

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 1 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

RESOLUCION No. 0034
(30 enero de 2021)

“POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS, DEL MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA, VIGENCIA 2021”

La Alcaldesa Municipal de Ansermanuevo Valle del Cauca, en uso de sus Facultades constitucionales y legales, especialmente las conferidas en la Ley 909 del 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1567 de 1998, y,

CONSIDERANDO

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, estableció el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el 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 de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que en los numerales 4 y 5, del artículo 33, Ley 734 de 2002 se contemplan los derechos que tienen los funcionarios público: 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Que la Ley 909 de 2004 en su 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.

Que el Decreto 1083 de 2015 2.2.10.8 *Planes de incentivos*. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 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. 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.

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 2 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

Que la Administración Municipal, como entidad Territorial implementa el Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos de los empleados públicos para el período fiscal 2021, en desarrollo del talento humano, a través de las condiciones aptas a nivel físico, formativo, cultural, deportivo, recreativo, incentivos, en los ámbitos laboral y personal, generando en su lugar de trabajo un espacio agradable para el ejercicio eficiente de sus funciones.

Que el plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos fue socializado y aprobado en reunión de comité institucional el día 30 de enero de 2021.

✓ Por lo anterior, la Alcadesa Municipal,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: IMPLEMENTAR el Plan de BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS, DEL MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA, VIGENCIA 2021, de acuerdo a los siguientes lineamientos:

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Social de la Administración municipal de Ansermanuevo Valle del Cauca, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos, los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, de tal manera que la empresa se sensibilice con sus funcionarios, y éstos sientan el espacio laboral, como una prolongación de su hogar.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral y fomentar una cultura de innovación en la Administración municipal.

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 3 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

MARCO LEGAL

- ✓ **CONSTITUCIÓN POLÍTICA:** Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.
- ✓ **DECRETO 1567 DE 1998.** "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". En su artículo tercero establece que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el 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 de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- ✓ **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 vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- ✓ **LEY 909 DE 2004.** "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Establece en el parágrafo del Artículo 36 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 las desarrollen.
- ✓ **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.

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 4 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

OBJETIVO GENERAL

El objetivo principal de los programas y políticas de bienestar social, Incentivos y Estímulos, es desarrollar 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.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, en los roles personal y familiar para que se constituyan en factores motivacionales que posibiliten la identificación del funcionario con los propósitos y retos de la Administración.
2. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de la innovación que genere valor a la sociedad desde su propia experiencia.
3. 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. Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de la Alcaldía.

CAPITULO II

POLITICAS DE BIENESTAR LABORAL

Definición de la política de bienestar social: La política de Bienestar Social, es mediante la cual se establecerán los parámetros y procedimientos del proceso de bienestar que se ejecutara en la Administración Central de Ansermanuevo Valle del Cauca.

Procedimientos de la política bienestar social: Con el objetivo de garantizar el correcto desarrollo de esta política se realizarán los siguientes procedimientos en materia de Bienestar Social:

a. Diseño del programa de bienestar social: la Oficina de Talento Humano con la participación activa de los funcionarios de la entidad, realizará un estudio de las necesidades de los empleados, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas de acciones a desarrollar en materia de bienestar social, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 5 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3
		FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

Se deberá diseñar el programa anual de bienestar social para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles y como mínimo anualmente se desarrollaran tres acciones de bienestar social.

b. Ejecución del programa de bienestar social: Se deberá ejecutar el programa en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según las necesidades priorizadas por el programa.

c. Evaluación y seguimiento: Se realizará el seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir posteriormente sobre su modificación, mejoramiento o continuidad.

ORIENTACIONES PLAN DE BIENESTAR LABORAL

El Plan de Bienestar Social, estará orientado a las áreas mencionadas anteriormente, cada una tendrá actividades específicas que estarán programadas durante el transcurso de la vigencia. Teniendo en cuenta que algunas se realizarán dependiendo de los eventos o situaciones que se puedan presentar, aunque existirán algunas con fechas definidas. Las actividades son las siguientes:

ACTIVIDADES

Área Deportiva: Participación en Torneos deportivos

Área Recreativo-Turística y Vacacionales: Caminatas Ecológicas, ciclo vías.

Área Artística y Cultural: Cine foro, Cine foro, Danzas, Rumboterapia.

Área Social: Reconocimiento mensual de cumpleaños para los funcionarios y día compensatorio.

Organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales.

Celebración de fechas especiales: Día de la mujer. (8 de Marzo), Día del hombre (19 de marzo), Día del servidor público (27 de junio), Aniversario del municipio (15 de Agosto), Novenas navideñas.

Eventos y celebraciones especiales

Área Preventiva: Plan de Seguridad de Seguridad y Salud en el Trabajo, Jornadas de realización de pausas activas, Realizar una revisión por cada dependencia de la dotación y condición física de cada una en términos de funcionamiento y ergonomía, Campañas de promoción y prevención de la salud, Charlas de salud ocupacional, Jornadas de salud e higiene ocupacional, Capacitación en prevención de enfermedades y accidentes generales y profesionales, Evaluaciones médicas ocupacionales: realizar exámenes de

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 6 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

ingreso, de control periódico, reubicación y de retiro, de igual manera realizar las batería psicosocial e implementación de la Brigada de Emergencias.

Área laboral y profesional: Jornada de inducción y re inducción. Jornada de limpieza en cada una de las dependencias. Área de Calidad de Vida: Acompañamiento y/o visitas a los empleados cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedades o cirugías importantes. Acompañamiento a los empleados en situaciones de logros y celebraciones a nivel personal, profesional, laboral y familiar. Saludos especiales de reconocimiento por celebraciones de acontecimientos especiales (grados, nacimientos de hijos, matrimonios u otros eventos) Brindar apoyo psicológico y acompañamiento a los funcionarios cuando este lo requiera o solicite. Reconocimiento de antigüedad.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL PLAN DE BIENESTAR LABORAL



ACTIVIDADES

Programas de retiro en los cuales se tomen en cuenta los siguientes aspectos involucrados en la desvinculación:

Aspectos emocionales: Dentro de los que se cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada servidor (autoestima, autoimagen, auto concepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación.

Aspectos ocupacionales y de información: Es decir que los servidores conozcan las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen, además de los diferentes servicios de intermediación laboral.

Preparación para un nuevo abordaje laboral: De modo que pueda adoptar mejores estrategias de búsqueda de empleo, técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y desensibilización respecto al temor de nuevas entrevistas de vinculación o de presentación de exámenes.

Aspectos financieros: Estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa. Aspectos familiares: Hacer consciente a las familias sobre su nueva situación, evaluar el rol y estatus que cumple el empleado dentro de su familia, además de otros aspectos que tuvieren que ver con lo familiar y que se viesan afectados.

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 7 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

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. 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. 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 del servidor

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.

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 8 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

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.

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 2.2.10.7 *Programas de bienestar de calidad de vida laboral.* De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados 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.

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 9 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3
		FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

En la caracterización de la Población, en la actualidad, la Alcaldía Municipal cuenta con 40 servidores públicos. Para dar cumplimiento al BIENESTAR LABORAL, la Oficina de Talento Humano desarrolló una estrategia de identificación de necesidades, a partir de encuestas que permiten identificar la opinión de los servidores públicos frente a las actividades que les gustaría que se implementaran en materia de bienestar laboral.

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

La estrategia de identificación nos permitió determinar las necesidades reales de la entidad y del personal al servicio de la ADMINISTRACION MUNICIPAL DE ANSERMANUEVO, para la formulación del Plan Institucional de bienestar.

RESULTADOS Y EJECUCIÓN

RESULTADOS

Una vez aplicada la encuesta se tabularon las necesidades de acuerdo a opinión dada por los servidores de la Administración Municipal, la cual se ve reflejada en la siguiente gráfica.

GRÁFICO DE NECESIDADES



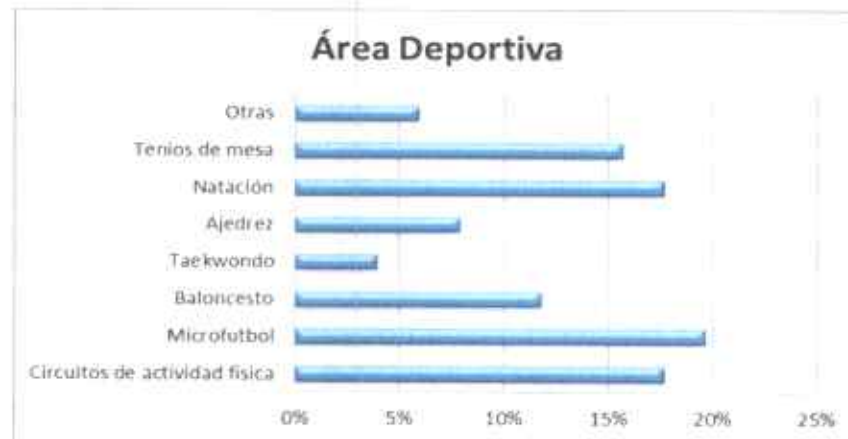
Observación:

