

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE MOLAGAVITA SANTANDER AÑO 2020

a



JESÚS ALEXIS BARAJAS BARAJAS
ALCALDE MUNICIPAL

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE MOLAGAVITA SANTANDER AÑO 2020

a

Tabla de contenido

MARCO NORMATIVO	3
MARCO METODOLÓGICO	8
OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES.....	9
OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	9
NECESIDADES DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA-SANTANDER	10
ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	10
ACTIVIDADES A DESARROLLARSE EN LA VIGENCIA 2020	10
PLAN DE INCENTIVOS.....	11
RECONOCIMIENTO AI MEJOR CONCEJAL.....	11
EJECUCIÓN	11
SEGUIMIENTO	11
ACLARACIÓN DE DUDAS.	12
APROBACIÓN POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE MOLAGAVITA.....	12

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE MOLAGAVITA SANTANDER AÑO 2020

^a **INTRODUCCIÓN**

El talento humano es el corazón de la Alcaldía Municipal por tal razón, el plan de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2020, es desarrollado con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, buscando la calidad de vida de los funcionarios, a través de la motivación y respondiendo a las necesidades y expectativas de sus servidores, mejorando su calidad de vida dentro de un modelo de gestión ágil, transparente y moderna; con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales, a partir del fortalecimiento de la gestión pública como alternativa para enfrentar las demandas de modernización. Por tanto, busca brindar a nuestros servidores y/o sus familias espacios de esparcimiento físico y mental, así como establecer las condiciones para el otorgamiento de permisos especiales. Por lo cual, ha visto la necesidad de reconocer al servidor el factor central decisivo para que el servicio que presta sea una respuesta verdadera y oportuna a las necesidades de la comunidad

MARCO NORMATIVO

- Decreto ley 1567 de 1998.

Artículo 13. Establece 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.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulan y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas 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.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE MOLAGAVITA SANTANDER AÑO 2020

a

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.

- Decreto 1227 de 2005

Artículo 70. Establece que 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: Deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; Promoción y prevención de la salud; 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. 70.5. 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.

- 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

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:

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE MOLAGAVITA SANTANDER AÑO 2020

a

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 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. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE MOLAGAVITA SANTANDER AÑO 2020

a
adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. 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.
3. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)

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.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE MOLAGAVITA SANTANDER AÑO 2020

- a
3. Preparar a los pre-pensionados 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.
 7. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de Incentivos Institucionales. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE MOLAGAVITA SANTANDER AÑO 2020

a 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 Título.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. 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 Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

MARCO METODOLÓGICO

Fundamentos del Sistema de Estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema.

- 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.

OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida y el desempeño laboral de los funcionarios vinculados a la administración municipal, generando espacios de esparcimiento e integración con sus familias, con sus compañeros, desarrollando programas que aporten al desarrollo integral.
- Generar un clima organizacional que brinde a sus colaboradores motivación para realizar cada una de sus actividades con calidad humana a nivel interno y externo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar actividades programadas con el comité de Bienestar, basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, en las áreas deportivas, culturales y deportivas con los funcionarios y su grupo familiar.
- Generar condiciones favorables en el ambiente de trabajo que aporten al desarrollo de la identidad, creatividad y participación de cada uno de los servidores públicos.
- Brindar espacios de esparcimiento, con actividades de salud y celebración de fechas especiales a los funcionarios.

BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES

Los Beneficiarios del plan de Bienestar e incentivos serán todos los funcionarios de la planta global de la administración municipal de Molagavita-Santander, que sean nombrados por carrera administrativa y libre nombramiento y remoción y los de provisionalidad. 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.

OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Participar activamente en las actividades programadas por parte de la administración municipal de Molagavita-Santander.

NECESIDADES DEL MUNICIPIO DE MOLAGAVITA-SANTANDER

- Crear el comité de bienestar social, en la alcaldía de Molagavita.
- Asignar los recursos necesarios para cumplir con el Desarrollo de las Actividades del plan de Bienestar e incentivos.
- Incentivar la participación activa de todos los funcionarios de la entidad en cada una de las actividades programadas.
- Brindar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el cumplimiento de las actividades.
- Solicitar apoyo a la Caja de Compensación Familiar para el desarrollo de las actividades planteadas en el plan.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social e incentivos para el año 2020, está dirigido a todos los funcionarios de la planta global de la Administración Municipal, elaborado a partir de las encuestas realizadas a los funcionarios, los cuales son los responsables de exponer las necesidades de los trabajadores con el fin de fomentar el buen clima laboral.

