



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE VICHADA
ALCALDÍA DE PUERTO CARREÑO
DESPACHO DEL ALCALDE

despacho@puertocarreno-vichada.gov.co



RESOLUCIÓN N 050
(28 Enero de 2022)

"Por medio del cual se adopta el Plan Institucional De Bienestar Social Estímulos E Incentivos Para Los Servidores Públicos De La Administración Central, Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, para la vigencia 2022"

EL ALCALDE MUNICIPAL DE PUERTO CARREÑO

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, Título 10 del Decreto 1083 de 2015, Decreto ley 1567 de 1998, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior

Que la ley 909 de 2004 en su artículo 36, menciona el propósito de crear programas de bienestar social estímulos e incentivos, es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño y de su labor.

Que los artículos 19 y 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, establecen el deber ser de adoptar y desarrollar en las entidades, planes anuales de bienestar social estímulos e incentivos para sus empleados.

Que el Decreto 1083, que unifica las normas del empleo público en el título 10 menciona cuales son los programas de estímulos, los beneficiarios, la características de los programas de bienestar y de los planes de incentivos.

Que el Municipio aplicó una encuesta de diagnóstico a los servidores públicos, sobre las necesidades en materia de protección y servicios sociales de carácter colectivo e individual

Que, en consecuencia, se considera necesario adoptar el Programa Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos a desarrollar en el año 2022 a los servidores públicos del Municipio de Puerto Carreño.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional De Bienestar Social Estímulos E Incentivos para los servidores públicos de la Administración central, Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, para la vigencia 2022, conforme al proyecto anexo, el cual hace parte integral de esta Resolución.


ARTICULO SEGUNDO: El plan de Bienestar Social de la Administración Municipal, será evaluado por el comité de Bienestar Social de esta entidad.

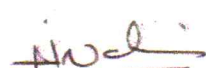
ARTÍCULO TERCERO: El Plan Institucional De Bienestar Social Estímulos E Incentivos para los servidores públicos de la Administración central de la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, para la vigencia 2022, será financiado a través del rubro establecido para este fin, en el presupuesto Municipal de la presente vigencia

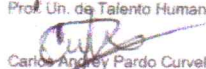
ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Puerto Carreño, a los 28 días del mes de enero de 2022


JAIR ESTEBAL BELTRAN HINOJOSA
ALCALDE MUNICIPAL

Proyectó: 
Mayer Valverde Calderón
Prof. Un. de Talento Humano

Revisó: 
Carlos Andrés Pardo Curvelo
Secretario de Gobierno y Administración



INTRODUCCION

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

El presente Plan de Bienestar Social de Capacitación e Incentivos, es un documento elaborado con el fin tener los lineamientos y orientaciones necesarias para mejorar el ambiente y productividad laboral de los servidores públicos al servicio de la Alcaldía de Puerto Carreño- Vichada.

Es por ello, que el objetivo principal de este plan de bienestar social es brindar a los servidores públicos un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales como el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia por la Alcaldía, la participación activa, los cuales buscan la prestación de un mejor servicio, además tener en cuenta situaciones relacionadas con la integración de la familia del funcionario con acciones donde se perciba que ésta hace parte de alguna manera de todo lo que es el entorno institucional.

Esperamos que este Plan contribuya a fortalecer el crecimiento personal del servidor público, igualmente adaptar el funcionario a cambios que se generen en la Administración Municipal. “La tarea de Todos es Carreño”

La implementación del Programa de Bienestar Social para la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño correspondiente a la vigencia de 2022, parte del diagnóstico obtenido que se da gracias a los resultados de la encuesta de Calidad de Vida, y del análisis de la encuesta de expectativa del programa de bienestar en la cual participaron nuestros Servidores.

De acuerdo con el diagnóstico realizado, se pretende planear ejecutar y evaluar las actividades encaminadas a incrementar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor; contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; satisfacer las necesidades de los servidores y su grupo familiar, orientadas a desarrollar un mejoramiento continuo en la calidad de vida.

Por medio del plan de bienestar 2022 se pretende potencializar toda capacidad individual y colectiva de los servidores para que ésta se materialice en el aporte consciente, voluntario y efectivo para el desarrollo de la Entidad en su puesto de trabajo.



OBJETIVO GENERAL

Formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios de la Alcaldía de Puerto Carreño - Vichada, con el propósito de fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los funcionarios y contribuir a su bienestar y motivación mejorando el entorno laboral. De esta se aporta al mejoramiento del desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo – mente (estilos saludables de vida).

Facilitar y propender por la integración del talento humano de la entidad, a través de actividades lúdicas que redunden en beneficio del ambiente organizacional y la calidad de vida laboral.

Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Organización para el ejercicio de su función social.