- Se evidenciará que el 23% de los encuestados prefieren los torneos internos, un 20% requiere obtener información sobre programas de vivienda, un 19% y 16% quieren que se realicen programas artísticos, culturales y de promoción y prevención de la salud, el 10% artes y artesanías, el 8% los programas ofrecidos por la caja de compensación familiar y EPS. Todas estas actividades contribuyen a

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 10 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

mejorar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y eficiencia en los servidores públicos de esta entidad.

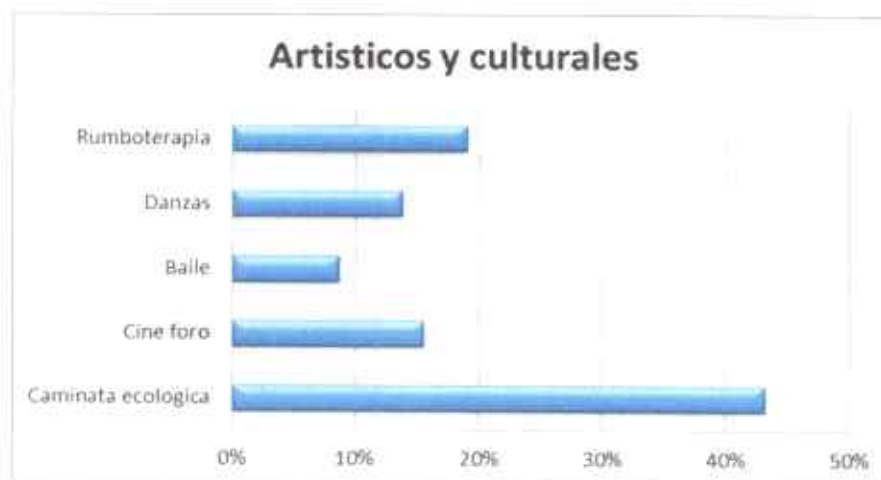
Área deportiva



Observación:

- De los resultados obtenidos en esta grafica podemos analizar que el 20% de los encuestados prefieren que se realicen actividades y/o torneos de microfutbol, como segundo lugar tenemos circuitos de actividad y natación con 18%.

Artísticos y culturales



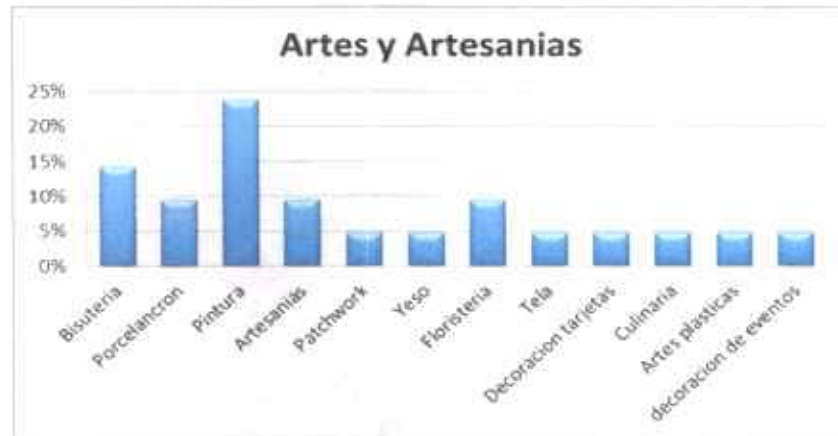
Observación:

- Al conocer el resultado de la gráfica podemos decir que el 43% de los servidores encuestados, consideran que se deben de realizar caminatas ecológicas las cuales ayudan a mejorar la salud y genera espacios de esparcimientos. Continuando con un 19% les gusta que se realizan

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 11 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

rumboterapia y el 16% que se realicen cines foros, estos espacios contribuyen a mejor el desarrollo integral de los servidores.

