticas, programas, entidades y disposiciones legales de bienestar social, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción desarrollo y bienestar de los empleados del estado en la realización de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El programa de bienestar social está dirigido a servidores públicos con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales con el fin de contribuir a su calidad de vida, exaltando la labor del servidor y generando una cultura en la que se muestre un sentido de pertenencia y motivación.

La Administración Municipal tiene el compromiso de velar por el Talento Humano, pues son los funcionarios el activo más importante de la entidad desempeñando sus labores y asumiendo su carga laboral, el alcalde del Municipio de Nunchía como responsable del cumplimiento de los objetivos contribuye a la exaltación de sus empleados en capacitación, incentivos y bienestar social para el mejoramiento laboral.

La Alcaldía Municipal de Nunchía forja al servidor publico como un ser integral, teniendo en cuenta los distintos espacios en los que se mueve el ser humano, como lo es el ámbito laboral, familiar, social y personal; pretendiendo con la implementación de los programas de bienestar y planes de incentivos el desarrollo integral y la satisfacción de su recurso humano.



| | | | | |
|--|--------------------------------------|--|-------------|--|
|  Alcaldía de Nunchía Casanare N.º. 800.099.425-4 | SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL | CODIGO: SGYG 0101.28.08 | |  |
| | GUÍA DOCUMENTAL | FECHA: 02-09-2010 | Versión: 01 | |
| 110.44.10 | | PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL | | |

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Desarrollar acciones que permitan crear, mantener y mejorar las condiciones laborales que favorezcan el desarrollo en los entornos social, personal e institucional y que a su vez permitan elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia del servidor público.

1.2 Objetivos específicos

- Propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo de identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad.
- Fomentar mediante capacitaciones a los servidores públicos la eficacia, la eficiencia y la afectividad en su desempeño dentro de sus funciones.
- Definir el Plan de Incentivos y Bienestar Social el autocontrol, seguimiento y evaluación al plan de Capacitaciones y Bienestar.

2. DEFINICIONES

Los siguientes son conceptos necesarios para la comprensión y ejecución del presente plan, tomados de los lineamientos de política del DAFP acerca del Sistema de Estímulos.



Incentivo: es todo estímulo expresamente planeado por la entidad, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al ser satisfactor de una necesidad, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Programa de bienestar social: 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 el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual trabaja.

Programa de incentivos: programas orientados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Calidad de vida laboral: ambiente percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

Clima laboral: forma como el servidor público percibe su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento en la entidad.

| | | | | |
|---|---|---|-----------------|--|
|  <p>Alcaldía de Nunchia Casanare N.º. 800.099.425-4</p> | <p>SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL</p> | <p>CODIGO: SGYG 0101.28.08</p> | |  |
| | <p>GUÍA DOCUMENTAL</p> | <p>FECHA: 02-09-2010</p> | | |
| | | <p>Versión: 01</p> | <p>Página 4</p> | |
| <p>110.44.10</p> | | <p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</p> | | |

Aptitud: capacidad de una persona para realizar adecuadamente cierta actividad, función o servicio.

Compromiso organizacional: es el compromiso del empleado para compartir sus conocimientos presentes y futuros en relación con entidad.

Sistema de estímulos: conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados.

3. MARCO NORMATIVO

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 1227 de 2005: en el artículo 76 señala que los incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

- Artículo 77-Establece que el jefe de cada entidad adoptara anualmente el plan de incentivos institucionales y señalara en el los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, provisionalidad o de libre nombramiento y remoción, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

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

- Artículo 78- 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 determinara 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 funcionamiento como equipo de trabajo.



| | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|-------------------------|----------|--|
|  Alcaldía de Nunchía Casanare Nit. 800.029.425-4 | SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL | | CODIGO: SGYG 0101.28.08 | |  |
| | GUÍA DOCUMENTAL | | FECHA: 02-09-2010 | | |
| | | | Versión: 01 | Página 5 | |
| 110.44.10 | | PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL | | | |

- Artículo 79-Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera, libre nombramiento y remoción. 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 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 implementaran a raves 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 los programas de protección y servicios sociales.

Ley 909 de 2004-Se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.

Ley 1960 de 2019- Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

4. ESTRUCTURA PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



4.1 Plan de bienestar social

El Plan de Bienestar de la Alcaldía de Nunchía, busca atender de manera integral a sus empleados y propiciar su desempeño productivo, teniendo en cuenta los siguientes principios: participación, uso racional de los recursos y cooperación interinstitucional.

Se determina el cronograma de actividades a realizar en el marco del desarrollo del programa de bienestar en los cuales participe el Alcalde Municipal, Secretaria General y de Gobierno, Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, Representante del Comité de Personal; el mismo hará parte integral del presente año administrativo y de desarrollar a través de 8 líneas estratégicas establecidas así.