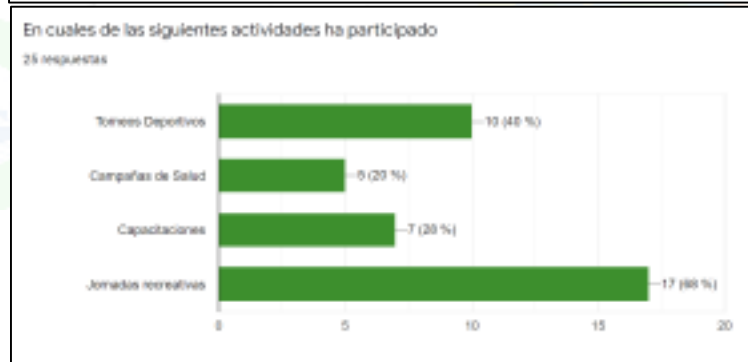
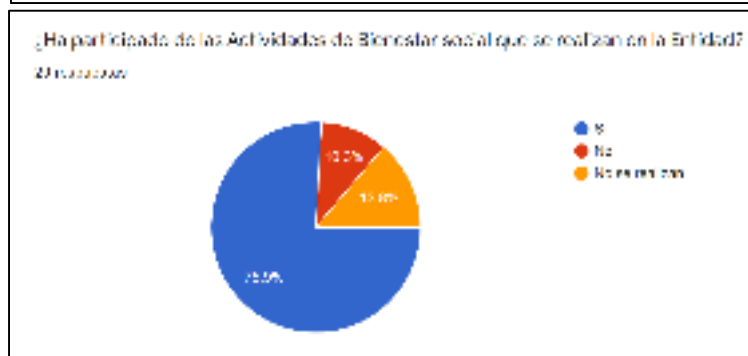
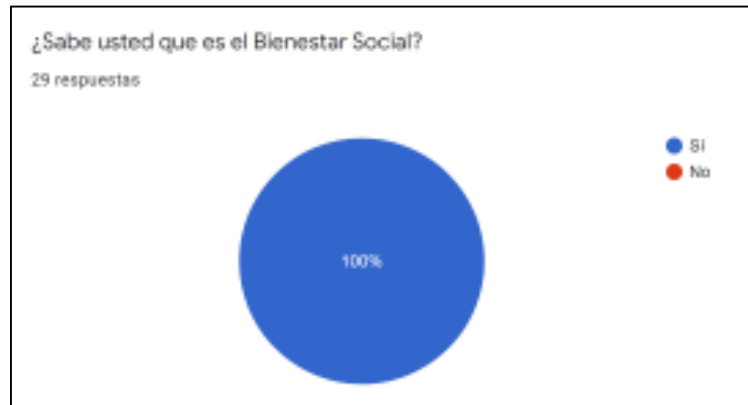
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

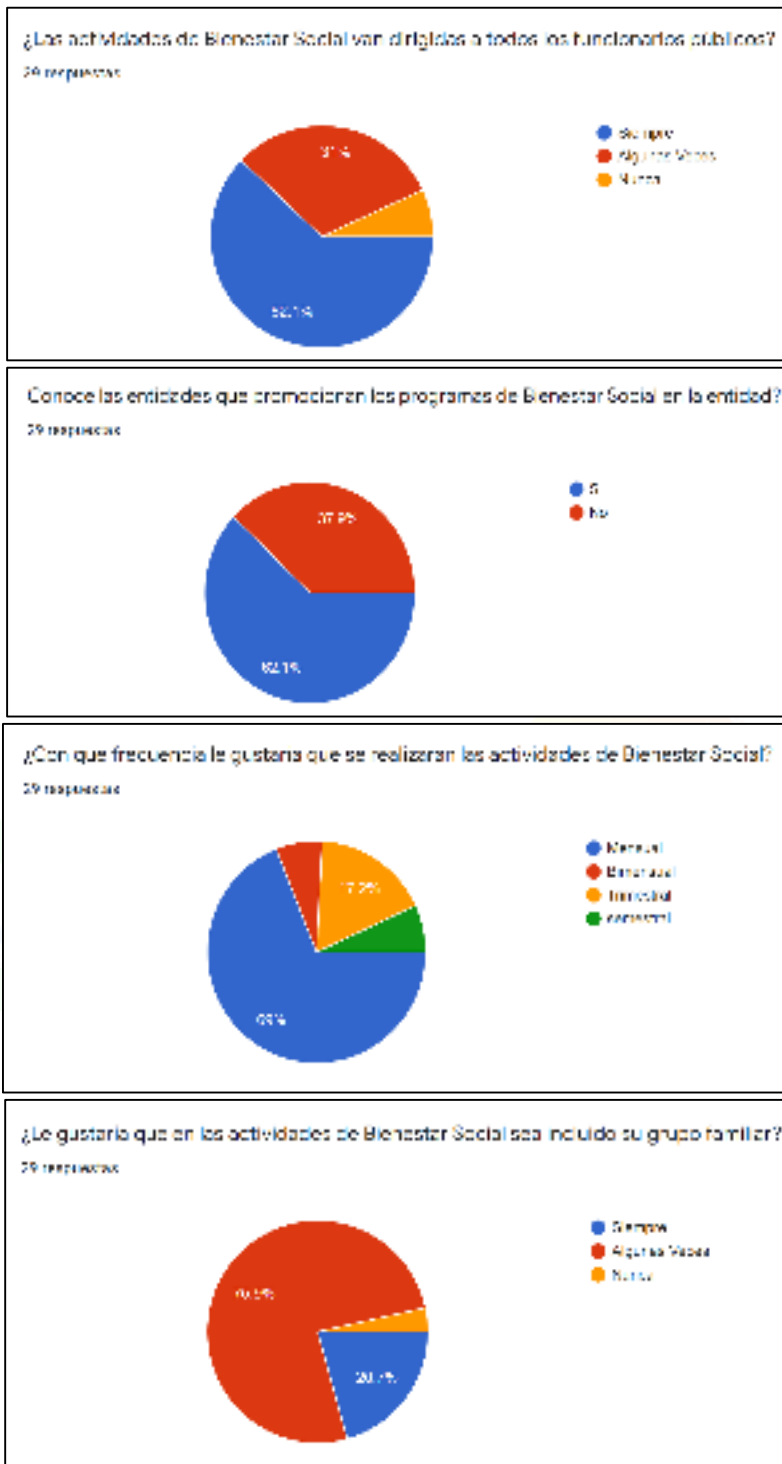
El presente Plan de Bienestar Institucional, obedece a un diagnóstico de necesidades, obtenido a través de los resultados y análisis de una encuesta realizada en la Entidad.