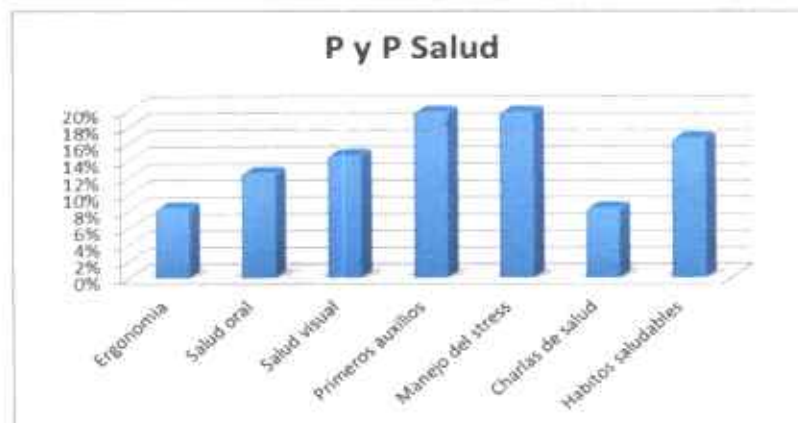
Artes y artesanías



Observación:

- Al preguntar sobre los cursos de manualidades que les gustaria participar podemos, evidenciar que el 24% les gustaria que se dictaran un curso de pintura, el 14% de bisutería, seguido por cursos de porcelancron y artesanías obteniendo un resultado del 10%, y el 5% siendo las opciones mas bajas sobre Patchwork, Yeso, Tela, Culinaria, Artes plásticas.

Promoción y Prevención de la Salud



Observación:

- Esta grafica señala que la calificación más alta sobre las actividades de Promoción y Prevención de la salud que los servidores publicos prefieren que se realice fueron: charla sobre el manejo del estress y primeros auxilios con un porcentaje del 20%, seguido de una calificación del 17% concocer sobre habitos saludables, el 15% requieren una jornada de

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 12 de 22
		CODIGO : 76.041.250
ACTOS ADMINISTRATIVOS		VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

salud visual , el 13% salud oral, y por ultimo las mas bajas pero no menos importantes charlas de salud y ergonomia con el 8%.

Celebraciones especiales



Observación:

- Se observa que el 16% de los servidores encuestados prefieren que se lleven a cabo durante este año celebraciones decembrinas siendo esta la calificación mas alta, el 14% quiere que se realice el mes de salud, la celebración del día del amor y la amistad obtuvo una calificación del 13%, para el día del madre y el día del hombre el 12% calificaron que les gustaria que se realizara, las celebración del día del servidor publico, día del padre y día de la mujer obtuvieron una calificación del 11% cada una.

NECESIDADES IDENTIFICADAS PLAN DE BIENESTAR

EJECUCIÓN

Una vez contrastadas la opinión de los servidores públicos frente a las actividades de bienestar, se procedió a consolidar la información y el cuadro resultante se presenta a continuación:

Satisfacer las necesidades identificadas para la vigencia del presente plan, se construirá el debido cronograma de capacitación. Podrá ser ajustada previa as actividades están sujetas a disponibilidad presupuestal y gestión.

Las fechas de las capacitaciones programadas, pueden estar sujetas a cambios según la disposición de fecha, horario de gestiones contractuales con las entidades y de acuerdo al comportamiento al Covid-19 durante el año 2021.



CRONOGRAMA ACTIVIADES BIENESTAR

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL													
NO	ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Caminata ecológica												
2	Actividades Deportivas												
3	Cine Foro funcionarios												
4	Actividades artísticas y culturales (rumboterapia, danzas)												
5	Programa de vivienda												
6	Reconocimientos especiales de Cumpleaños												
7	Valores servidor público												
8	Clima organizacional												
9	Artesanías (pintura o bisutería)												
10	Actividad de bienestar laboral												
11	Día de la Mujer (8 marzo)												
12	Día del Hombre (19 marzo)												
13	Día de la Madre												
14	Día del padre												
15	Día del Servidor Público (27 Junio)												
16	Aniversario del Municipio (15 de agosto)												
17	Amor y amistad												
18	Jornada de pausas activas												
19	Mes de la salud												



	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 15 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

sea individual o grupal de todos los servidores que aportan con desempeño productivo al logro de las metas institucionales, los cuales podrán ser monetarios o no monetarios.