- ❖ Actividades puntuales (cronograma de actividades)
- ❖ Ambientes adecuados (orden y organización de los lugares de trabajo)
- ❖ Mensajes de reflexión (postales)
- ❖ Capacitación



| | | | | |
|---|--|-------------------------|----------|--|
|  <p>Alcaldía de Nunchía Casanare N.º. 800.099.425-4</p> | SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL | CODIGO: SGYG 0101.28.08 | |  |
| | GUÍA DOCUMENTAL | FECHA: 02-09-2010 | | |
| | | Versión: 01 | Página 6 | |
| 110.44.10 | PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL | | | |

- ❖ Acciones invasivas (presentación proyecto de convivencia a líderes)
- ❖ Aprovechar talentos, capacidades, habilidades de los servidores públicos
- ❖ Institucionalizar momentos
- ❖ Lugares invasivos y/o invadir cotidianidad

4.2 Plan de Incentivos

De acuerdo con lo señalado en el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998 y el artículo 76 del Decreto 1227 de 2005, el objeto de los planes de incentivos es otorgar reconocimientos a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción por su buen desempeño, y propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad. En este sentido, las entidades públicas pueden otorgar incentivos pecuniarios a los mejores equipos de trabajo, y no pecuniarios a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. Por consiguiente, se establece en el Plan de estímulos e incentivos, como reconocimiento al desempeño laboral en niveles de excelencia, en las siguientes categorías:

- El mejor empleado de la administración municipal (carrera administrativa)
- Mejor dependencia con desempeño

Lo anterior obedece al artículo 33 y 34 del Decreto 1567 de 1998 se seleccionaron los siguientes incentivos para el mejor empleado de la entidad a la ley vigente de la siguiente manera:



- Reconocimiento público a la labor
- Una tarde de descanso para el personal de la dependencia sobresaliente.

Los empleados deben reunir los requisitos para participar de los incentivos según el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la Alcaldía de Nunchía no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente.
- Acreditar el nivel de excelencia en la evaluación y desempeño.

Para las personas vinculadas en los cargos de Libre Nombramiento y Remoción:



| | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|-------------------------|----------|--|
|  <p>Alcaldía de Nunchía Casanare Nú. 800.099.425-4</p> | SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL | | CODIGO: SGYG 0101.28.08 | |  |
| | GUÍA DOCUMENTAL | | FECHA: 02-09-2010 | | |
| | | | Versión: 01 | Página 7 | |
| 110.44.10 PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL | | | | | |

- Pertenecer a los niveles directivo, profesional, técnico o asistencial.
- Acreditar tiempo de servicio continuo en la alcaldía municipal de Nunchía no inferior a un (1) año.
- Haber sido evaluados en niveles de excelencia (sobresaliente) con los instrumentos de calificación que se aplican para los funcionarios de Carrera Administrativa correspondiente al ario inmediatamente anterior al cual se otorguen los incentivos.
- No haber sido sancionado disciplinariamente.

5. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Incentivos y Capacitaciones son todos los funcionarios de la planta de la Alcaldía Municipal de Nunchía -Casanare compuesta por veintisiete (27) funcionarios en calidad de: Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa y Provisionalidad.



6. EJECUCIÓN

Una vez se estructura el Plan Institucional Incentivos y bienestar laboral se realiza su adopción, divulgación y se solicitara a las diferentes entidades el respectivo apoyo para el desarrollo de las actividades propuestas.

6.1 Cronograma de actividades vigencia 2022

| ITEM | ACTIVIDAD | MESES | | | | | | | | | | | |
|------|---|-------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|--|
| | | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGOS | SEP | OCT | NOV | DIC | |
| 1 | INICIO DE AÑO (PRESENTACIÓN) | | | | | | | | | | | | |
| 2 | CONMEMORACIÓN DIA DE LA MUJER | | | | | | | | | | | | |
| 3 | CONMEMORACION DIA DEL HOMBRE | | | | | | | | | | | | |
| 4 | DIA DE LA SECRETARIA | | | | | | | | | | | | |
| 5 | SALIDA INTEGRACIÓN (PERSONAL DE PLANTA) | | | | | | | | | | | | |
| 6 | CONMEMORACIÓN DIA DE LA FAMILIA | | | | | | | | | | | | |

77

| | | | | |
|---|--------------------------------------|--|-------------|--|
|  <p>Alcaldía de Nunchía Casanare Niz. 800.099.425-4</p> | SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL | CODIGO: SGYG 0101.28.08 | |  |
| | GUÍA DOCUMENTAL | FECHA: 02-09-2010 | Versión: 01 | |
| 110.44.10 | | PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL | | |

7. DERECHOS Y DEBERES DEL SERVIDOR PÚBLICO CON EL PROGRAMA DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas en cabeza de la Secretaria General y de Gobierno con el apoyo del "grupo de la felicidad".

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación y seguimiento del plan de bienestar e incentivos 2022 se realizara de acuerdo a los indicadores planteados a continuación por cada uno de los ítems del programa del mismo:

| INDICADOR | FORMULA DEL INDICADOR |
|--|---|
| Cobertura de servidores de planta en las actividades del sistema de estímulos y bienestar. | Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Estímulos y bienestar en el periodo / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades en el periodo *100 |
| Cumplimiento al Plan de Bienestar | Actividades ejecutadas / Actividades programadas |


LEIDY TATIANA RÍOS FERNANDEZ
 Secretaria General y de Gobierno

Liliana Romero
 Digito: Liliana Romero
 Prof. De Apoyo