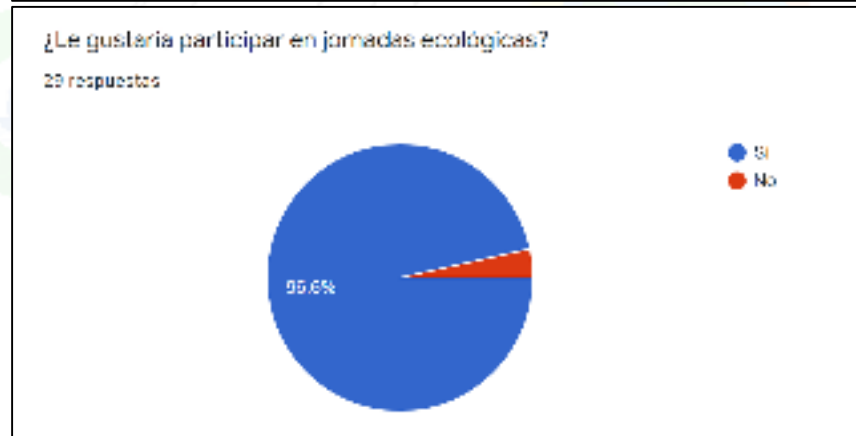
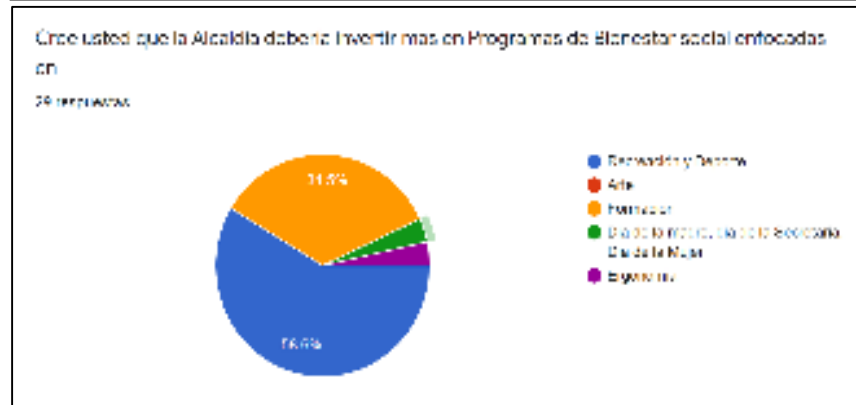
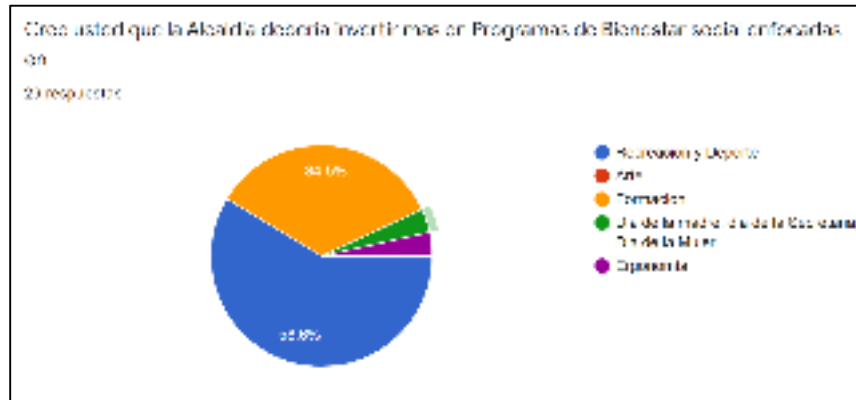
La encuesta de expectativas aplicada a la población objetivo, que son los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, fue diseñada con el fin de indagar los gustos y preferencias de cada servidor público.

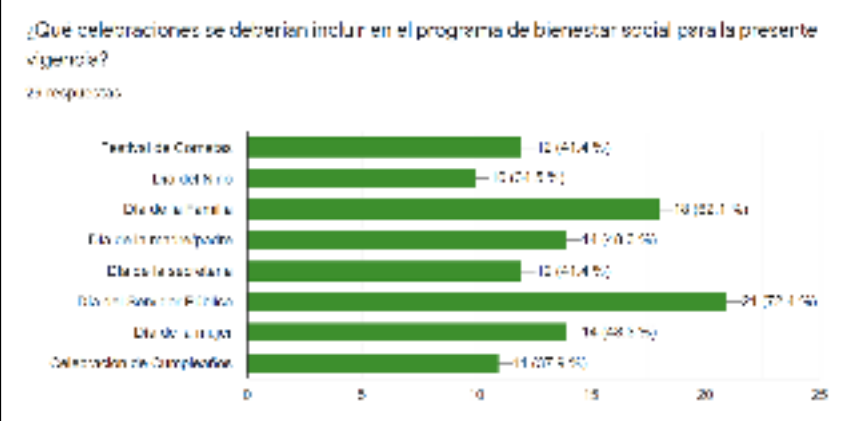
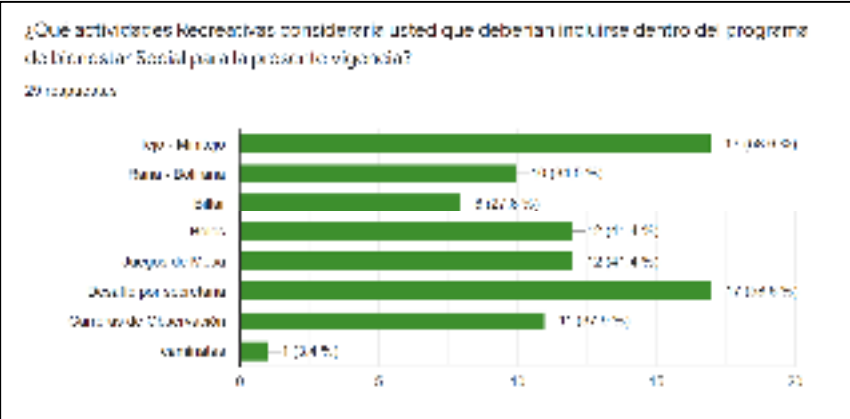
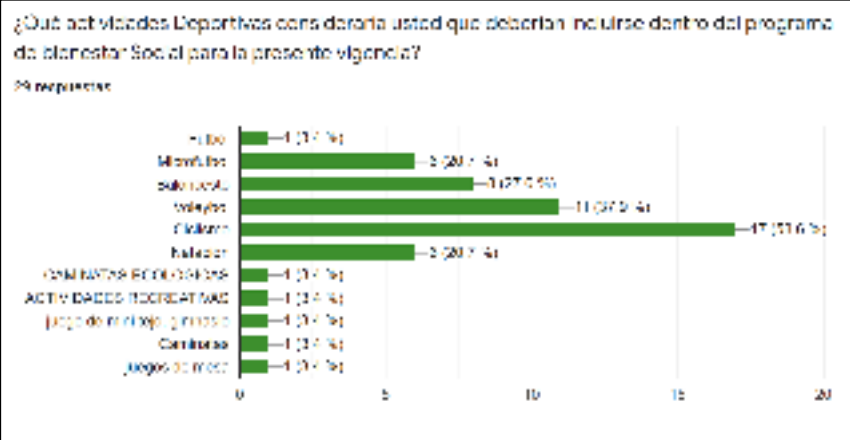
En respuesta a las necesidades detectadas en las encuestas, se encontró que la población femenina y masculina, manifiestan diferentes necesidades y expectativas que desearían para su propio bienestar y el de su familia.

