

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
AÑO - 2019**

ALCALDIA MUNICIPAL DE BARANOA ATLANTICO



LAZARO RAFAEL ESCALANTE ESTRADA
Alcalde Municipal

CARLOS ARAUJO
Profesional Universitario
Proceso de Talento Humano

BARANOA, ENERO DE 2019





  <p>BARANOA SOCIAL Y SEGURA Nuestra Mejor Inversión es la Gente</p>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 1 de 17	



TABLA DE CONTENIDIO

CONTROL DE CAMBIOS	2
PRESENTACIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVO	9
3. BENEFICIARIOS	10
4. RESPONSABLE DE EJECUCION DEL PROGRAMA	10
5. AREAS DE INTERVENCIÓN	10
5.1. Protección y Servicios Sociales:	10
5.2. Calidad de Vida Laboral:	11
5.3. Programa De Seguridad Social Integral	12
5.4. Programa De Recreación Y Deportes	13
5.5. . Programa De Convivencia Institucional.	13
6. CRONOGRAMA	14
7. INCENTIVOS	14
8. PRESUPUESTO	15
11. SOCIALIZACIÓN Y APROBACIÓN	15
ANEXO NO. 1	16

  <p>BARANOA SOCIAL Y SEGURA Nuestra Mejor Inversión es la Gente</p>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
			VERSION	02
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019			PAGINAS: 2 de 17	

CONTROL DE CAMBIOS

TITULO DEL DOCUENTO	Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2019		
FECHA DE ELABORACION	Enero 25 de 2019		
OBJETO DE ELABORACIÓN	Cumplimiento de normatividad		
VERSION DEL DOCUMENTO	02		
AREA	Proceso de Apoyo		
PROCESO	Talento Humano	Código	PA-OTH
AUTORIZACIONES			
ELABORÓ EL DOCUMENTO	Carlos Araujo		
CARGO	Profesional Universitario Talento Humano		
FIRMA			
REVISÓ EL DOCUMENTO	Álvaro Enrique Silvera Rada		
CARGO	Jefe de Control Interno		
FIRMA			
APROBÓ EL DOCUMENTO	Lázaro Rafael Escalante Estrada		
CARGO	Alcalde Municipal		
FIRMA			

  <p>BARANOA SOCIAL Y SEGURA Nuestra Mejor Inversión es la Gente</p>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
			VERSION	02
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019			PAGINAS: 3 de 17	

PRESENTACIÓN

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esenciales del desarrollo armónico e integral del servidor.


En consecuencia, el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la Alcaldía Municipal de Baranoa - Atlántico, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del servidor. Para ello, el Comité de Bienestar Social de la Alcaldía Municipal ha diseñado, estructurado, para la implementación y ejecución de los planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Así mismo, se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del Municipio de Baranoa, pretende formular y priorizar las acciones para responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la Entidad, buscando su desarrollo integral, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, incluye el desarrollo de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, e caminadas a mejorar la satisfacción de los servidores públicos y su nivel de desempeño en cada uno de los empleos que ocupan.

Este documento es el resultado de un análisis de los intereses de los servidores públicos y su núcleo familiar, a partir del correspondiente diagnóstico, en el marco de los recursos presupuestales disponibles.

 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		PAGINAS: 4 de 17	

1. MARCO NORMATIVO

El párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 904, 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”*.

El artículo 13 del decreto 1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, *“el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar social e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”*.



El literal e) del artículo 16 del Decreto 1567 de 1998, define los programas de bienestar social e incentivos como el componente a través del cual se expresa el Sistema de Estímulos en las entidades del Estado.

El literal c) del artículo 17 del Decreto 1567 de 1998, establece que las entidades nacionales y territoriales *“actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar social e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales”*.

De conformidad con lo establecido en los artículos 19 del decreto 1567 de 1998, las entidades públicas deberán organizar anualmente los programas de bienestar social e incentivos, dirigido a todos sus empleados.

De acuerdo con las orientaciones metodológicas emitidas sobre el Sistema de Estímulos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el año 2012, *“los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad”*.

El artículo 76 del Decreto 1227 de 2005, contempla: *“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”*.

  <p>BARANOA SOCIAL Y SEGURA Nuestra Mejor Inversión es la Gente</p>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 5 de 17	

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 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: 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 menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. 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 Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 6 de 17	

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los 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.

Artículo 2.2.10.6. 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.

Artículo 2.2.10.7. 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 al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. 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.

  BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 7 de 17	

Artículo 2.2.10.8. 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.

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.

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.



Artículo 2.2.10.10. 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 decreto. 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.