Las actividades aprobadas, se establecieron teniendo en cuenta cada una de las áreas importantes a desarrollar para el mejoramiento de la calidad de vida del personal de la administración Municipal, tales como, áreas recreativas, de integración y deportes; áreas culturales; áreas de salud; área de mejoramiento de calidad del clima laboral; las cuales tiene como objetivo primordial brindar a los funcionarios espacios de esparcimiento e integración con sus compañeros de equipo de trabajo

ACTIVIDADES A DESARROLLARSE EN LA VIGENCIA 2020

- Salida de integración con los funcionarios de la Administración Municipal.
- Jornada de salud visual en el año para los funcionarios de planta y que se extiende a su núcleo familiar, aclarando que la Administración únicamente cubre la jornada y cada uno de los participantes, sean empleados y/o sus familiares acarrear con el costo de las gafas a utilizar.
- Celebración trimestral de cumpleaños a los funcionarios de planta de la administración del municipio de Molagavita.
- Disfrute del día del cumpleaños del funcionario público.
- Jornadas deportivas, culturales y artísticas a los funcionarios de la administración municipal.

- Tener en cuenta las fechas especiales como el día de la mujer, el día del hombre, día de la familia, fecha de amor y amistad, y una integración con motivo de fin de año.

PLAN DE INCENTIVOS.

Se orientará al reconocimiento del mejor empleado de la entidad en la vigencia 2020, el incentivo consistirá en un día de descanso.

Reconocimiento a la Antigüedad Laboral.

Este reconocimiento se hace a funcionarios que hayan prestado sus servicios a la Alcaldía Municipal de Molagavita - Santander por un número determinado de años. Periodicidad y beneficiarios de reconocimiento a la antigüedad laboral. El Alcalde Municipal de Molagavita - Santander otorgará a los funcionarios de la entidad que hayan cumplido diez (10), quince (15), veinte (20), años de servicio un reconocimiento a la antigüedad laboral el cual se efectuará en acto público. El reconocimiento a la antigüedad laboral podrá consistir en el otorgamiento de un distintivo como medalla, escudo o mención honorífica, la cual se realizará en los diez primeros días del mes siguiente de haber cumplido la antigüedad laboral

RECONOCIMIENTO AL MEJOR CONCEJAL

Para exaltar la labor de los Servidores Públicos se les hará un reconocimiento no pecuniario el cual se hará en los diez primeros días del mes de agosto de cada año, consistente en una medalla o mención; al mejor Concejal que será escogido en una sesión Plenaria por todos los integrantes de la Corporación mediante votación.

EJECUCIÓN

La ejecución del presente plan será durante la vigencia 2020, puesto en marcha con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, junto con el responsable del área de Talento Humano de la administración, el cual podrá estar sujeto a modificaciones por el Ordenador del Gasto, cuando a ello haya lugar.

SEGUIMIENTO

Se realizará seguimiento para verificar el cumplimiento de las actividades del Plan de Bienestar Social e incentivos, por el encargado de la Gestión del Talento Humano, con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social.

ACLARACIÓN DE DUDAS.

De presentarse dudas en la interpretación del contenido en este plan de incentivos y estímulos, se aclararán de conformidad con lo previsto en el marco normativo de la Ley 909 de 2004, decreto 1567 de 1998 y el decreto 1227 de 2005.

APROBACIÓN POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE MOLAGAVITA

El plan de incentivos institucionales de Molagavita Santander año 2020, fue aprobado por el Alcalde Municipal, Secretarios de Despacho, Empleados Públicos y servidores Públicos que conforman la administración municipal el día 22 de enero de 2020, con la firme intención de avanzar en la materialización de su propósito estratégico al posibilitar que su accionar impacte de manera tangible el devenir del Estado, del sector público y del desarrollo territorial y local.

TRABAJO Y SERVICIO PARA TODOS