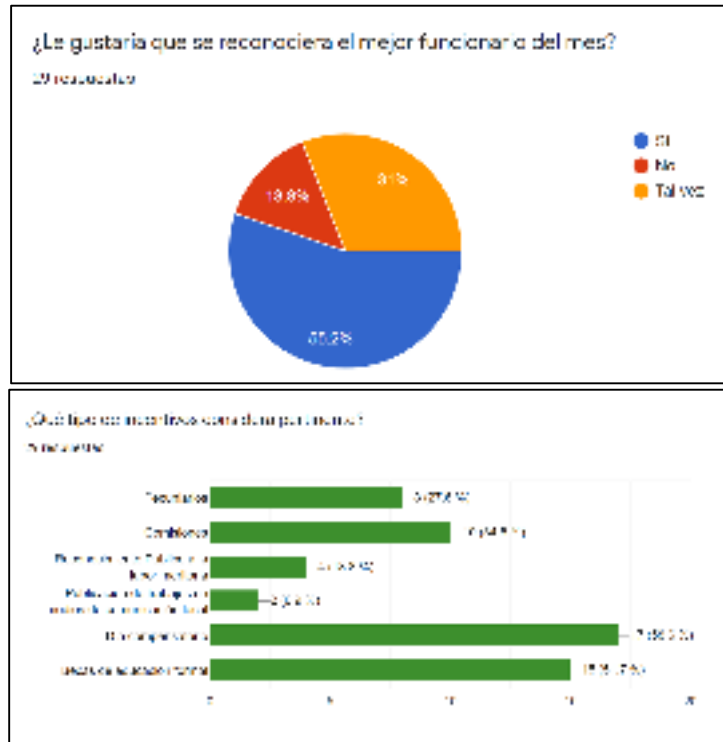
Se analizaron las actividades que los servidores y sus familias practican a menudo, o que eventualmente desearían empezar a tener en cuenta, para salir de la rutina y mejorar su calidad de vida.











El programa de bienestar, busca fortalecer principalmente los siguientes:

Personal: Sistemas/informática/idiomas, Talleres de liderazgo, Arte dibujo artesanías, Cursos técnicos, así como cursos de manualidades. En cuanto a desarrollo personal el interés se orienta a temáticas como Manejo del tiempo, apoyo para el manejo de crisis apoyo para el manejo de crisis y dialogo con la familia.

Hijos: Principalmente; artes (danzas, música, instrumentos del folclor) escuelas de formación deportiva y programas vacacionales.

Padres/cónyuges: fortalecimiento unión familiar

Teniendo en cuenta lo anterior, se planean actividades que permitan mayor integración con su núcleo familiar estas actividades son:

Celebración del mes de la familia Alcaldía, orientada a la población adolescente y la estimulación de la unión familiar a través de actividades de fortalecimiento en valores y recreación (talleres sobre temáticas actuales y concurso familiar).

Actividades dirigidas a los hijos de los servidores, cuyo objetivo es brindar espacios de integración, recreación, cultura y diversión, mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas (vacaciones recreativas, celebración día de los niños).

Desarrollo de actividades de Responsabilidad Social y Valores, con el cual se pretende sensibilizar, resaltar los principios y valores de la Alcaldía a todos los servidores.

Entrenamientos deportivos, para desarrollar habilidades y destrezas en los servidores, brindando un espacio de esparcimiento, mediante la práctica de disciplinas deportivas.

Con base a lo encontrado en el resultado de la encuesta de bienestar se propone el siguiente Plan de Bienestar para el periodo 2022 - 2023.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 3057 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social para la coordinación con las entidades la elaboración de sus planes de bienestar y la administración de recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los Programas de Bienestar Social.

Decreto extraordinario 3129 de 1968, Establece el régimen de Bienestar social para el personal civil al servicio del Estado; ordena el establecimiento de programas de bienestar social relativos a vivienda, la educación, la salud y la recreación, para los servidores públicos y sus familias, con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender a su mejoramiento social y cultural.