El plan consiste en otorgar incentivos a los funcionarios del Municipio para aumentar los niveles de productividad, satisfacción, mejorar el clima organizacional, y lograr su desarrollo integral y los objetivos institucionales.

Los incentivos de este Plan, son elementos o instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea ésta de orden colectivo, político-institucional o de carácter individual y están apoyados en los siguientes principios.

Humanización del trabajo: Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

Equidad y justicia: Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

Sinergia: Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

Objetividad y transparencia: Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del plan de Incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

Coherencia: Este principio busca que la entidad desarrolle efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. La entidad deberá cumplir con los compromisos adquiridos a través de su plan de Incentivos.

Articulación: La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que se adoptaran anualmente el Plan de Incentivos institucionales de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, éste 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. Dentro del plan de Incentivos del Municipio de Ansermanuevo Valle del Cauca, se tuvieron en cuenta dos clases de incentivos los No

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 16 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3
FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016		

Pecuniarios y los Pecuniarios, de los cuales estarán orientados a otorgar reconocimientos por el buen desempeño individual o en equipo.

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.

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Para otorgar el reconocimiento a 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.


INCENTIVOS Y RECURSOS, INSTRUMENTOS OBJETIVOS

Para otorgar los incentivos o estímulos, el nivel de excelencia se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación y el del resultado de su trabajo; 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 del funcionamiento dentro de su equipo de trabajo.

Salario Emocional con mi tiempo - Horarios Flexibles: Para que todos tengamos en cuenta los siguientes aspectos: 1. Día de Cumpleaños Sí cumples años en un día festivo o fin de semana, únicamente podrás tomar el día hábil antes o después de común acuerdo con el jefe inmediato. Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año. Si la fecha de tú cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrás disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.

La selección y la asignación de incentivos se basarán en el nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa el cual se establecerá con base en la calificación resultante de la última evaluación del desempeño laboral.

Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia. El mejor Funcionario debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito.

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 17 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

CATEGORIAS. Se establece en el Plan de Estímulos e Incentivos, como reconocimiento al desempeño laboral en Niveles de excelencia, en las siguientes categorías:

- ✓ Mejor Funcionario de la Administración Municipal
- ✓ Mejor Trabajo en equipo (proyecto)

TIPOS DE INCENTIVOS

NO PECUNIARIOS. Como se mencionó anteriormente son aquellos reconocimientos que se otorgan a los funcionarios de carrera o los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y asistencial que demuestren, a través de una evaluación objetiva, que su desempeño se encuentra en el nivel de excelencia. Teniendo en cuenta, que de ellos se premiara al mejor funcionario del Municipio y posiblemente al mejor de cada uno de los niveles administrativos. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos no pecuniarios institucionales:

- **Cuadro de Honor y Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Se dará reconocimiento al funcionario por medio de fotografía acompañada de un enunciado en el cual se resalta el motivo por el cual fue merecedor a dicha distinción.

- **Nota de Estímulos:** Se otorgará a quien se haya destacado en sus competencias por medio de diploma con copia que se anexará a la hoja de vida.

INCENTIVOS PECUNIARIOS. Los estímulos pecuniarios están orientados a otorgar reconocimientos económicos a los mejores equipos de trabajo del Municipio, que hayan presentado proyectos o hayan logrado a través de una labor común obtener resultados productivos para su dependencia o al Municipio en general.

-Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor equipo de trabajo de la **ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO**. Dicho reconocimiento corresponderá de acuerdo a los recursos que disponga la Entidad destinado en el momento determinado.

- **Día Libre Compensatorio:** El colaborador con mejor resultado en la evaluación de Desempeño, podrá disfrutar de un (1) día libre remunerado.

REQUISITOS PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS

Para la asignación de estos incentivos se observaran los siguientes requisitos:

1. Calificación de servicios según evaluación de desempeño (aplica funcionarios en carrera administrativa)
2. Tiempo de servicio en la Administración no inferior a seis meses
3. No haber sido sancionado disciplinariamente



	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 18 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2015

4. Calificación promedio otorgada por los usuarios.

Las reglas generales para el plan de estímulos pecuniarios son las siguientes:

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

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

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.