Artículo 2.2.10.11. 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 decreto. 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.

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.

  <p>BARANOA SOCIAL Y SEGURA Nuestra Mejor Inversión es la Gente</p>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 8 de 17	

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.

Artículo 2.2.10.13. 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.

- 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.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.


2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

9. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

10. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 9 de 17	

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.


Artículo 2.2.10.17. 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.

Ley 734 de 2002, en los 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

2. OBJETIVO

2.1. Objetivo General.

Construir y mantener las condiciones que impacten el desarrollo integral de los funcionarios de la Entidad, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitir el incremento del nivel de desempeño de los servidores públicos bajo criterios de eficacia, eficiencia y efectividad y por tanto reconocer el esfuerzo que el personal realiza año a año y que se demuestra en dichos niveles de desempeño

 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 10 de 17	

2.2. Objetivos Específicos.

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores del Departamento.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

3. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social de la Entidad, los servidores públicos vinculados a la planta de personal y su núcleo familiar.



4. RESPONSABLE DE EJECUCION DEL PROGRAMA

- **Oficina de Talento Humano:** Está oficina es la encargada de ejecutar el proceso de Talento Humano en la entidad, adscrita a la Secretaría General, por lo que le corresponde ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones del talento humano, concerniente al Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Baranoa.
- **Comité de Bienestar Social:** Recae sobre este comité la responsabilidad de aprobar el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Baranoa y de coordinar y hacer seguimiento con el profesional universitario del Proceso de Talento Humano de la entidad, las diferentes actividades programadas en dicho programa.

5. AREAS DE INTERVENCIÓN

Se constituirán en áreas de intervención del Programa de Bienestar Social las siguientes:

5.1. Protección y Servicios Sociales:

  BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 11 de 17	

Corresponde al conjunto de acciones que programará y ejecutará la Alcaldía Municipal de Baranoa, dirigidas a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los funcionarios de la Entidad y su familia. En este orden de ideas incluirá el desarrollo de las siguientes actividades:

- Conmemoración y reconocimiento de los servidores públicos de la Entidad en su cumpleaños.
- Conmemoración de fechas institucionalizadas como: Día Internacional de la Mujer, Día de la Niñez y la Recreación, Día de la Secretaria, Día de la Madre y Día del Padre
- Actividades deportivas y culturales de integración de los servidores públicos de la Entidad
- Jornadas de promoción y prevención de la salud

5.2. Calidad de Vida Laboral:

Incluye las acciones dirigidas a la construcción de un ambiente satisfactorio y propicio para el bienestar del servidor público y su desarrollo, buscando generar un impacto positivo en el desempeño de sus cargos y por tanto en los resultados de la organización. Bajo esta consideración, incluye el desarrollo de las siguientes actividades:

La 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.


Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- **Medición de 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.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- **Programa de Pre pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión,

 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 12 de 17	

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. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.


5.3. Programa De Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas 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. El papel del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

El comité de bienestar social y la oficina de Talento Humano, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la entidad, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

Estrategias:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		PAGINAS: 13 de 17	

5.4. Programa De Recreación Y Deportes

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, 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 conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico hacia la generación de ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a 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 y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.



Estrategias:

- Coordinación y ejecución de los programas deportivos y recreativos establecidos con entidades deportivas.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Realizar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores

5.5. Programa De Convivencia Institucional.

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias:

  <p>BARANOA SOCIAL Y SEGURA Nuestra Mejor Inversión es la Gente</p>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 14 de 17	

- Comunicar, Atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la Alcaldía Municipal.
- Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo así como con los demás equipos de trabajo de la Entidad.
- Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales la organización de estos eventos.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Alcaldía Municipal.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.

6. CRONOGRAMA



Las actividades de Bienestar Social descritas en el artículo anterior se consolidan en el cronograma adjunto al presente acto administrativo y que hace parte del mismo.

7. INCENTIVOS

Los incentivos se constituyen en el medio que permite reconocer el desempeño de los servidores públicos de la Entidad y de los equipos de trabajo que generan logros significativos para la mejora demostrada de la gestión de la Alcaldía Municipal de Baranoa.

La Alcaldía Municipal de Baranoa otorgará los siguientes incentivos (no pecuniarios) a los funcionarios de la Entidad:

- Comisión de servicio para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción
- Encargos en un empleo de nivel jerárquico superior
- Participación en proyectos especiales y de alto impacto institucional
- Reconocimiento público a la labor meritoria, mediante acto administrativo expedido por el Alcalde Municipal.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
			VERSION	02
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019			PAGINAS: 15 de 17	

Los incentivos no pecuniarios serán otorgados a:

- Mejor empleado de carrera administrativa de cada año
- Mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción
- Equipos de trabajo con logros superiores de alto impacto para la Entidad

La selección de los mejores empleados se desarrollará de acuerdo con lo establecido en el procedimiento “Programa de Bienestar Social e Incentivos”, código PA-TH-P0202, correspondiente al proceso “Gestión del Talento Humano”.