Decreto 572 de 1984, reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social, en concordancia con el Decreto 3129 de 1968, establece que los organismos y entidades de la administración pública debían establecer para los servidores públicos y sus familias programas de Bienestar social, con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender por su mejoramiento social y cultura.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, 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.

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.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de satisfactores 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.

6. Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, capítulo II, regula la implementación de un Sistema de estímulos a través del Programa de Bienestar Social.

Artículo 69. 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 70. 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:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2. Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. 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.

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.

Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

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 de él.

Artículo 71. 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.

Artículo 72. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 73. 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:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. 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 74. 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 75. 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:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. 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.

75.3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. 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.

Artículo 76. 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 77. 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.

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.

Artículo 78. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se 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. Los empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 79. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, 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 80. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- 80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- 80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección
- 80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación

7. Decreto 4661 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, capítulo II, Modifica el Decreto 1227, parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

8. Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

CONCEPTOS BASICOS

Programas de Bienestar social: “aquellos 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” (decreto 1567 de 1998)

Componentes del programa o plan de bienestar:

La Protección y Servicios Sociales - Función Asistencial: a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Educación formal

La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- Medición del Clima Laboral
- Adaptación al Cambio Organizacional
- Desvinculación Asistida
- Cultura Organizacional
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

Plan de Incentivos: está destinado, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad.

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos 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 social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Clima Organizacional: El clima organizacional se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad. Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores.



AREAS DE INTERVENCION

Para promover una atención integral del servidor y de igual forma propiciar un desempeño productivo dentro de la entidad, los programas de Bienestar Social se enmarcan en dos áreas:

AREA DE CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

AREA DEPORTE

El objetivo primordial es el desarrollo habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

ÁREA RECREATIVA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de la Administración Municipal de Puerto Carreño.

AREA SOCIAL

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, 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 y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio 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.

En la Administración Municipal de Puerto Carreño se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Algunas de estas fechas son el día Internacional de la mujer, día de la secretaria, el día de los niños, el día del conductor, aniversario de la Entidad, actividad recreativa de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos.

AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Busca fortalecer y estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Con este programa se da cumplimiento a todo lo contemplado en la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1567 de 1998 (Art.23), y se estructurarán programas a través de los cuales se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar su nivel en el área de la salud, pensión y beneficios de la Caja de Compensación Familiar COMCAJA.

Cobertura. Este programa cubre a todos los empleados de la Alcaldía Municipal y su grupo familiar, en lo relacionado con la Salud, Educación y Recreación, servicios que tanto los servidores como su familia reciben a través del programa que desarrolla la Alcaldía Municipal, La Caja de Compensación Familiar - Comcaja y las EPS a través de los servicios que prestan las respectivas IPS.

La alcaldía Municipal de Puerto Carreño a través del área de Talento Humano coordina, ejecutar y evaluar las diferentes actividades que permitan a los servidores tener una mayor identidad, sentido de pertenencia y compromiso con la Alcaldía Municipal, al igual que un buen clima laboral y lo que es más importante es lograr una mejor calidad de vida.

Estrategias.

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

PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

Con este programa se quiere lograr el mejoramiento de la interrelación del servidor con el medio laboral, familiar y social; buscando a través de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad y la solidaridad y el desarrollo físico hacia la generación de ambientes de convivencia humana e institucional.

De igual forma, procurar un espacio de acercamiento e integración entre servidores, para apoyar el trabajo en equipo y responder a las necesidades de pertenencia e identidad cultural dentro de la Alcaldía.

Estrategias.

- Coordinación y ejecución de los programas deportivos y recreativos estableciendo convenios con el IMDER, SENA y la Caja de Compensación Familiar Comcaja.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias
- Motivar y orientar a los servidores en la conformación de los diferentes equipos deportivos.

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

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

PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

A través de este programa se busca dar respuesta a las necesidades de participación, identidad y solidaridad entre los servidores, además de promover la realización de diferentes eventos que permitan rescatar valores sociales de respeto y tolerancia.

Estrategias.

- Comunicación y participación de todos los servidores
- Comunicación de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.
- Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales.
- Motivación e invitación a los funcionarios a los diferentes eventos que se realizarán.
- Se enviarán tarjetas o mensajes por correo electrónico en los días de cumpleaños, cuando hay un nacimiento, fallecimiento y días especiales

PROGRAMA DE EDUCACIÓN NO FORMAL

Con este programa la Alcaldía apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación no formal, para elevar su nivel de formación personal.

Estrategias.

- Coordinación del Convenio establecido entre la Alcaldía y la ESAP
- Seguimiento del proceso durante cada semestre académico.
- costear cursos que aporten al desempeño de las funciones del empleado

Cronograma.

Plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios

Incentivos. Los incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Objetivo: Otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la excelencia, a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos institucionales de la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño.