Para la vigencia del año 2021, los equipos de trabajo participantes deben de presentar un proyecto que ayude a fortalecer la imagen del turismo en nuestro municipio, el cual va de la mano con el plan de desarrollo del Municipio de Ansermanuevo Valle del Cauca 2020-2023 "Ansermanuevo: equitativo y emprendedor" del programa Ansermanuevo como destino turístico. El cual es una herramienta de transformación social, ya que consolida los lazos que le son comunes a un pueblo en pro del progreso y el desarrollo del mismo, garantizando la permanencia de los valores, la identidad y las tradiciones, que proporcionarán no sólo un beneficio económico para la comunidad, sino también la sostenibilidad del patrimonio.

El área de Gestión de Talento Humano convocara a las dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

PROCESO DE SELECCIÓN

SELECCIÓN DEL MEJOR FUNCIONARIO:

Se elabora la lista de personas con mayor puntaje en la evaluación del desempeño del año anterior y en los cuestionarios aplicados, luego se presenta un informe de resultados a los directivos.

En caso de existir empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios y que corresponda al primer lugar de la Selección del mejor funcionario del Municipio, se llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado en su puesto de trabajo.

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 19 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3
		FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

Aprobación Mediante Resolución al Mejor Funcionario:

El Jefe de talento Humano proyectara y elaborara para firma del Jefe inmediato el proyecto de Resolución de elección del mejor funcionario, especificando el incentivo.

Como un conjunto de instrumentos para estimular el desempeño en nivel de excelencia del personal y con el objeto de incrementar la producción y mejorar el rendimiento laboral; por favor conceptúe, previo análisis, y seguimiento a los funcionarios bajo su responsabilidad los siguientes ítems, calificación de 1 a 5 según el criterio a evaluar.

TABLA DE EVALUACION DE LOS SERVIDORES		
Datos del funcionario Evaluado		
Nombre completo:		
Dependencia:		
Cargo:		
ASPECTO A EVALUAR VALORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD		Puntaje 1 a 5
COMPROMISO	Buscar que cada una de las actuaciones personales ayude a la consecución de los objetivos institucionales, sintiéndolos como propios, y evitar cualquier comportamiento que pueda afectar la buena imagen de la entidad ante sus diferentes grupos de interés y la ciudadanía en general.	
HONESTIDAD	Actuar y expresarse con fundamento en la verdad, honradez y sinceridad, cumpliendo a cabalidad las leyes y los principios morales. Esto incluye, entre otros aspectos, no utilizar el cargo para obtener provechos o ventajas indebidas, ni buscar o aceptar compensaciones o prestaciones que puedan comprometer su imparcialidad y correcto desempeño.	
RESPETO	Reconocer y valorar a los demás, con sus virtudes y defectos, independientemente de su jerarquía, nivel educativo o cualquier otra condición; apreciando sus opiniones, ideas y sentimientos, aunque difieran de los propios, y evitando la utilización de palabras o gestos ofensivos, despectivos o con mala intención, y en general la realización de cualquier acción que atente contra su dignidad o autoestima.	
RESPONSABILIDAD	Asumir los deberes y obligaciones con plena conciencia y seriedad, poniendo todo el empeño para el logro de los objetivos establecidos, reconociendo y aceptando las consecuencias de las actuaciones u omisiones propias. Es trabajar con eficiencia, eficacia y efectividad, optimizando los recursos públicos asignados y sacándole el máximo provecho a las capacidades y aptitudes personales, con buena disposición para desarrollar los procesos de mejora continua y brindar cada día un mejor servicio a los diferentes grupos de interés con los que interactúa la entidad y a la ciudadanía en general.	
TRANSPARENCIA	Garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceso a la información pública a todos los ciudadanos y grupos de interés, divulgando por los medios idóneos y en forma oportuna toda la información pública a cargo de la entidad, sin llegar a afectar la reserva y confidencialidad consagradas en las normas vigentes, en condiciones de calidad y suficiencia, en el marco de la Política de Comunicación de la entidad.	
JUSTICIA	Tomar decisiones de manera objetiva, previa valoración de todos los factores que deban considerarse, sin conceder preferencias o privilegios indebidos, dando a cada uno lo que le corresponde, tomando en consideración su comportamiento, méritos personales y derechos, con fundamento en la equidad, la razón y las normas aplicables.	