La ejecución de las actividades se realizará en forma directa o mediante contratación de personas naturales o jurídicas, además con el apoyo de los organismos encargados de la protección, seguridad social y los servicios sociales, entre otras, con las cuales se podrán establecer alianzas y convenios:


- Caja de Compensación Familiar escogida por el Empleador
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Administradora de Riesgos Laboral escogida por el Empleador
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- ESE Municipal

8. PRESUPUESTO

La administración del Programa de Bienestar Social e Incentivos será imputada al rubro Gastos de Bienestar Social 1.4.1.2.3. Presupuesto de Rentas, Gastos e Inversión de la vigencia 2019 del Municipio de Baranoa.

11. SOCIALIZACIÓN Y APROBACIÓN


El Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2019, será objeto de socialización y aprobación ante el Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Baranoa, cuya acta hará parte integral del presente documento

 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		PAGINAS: 16 de 17	

ANEXO NO. 1

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>		ALCALDIA MUNICIPAL DE BARANOA - ATLANTICO		VIGENCIA	2019			
		PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSION	02			
		CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO		PAGINAS	1 DE 3			
		VIGENCIA 2019						
PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2019								
N°	PROGRAMA	ACTIVIDAD	A QUIEN VA DIRIGIDO	CRONOGRAMA ANUAL				RESPONSABLE
				I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	
1.1	1. Programa De Seguridad Social Integral	Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal	X	X	X	X	Oficina de Talento Humano
1.2		Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal	X	X	X	X	Oficina de Talento Humano
1.3		Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre servicios y traslados.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal	X	X	X	X	Oficina de Talento Humano
1.4		Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal	X	X	X	X	Oficina de Talento Humano
2.1	2. Programa De Recreación Y Deportes	Coordinación y ejecución de los programas deportivos y recreativos establecidos con entidades deportivas.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal		X		X	Oficina de Talento Humano Comité de Bienestar Social e Incentivos
2.2		Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal		X		X	Oficina de Talento Humano Comité de Bienestar Social e Incentivos
2.3		Realizar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal		X		X	Oficina de Talento Humano

 BARANOA SOCIAL Y SEGURA <i>Nuestra Mejor Inversión es la Gente</i>	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2019		PAGINAS: 17 de 17	

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2019							2 DE 3	
N°	PROGRAMA	ACTIVIDAD	A QUIEN VA DIRIGIDO	CRONOGRAMA ANUAL				RESPONSABLE
				I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	
3.1	3. Área De Calidad De Vida Laboral	Medición de Clima Laboral	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal		X			Oficina de Talento Humano
4.1	4. Programa De Convivencia Institucional	Comunicar, Atender y hacer participe de todas las actividades programadas a los servidores de la Alcaldía Municipal.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal	X	X	X	X	Oficina de Talento Humano
4.2		Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal	X	X	X	X	Oficina de Talento Humano
4.3		Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo así como con los demás equipos de trabajo de la Entidad.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal		X		X	Oficina de Talento Humano
4.4		Coordinación y ejecución de los programas deportivos y recreativos establecidos con entidades deportivas.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal		X		X	Oficina de Talento Humano
4.5		Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales la organización de estos eventos.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal	X	X	X	X	Oficina de Talento Humano
4.6		Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Alcaldía Municipal.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal	X	X	X	X	Oficina de Talento Humano Comité de Bienestar Social e Incentivos
4.7		Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal	X	X	X	X	Oficina de Talento Humano Comité de Bienestar Social e Incentivos

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2019							3 DE 3	
N°	PROGRAMA	ACTIVIDAD	A QUIEN VA DIRIGIDO	CRONOGRAMA ANUAL				RESPONSABLE
				I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	
5.1	5. Programa de Incentivos	Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal	X	X	X	X	Secretaría de Gobierno Municipal
5.2		Ceremonia oficial del día del Servidor Público y consisten en otorgar un día de compensatorio. Adicionalmente, se hace entrega de reconocimientos especiales como por ejemplo, menciones de honor con copia a la hoja de vida y publicado en la página web de la Alcaldía Municipal de Polonuevo –Atlántico.	Todos los servidores de la Alcaldía Municipal				X	Secretaría de Gobierno Municipal