* Plan de Incentivos. Teniendo en cuenta que los recursos del Municipio no son suficientes, se establecerán en dicho plan, Incentivos No pecuniarios. De acuerdo con la siguiente denominación:

- Mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.
- Mejor empleado del Nivel Profesional
- Mejor empleado del nivel técnico y asistencial
- Otorgamiento de Incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de libre nombramiento y remoción se efectuará con base en el informe de los acuerdos de gestión, para los demás empleados por la calificación del nivel directivo.
- Procedimiento. El municipio de Puerto Carreño, establecerá con el equipo evaluador el procedimiento para la selección de los mejores empleados en cada una de las categorías establecidas
- Incentivos. Se otorgará un reconocimiento público, con anotación a la hoja de vida. Para ser acreedor a la mención el servidor público no deberá presentar ningún tipo de antecedentes en el momento de la selección. Anualmente se establecerá la mención para cada una de las categorías, el reconocimiento se hará efectivo antes de culminar la vigencia fiscal
- Exclusiones. Se excluye de lo dispuesto en el presente plan de incentivos al personal contratista, a los funcionarios de la Personería y Concejo Municipal quienes se regulan por estatutos propios de capacitación y estímulos de cada entidad.
- Equipo Evaluador:
 - El equipo evaluador estará conformado por:
 - El Alcalde Municipal
 - El Secretario de Gobierno y Administración
 - Secretario de Hacienda y Finanzas Públicas
 - El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces

TIPOS DE INCENTIVOS Y RECURSOS

Con el fin de reconocer el excelente desempeño de los servidores públicos de la Alcaldía de Puerto Carreño, se diseñó un Plan de Incentivos No Pecuniarios, de acuerdo con la Normatividad Vigente. En este orden de ideas, en aplicación del Art. No. 33 y 34 del Decreto 1567 de 1998 se seleccionaron los siguientes incentivos para el mejor empleado de la entidad y al mejor empleado por cada nivel jerárquico (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial) –art. 77, Decreto 1227 de 2005.

- Reconocimiento público a la labor meritoria
- Traslados
- Encargos
- Comisiones

ALCANCE

El presente Plan de Incentivos aplica en la selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento de La Alcaldía de Puerto Carreño para la vigencia correspondiente.

Como puede apreciarse para dicho reconocimiento, se aplicará la normatividad vigente, la cual determina que: “los incentivos para el reconocimiento individual de los servidores por su desempeño excelente son de carácter no pecuniario, tales como encargos, comisiones, becas para educación formal, publicación de trabajos, reconocimientos públicos, programas de turismo social, etc.”

REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales, en cumplimiento del Art. 80 del Decreto 1227 de 2005:

Acreditar tiempo de servicios continuo en la Alcaldía de Puerto Carreño no inferior a un (1) año.

No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

En el evento que un servidor público seleccionado como mejor funcionario sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo, en cuyo caso su lugar será ocupado por el servidor público que le siga en puntaje.

En el caso en que el mejor funcionario se encuentre disfrutando del incentivo, sea sancionado disciplinariamente, o no haga un uso debido de este, perderá automáticamente el derecho a su disfrute.

Mejor servidor público

Para seleccionar al mejor servidor público, se procederá de la siguiente manera:

El comité respectivo establecerá los criterios de selección.

A través de la Secretaría de Gobierno y Administración se darán a conocer estos criterios a todos los miembros de la Alcaldía Municipal.

La Secretaría de Gobierno y Administración presentará al comité creado para tal fin, el listado de los servidores públicos de la entidad, que hayan cumplido con los requisitos contemplados en este plan.

El comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar a los mejores funcionarios, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que, mediante acto administrativo motivado suscrito por el Alcalde Municipal, se formalice la selección.

En acto público el Alcalde Municipal, nombrará al servidor público seleccionado.

En el caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos, el comité llevará a cabo una evaluación en que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado en la Alcaldía Municipal.

El comité, de acuerdo a los recursos con los que disponga la entidad, definirá los incentivos que se asignen al mejor funcionario de la entidad.

ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Esta época de crisis sanitaria por la actual pandemia, se ha generado una serie de cambios y alteraciones en nuestro estilo de vida. Asimismo, la cuarentena y el aislamiento han producido cambios en la salud física, mental y emocional de muchas personas, consientes de estos cambios, las actividades que se implementaran en el plan de bienestar e incentivos orientados a la protección y servicios sociales son los siguientes:

Se realizara el último viernes de cada mes una tarde deportiva, cultural o tarde saludable, la cual debe estar planeada y organizada, y en donde se dividirá en dos grupos, para evitar la aglomeración de personas.

Se realizará un viaje a sitios turísticos con todo el personal de planta de la entidad, cumpliendo con los protocolos de seguridad; para lo cual se deberá dividir la planta en dos grupos de personas, que viajarán en mayo y septiembre.

Las personas vinculadas a la alcaldía municipal que representen a la institución o al municipio en actividades deportivas, artísticas o culturales se le brindaran los permisos necesarios y estímulos para su motivación y generación de bienestar

Se promoverá con los colaboradores la participación de los programas deportivos, culturales, recreativos, de capacitación informal y educación en artes o artesanías o de otras modalidades que lleven a la recreación y bienestar del colaborador correspondiente a la oferta de la caja compensación familiar que actúe en el municipio, y que cumplan con los protocolos de bioseguridad para evitar el contagio.

Se exaltará de alguna forma a los compañeros en las siguientes fechas especiales

- Fin de año
- Día de la mujer y el hombre
- Día de la familia (Ley 1857 de 2017)
- Día del amor y la amistad
- Día de la secretaria
- Día del funcionario Publico
- Fechas de Cumpleaños

El colaborador tendrá un día compensatorio para que sea utilizado en la celebración de su cumpleaños, el cual puede ser utilizado a más tardar 15 días calendario siguiente a la fecha del nacimiento.

Cuando se presenten partidos de la selección Colombia de mayores, que se crucen con el horario trabajo y/o de atención de la Alcaldía municipal, la Secretaria de Gobierno y Administración o quien haga las veces establecerá la estrategia para que los colaboradores que deseen compartan el momento de integración.

El comité de bienestar e incentivos gestionará alianzas con otras entidades que permitan establecer vacaciones recreativas para los hijos menores de 12 años de los colaboradores que lo soliciten en los tiempos determinados para tal fin, que permitan hacer una debida planeación, organización y ejecución .

Se realizará una vez al año una actividad ecoturística como caminata ecológica o aquella que se estimule al bienestar hacia el medio ambiente y la naturaleza.