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 20 de 22
		CODIGO : 76.041.250
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

DILIGENCIA	Cumplimiento con mis deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.	
SUMATORIA TOTAL PUNTAJE		

Datos del Evaluador	
Nombre completo	
Cargo	
Firma	

JURADO DE SELECCIÓN MEJOR PROYECTO-TRABAJO EN EQUIPO

Para la gestión del plan de incentivos y estímulos de la **ADMINISTRACION CENTRAL DEL MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA** Se reunirá un grupo de personas, encabezado por el **Alcalde y la Oficina de Control Interno, Secretarios de Despacho** según sea el caso los cuales deberán:

- a) Seleccionar al mejor el proyecto innovador que ayude a contribuir y fortalecer la imagen del Municipio.
- b) Definir los criterios y orientar a la dependencia de talento humano en el diseño, fecha y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad.
- c) Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución del plan de incentivos y estímulos.
- d) Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo.
- e) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores funcionarios y equipos de trabajo.

ARTICULO SEGUNDO: COORDINACION: El responsable del área de talento humano, será quien a su vez coordinará todo lo pertinente a los programas que han sido formulados para la implementación de bienestar laboral, incentivos y estímulos, y que hacen parte de este acto administrativo, lo cual se trabajará en mesas de trabajo con los secretarios de despacho, dentro del equipo Institucional de gestión y desempeño.

ARTICULO TERCERO: PRESUPUESTO Y RECURSOS. Para el año 2021, los recursos serán asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos dentro del Presupuesto de la Entidad.

ARTÍCULO CUARTO: INDICADORES Se evaluará los planes de bienestar e incentivos, teniendo como referencia los siguientes indicadores: Alcance de las actividades de bienestar e incentivos Ejecución de las actividades propuestas No. Actividades realizadas/ No, Actividades programadas Para el año 2021, las actividades programadas para el desarrollo de los contenidos del presente Plan de Bienestar e Incentivos, serán de acuerdo al cronograma.

	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA: 21 de 22
		CODIGO : 76.041.250
ACTOS ADMINISTRATIVOS		VERSIÓN 3 FECHA DE APROBACIÓN: 01 / Enero / 2016

ARTÍCULO QUINTO: EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN: Se realizará durante todo el período de ejecución del Plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia, bajo las condiciones acordadas.

ARTÍCULO SEXTO: BENEFICIARIOS. Los programas implementados en el contexto de este acto administrativo, tienen el alcance de beneficiar a todos los servidores públicos vinculados a la administración municipal del municipio de Ansermanuevo Valle del Cauca.

ARTICULO SEPTIMO: Los actos Administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos, deberán ser motivados y contra ellos no procede recurso alguno.

ARTÍCULO OCTAVO: VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en el despacho de la Alcaldesa de Ansermanuevo Valle del Cauca, a los treinta (30) días del mes de enero del año dos mil veintiuno (2021).


LINA MARIA BARCO RODRIGUEZ
 Alcaldesa Municipal

Proyectó  Tatiana Ramírez Delgado Jefe de Talento Humano	Dijo  Johnnier Andrés Montoya O Auxiliar Administrativo	Revisó  Claudia Marcela Alzate T Secretaria de Gobierno y Adm	Revisó  Víctor Masera Espinosa M Jefe Oficina Asesora Jurídica
--	---	--	--



	MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA NIT : 800.100.532-8	PÁGINA 22 de 22
		CÓDIGO : 76.041.250
		VERSIÓN 3
	ACTOS ADMINISTRATIVOS	FECHA DE APROBACIÓN: 01/ Enero / 2016

CONSTANCIA DE COMUNICACIÓN

**LA SECRETARIA DE GOBIERNO Y ADMINISTRATIVO DEL MUNICIPIO
DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA,**

HACE CONSTAR

Que, se publica la Resolución número 0034 del 30 de enero de 2021, "POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS, DEL MUNICIPIO DE ANSERMANUEVO VALLE DEL CAUCA" fue enviada al web máster para su respectiva publicación a través de la página web de Gobierno en Línea del Municipio, ya que esta entidad no cuenta con un órgano oficial de publicidad, por lo cual se utilizan estos mecanismos de información local para garantizar su amplia divulgación.

Lo anterior se realiza de acuerdo a lo establecido en el Artículo 65 de la Ley 1437 de 2011 (Código Contencioso Administrativo y de Procedimiento Administrativo).

Dado en la secretaría de Gobierno, a los Treinta (30) días, del mes de enero del año dos mil veintiuno (2021).



CLAUDIA MARCELA ÁLZATE TORO
Secretaria de Gobierno y Administrativa