

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS  
VIGENCIA 2020**

**ALCALDIA MUNICIPAL  
BARANOA ATLANTICO**



**ROBERTO CELEDON VENEGAS**  
Alcalde Municipal

**ROSIBEL LLANOS ESCALANTE**  
Jefe de Talento Humano (E)

**BARANOA, ENERO DE 2020**

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOVA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 1 de 16</b>	

## TABLA DE CONTENIDO

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>1. PRESENTACIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>1. PROPOSITO GENERAL DEL PLAN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. JUSTIFICACION</b> .....	<b>3</b>
<b>6. OBJETIVOS</b> .....	<b>10</b>
<b>7. BENEFICIARIOS</b> .....	<b>10</b>
<b>8. RESPONSABLE</b> .....	<b>11</b>
<b>9. AREAS DE INTERVENCIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>10. EVALUACIÓN DEL PLAN</b> .....	<b>15</b>
<b>11. PRESUPUESTO APROBADO VIGENCIA 2020</b> .....	<b>15</b>
<b>12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PROYECTADAS</b> .....	<b>16</b>

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 2 de 16</b>	

## 1. 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.

Por ello, se cuenta con el análisis de las necesidades de los servidores, así como los lineamientos señalados por la Alta Dirección, que permiten plantear un Programa estructurado, teniendo en cuenta los criterios señalados en materia de Bienestar Social y Salud Laboral.

En el mismo se definen los recursos previstos en el presupuesto para atender las diferentes actividades, los cuales se integran mediante mecanismos de coordinación y cooperación institucional, tanto públicos como privados que hacen posible utilizar con una mayor eficiencia los recursos disponibles.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOVA</b> NIT No. 890112371-8		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 3 de 16</b>	

## 1. PROPOSITO GENERAL DEL PLAN

Este plan de Bienestar social e incentivos se hace con el propósito de crear condiciones de trabajo favorables buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los funcionarios y de los grupos de trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

## 2. JUSTIFICACION

Con el desarrollo del Plan de Bienestar Social e incentivos la Administración Municipal, busca fomentar en su funcionarios un equilibrio físico, mental y de relaciones positivas para optimizar y satisfacer necesidades personales en cuanto a mejoramiento del clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Entidad sino a manera individual por cada uno de los funcionarios.

## 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.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “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.”

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.** Establece que, con el propósito de elevar, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

**Ley 1960 DE 2019, modificatoria del Literal g) del Artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998:** Referente al acceso de todos los servidores públicos al programa de bienestar social independientemente de su tipo de vinculación, establecido así: “g) *Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su*

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOVA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 4 de 16</b>	

*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”.*


Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 5 de 16</b>	

## 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.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>	<b>AÑO 2020</b>	
		<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 6 de 16</b>	

**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.


**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.

**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.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOVA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 7 de 16</b>	

**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.

**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.



 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>	<b>AÑO 2020</b>	
		<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 8 de 16</b>	

**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.
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:

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 9 de 16</b>	

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

5. 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.

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

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOVA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 10 de 16</b>	

vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

## 6. OBJETIVOS

### 3.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Baranoa, propenderá por generar en sus empleados un clima organizacional, que se manifieste de manera positiva en su motivación al interior de la entidad, su relación con los demás empleados, sea cual sea su nivel jerárquico, gozando de calidez humana, que se refleje en la misión Institucional e identidad con la administración e imagen hacia los clientes externos.

### 3.2 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 público 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.

## 7. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Baranoa – Atlántico.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> NIT No. 890112371-8		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 11 de 16</b>	

## 8. RESPONSABLE

- Dentro de las funciones que tiene la Secretaria General, se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones del talento humano.

## 9. AREAS DE INTERVENCIÓN

El plan de Bienestar Social e Incentivos se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público. Para promover una atención integral a los funcionarios y propiciar su desempeño productivo el Plan de Bienestar Social e Incentivos está enmarcado dentro del área de calidad de vida. Las áreas de intervención que se plasman en las Políticas Institucionales, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos. Para el logro y éxito de las Políticas Institucionales, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

El Plan de Bienestar Social e incentivos del año 2020 está dirigido a todos los empleados de la entidad, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca dentro de dos áreas.

### 6.1. Área De 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.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la Alcaldía municipal velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 12 de 16</b>	

talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

### **6.1.1. 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.


#### **Cobertura**

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Alcaldía Municipal de Baranoa - Atlántico y su grupo familiar, en temas relacionados 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 desarrollará la Alcaldía a través de la caja de compensación familiar.

El comité de bienestar laboral y la Secretaria de Gobierno, seguridad y convivencia ciudadana , 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.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOVA</b> NIT No. 890112371-8		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 13 de 16</b>	

### 6.1.2. 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

### 6.2. Área De Calidad De Vida Laboral

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

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 14 de 16</b>	

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, 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.

### 6.2.1. 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:

- 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.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> NIT No. 890112371-8		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 15 de 16</b>	

- 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.

### 6.2.2. Incentivos

Se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

#### **Estrategias:**

- 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.
- Los incentivos serán entregados en 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 Baranoa –Atlántico.

## 10. EVALUACIÓN DEL PLAN

- El plan de Bienestar Social e Incentivos se evaluará a través de la encuesta de satisfacción de bienestar social y evaluación de del clima organizacional a los funcionarios.

## 11. PRESUPUESTO APROBADO VIGENCIA 2020

La Administración Municipal en cumplimiento al porcentaje establecido para el rubro de Bienestar Social e Incentivos, apropia la partida presupuestal correspondientes para financiar los gastos que demanda dicho Plan.



 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOVA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 16 de 16</b>	

## 12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PROYECTADAS

PROGRAMA	ACTIVIDAD	ACCIONES A REALIZAR	FECHA
Deporte y Recreación	Jornadas Deportivas y recreativas	Realizar Jornadas Deportivas y Recreativas dentro de la Entidad como rumboterapia, pausas activas, entre otras.	Febrero - Diciembre
		Realizar actividades deportivas y recreativas fuera de la entidad	Febrero - Diciembre
Cultura y valores	Jornadas culturales	Novenas de aguinaldos en conjunto con los funcionarios y una actividad social, cultural y recreativa para los funcionarios como fortalecimiento del clima laboral y Organizacional.	Febrero - Diciembre
Clima Laboral	Medición del Clima organizacional en la entidad	Desarrollar medición del clima Organizacional.	Diciembre

Se anexa cronograma específico de actividades a desarrollar en la vigencia 2020.