Las actividades relacionadas con la promoción y prevención de la salud se realizarán en concordancia con el plan anual vigente del sistema de gestión de salud y seguridad de la entidad

Se gestionará con las entidades correspondientes para la presentación de programas de vivienda un espacio que permita orientar sobre los tramites de acuerdo a las necesidades de vivienda de los colaboradores.

Se establecerá un plan anual de capacitación orientadas en su orden a las actitudes, las habilidades y los conocimientos, con los siguientes temas en su orden: trabajo en equipo, servicio y atención al cliente, TIC, Excel, solución de conflictos, Motivación, liderazgo, ingles emprendimiento, innovación o aquellos que sean detectados por un estudio técnico, solicitud de un grupo significativo de los colaboradores y que sea debidamente aprobado por el comité de Bienestar e incentivos

Se apoyará en la financiación de la educación formal (primaria, Secundaria, media y superior) a los colaboradores y a sus familias que cumplan con lo establecido en la normatividad vigente, y el valor económico de apoyo lo definirá el comité de bienestar e incentivos previa solicitud del colaborador, acreditando los soportes respectivos y el valor solicitado, el cual debe estar acorde con el presupuesto asignado para el año vigente.

Se realizarán cuatro actividades al año que fomenten el bienestar comunitario y de responsabilidad social con la sociedad

Se mantendrá al día de manera permanente por el área de talento humano todo lo relacionado con las afiliaciones, novedades, retiros, accidentes laborales e incidentes de trabajo, licencias, incapacidades con las diferentes entidades de seguridad social.

Se crearán las estrategias necesarias para el acompañamiento de los colaboradores en situaciones de duelo, enfermedad o cirugía, así como logros y celebraciones a nivel personal adicionales a las que se manifieste la ley.

El comité de Bienestar e incentivos podrá determinar cualquier actividad de bienestar o actividad de bienestar o tema de capacitación que no este contemplada en el presente acto administrativo siempre y cuando corresponda a un estudio técnico de necesidades y expectativas vigente.

PROMOVER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES

se realizarán las siguientes actividades:

- Se medirá el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de inversión
- Se evaluará la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Se realizarán actividades para preparar a los pensionados para el retiro del servicio
- Se identificará la cultura organizacional y definirá los procesos para la conciliación de la cultura deseada, a través de al menos dos olimpiadas del saber al año, relacionadas con la Alcaldía municipal, sus metas, valores planes programas y proyectos.
- Se buscarán estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de coherencia con el plan institucional de capacitación

RECONOCIEMIENTOS:

- Con el fin de otorgar reconocimientos por el buen desempeño y a propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de compromiso se plantean los siguientes:
- mejor empleado de carrera de la entidad, dos días de compensatorios, que pueden ser usados en los siguientes 60 días calendarios a la fecha que se otorguen.
- Mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico, medio día compensatorio que puede ser usado en los siguientes 60 días calendarios a la fecha que se otorgue.
- mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, un día de compensatorio que puede ser usado en los siguientes 60 días calendarios a la fecha que se otorgue.
- Se reconocerá el empleado del mes
- se realizará un sistema de votación entre los compañeros
- el comité de bienestar e incentivos establecerá los criterios de evaluación y la forma de votación
- este proceso debe inspirar a votar por aquellos colaboradores reflejen compromiso con sus labores, las personas y la institución

PREMIACIÓN

El plazo máximo para la proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los funcionarios premiados será el 7 de noviembre del año en curso.

De presentarse empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño en el proceso de selección del mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, el Comité de Incentivos tomará como elemento decisorio, entre otros aspectos, aquellos que permitan verificar el aporte o valor agregado de los aspirantes.

En cuanto a los recursos asignados al programa de bienestar social laboral, el Decreto 1567 de 1998 declara en su artículo 37: Recursos. *“Las entidades públicas a las cuales se aplica éste decreto ley*

deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten”.

El presupuesto asignado para implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, es asignado por la secretaria de hacienda para la vigencia.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Componente: Protección y Servicios Sociales

Descripción: Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, 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 y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio 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.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS COMPONENTE PROTECCIÓN

Línea	Programa	Actividad	Población objetivo
Deportivos	Estilo de Vida Saludable	Torneos y Campeonatos deportivos.	Servidores públicos y Familiares
Ambiental	Amigos de la Naturaleza	Salidas(caminatas) ecológicas, siembra un árbol	Servidores públicos y Familiares
Artísticos y culturales	Una fecha especial	Celebración día de los niños.	Hijos e hijas de los funcionarios
		Celebración de cumpleaños, día de la madre, día de la secretaria, aniversario institucional, amor y amistad etc.	Servidores públicos
Recreativos	Viajar mejora la salud mental	Visitar sitios turísticos	Servidores públicos
Promoción y prevención de la salud	Salud ocupacional	Pausas activas	Servidores públicos
	Seguridad industrial	Simulacro de evacuación	Servidores públicos
		Capacitación sobre riesgos y brigadas de emergencia	Servidores públicos

Programa el “Estilos De Vida Saludable”:

El objetivo de este programa es fomentar la práctica deportiva, mediante la integración en actividades de diferentes disciplinas deportivas generando espacios de integración a nivel competitivo.

Metodología:

- Determinación de actividades deportivas de preferencia general y según escenarios deportivos disponibles en el Municipio (fútbol, baloncesto, voleibol, natación, atletismo, ajedrez, etc.)
- Programación de las actividades



- Conformación e inscripción de equipos
- Desarrollo del campeonato

Programa el “Amigos de la Naturaleza”:

El objetivo de este programa es fomentar en los servidores públicos el cuidado y preservación del medio ambiente.

Metodología:

- Salidas eco turísticas en el municipio o sitios aledaños.

Programa “Una fecha especial”

El objetivo del programa es ofrecer a los funcionarios un espacio para compartir con sus familiares y así fomentar su salud social.

Metodología:

- Programación de las actividades
- Organización del evento
- Celebración de acuerdo a la fecha especial

Programa “Viajar mejora la salud mental”

El objetivo del programa es ofrecer a los funcionarios un espacio para compartir con sus compañeros en un ambiente diferente al laboral, y disminuir el estrés.

Metodología:

- Planificación del lugar a visitar
- Programación de Actividades
- Salida con los funcionarios

Programa “salud ocupacional”

El objetivo del programa medir y controlar los factores que afectan la salud de los funcionarios de la Administración municipal.

Metodología:

- Realizar pausas activas una vez al día mínimo dos veces por semana

Programa “seguridad industrial”

El objetivo del programa mejorar las condiciones de trabajo, preparar al personal para una evacuación e identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia.

Metodología:

- Programación de las actividades
- Extintores y demás elementos necesarios para desarrollar las actividades de capacitación.

Componente: Calidad de vida laboral

Descripción: este componente se ocupa de los procesos socio-técnicos y culturales del ámbito laboral y de la forma como inciden en el desarrollo personal y organizacional.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Línea	Programa	Actividad	Población objetivo
-------	----------	-----------	--------------------

Medición del Clima Laboral	Clima laboral	Encuesta de percepción del clima laboral	Servidores públicos
Liderazgo	estilos de liderazgo	Capacitaciones y talleres que desarrollen habilidades de liderazgo en los funcionarios	Servidores públicos
Desvinculación Asistida	Pre pensionados	Capacitaciones, cursos y talleres	Pre pensionados
Cultura Organizacional	Relaciones laborales	Capacitación en solución de conflictos	Servidores públicos

Programa “clima laboral”

Medir la percepción de los trabajadores frente a su entorno laboral y proponer acciones de mejoramiento del mismo.

Metodología:

Aplicar encuestas de medición de clima laboral, analizar sus resultados y plantear acciones que permitan mejorar las debilidades identificadas.

Programa “estilos de liderazgo”

Fomentar en los funcionarios con personal a cargo estilos de liderazgo participativo que optimicen Fomentar en los funcionarios con personal a cargo estilos de liderazgo participativo que optimicen los resultados de las áreas misionales y de apoyo de la Alcaldía.

Metodología:

En este sentido, la capacitación estará orientada a desarrollar los siguientes ejes temáticos:

Eje Temático: Gerencia y Gestión Pública. Contempla temáticas como:

- Planeación y proyectos - Gestión de organizaciones públicas.
- Gestión integral y mejoramiento de procesos.
- Gerencia estratégica.
- Contratación administrativa.
- Actualización normativa.
- Sistemas de información general.
- Gestión de calidad.
- Estrategias de conectividad.
- Telecomunicaciones
- Nuevas políticas gerenciales.
- Eje Temático: Talento Humano. Contempla temáticas como:
 - Procesos meritocraticos
 - Carrera administrativa
 - Administración de personal
 - Régimen jurídico del servidor publico
- Servicio al cliente
- Evaluación de desempeño
- Incentivos
- Clima organizacional
- Liderazgo
- Readaptación laboral
- Plan de protección social
- Formación Integral de los servidores públicos
- Eje Temático: Gestión Financiera. Contempla temáticas como:
 - Contabilidad publica
 - Auditoria gubernamental
 - Política fiscal
 - Finanzas públicas
 - Economía publica
 - Presupuesto
 - Liquidación de sentencias

Eje Temático: Recursos Físicos. Contempla temáticas

- Sistemas de compras y contratación

Eje Temático: Control de Gestión. Contempla temáticas como:

- Control interno
- Auditoría
- Interventoría
- Indicadores de gestión
- Rendición de cuentas

HERRAMIENTAS

- Capacitaciones teóricas y prácticas
- Seminarios y diplomados
- Talleres
- Juego de roles

Programa “Pre pensionados”

El objetivo es brindar asistencia técnica oportuna a los servidores próximos a pensionarse para facilitar su adaptación al cambio de vida.

Metodología:

Realizar capacitaciones y talleres que disminuyan el impacto en los funcionarios que estén próximos a pensionarse para propender por su estabilidad emocional y adaptación social.

TAREAS ESPECÍFICAS

- Identificación de funcionarios próximos a pensionarse.
- Sesiones individuales de adaptación al cambio.
- Talleres de aprovechamiento del tiempo libre.
- Talleres y encuentros psicológicos y lúdicos para preparación al cambio
- Taller de manejo de estrés
- Capacitación y taller de régimen pensional
- Curso de cooperativismo

Programa “Relaciones laborales”

El objetivo del programa es brindar herramientas para que los funcionarios administren adecuadamente los factores generadores de conflicto laboral.

Metodología:

Realizar capacitaciones y talleres que desarrollen las habilidades de solucionar conflictos laborales.

TAREAS ESPECÍFICAS

Realizar capacitaciones en temas como:

- Técnicas de negociación.
- Comunicación asertiva
- Cooperación y participación.
- Tópicos generadores de conflictos.

Eje Temático: **Resolución de conflictos**. Contempla temáticas como:

- Cultura de derechos humanos
- Deberes y derechos ciudadanos
- Convivencia pacífica
- Tolerancia y Género
- Estrategias para la resolución de conflictos
- Derecho internacional humanitario

Eje Temático: **Gobernabilidad**. Contempla temáticas como:

- Liderazgo.
- Legitimidad y legalidad.
- Estado representativo y cuerpos colegiados.
- Políticas públicas.
- Globalización y contexto internacional.
- Reforma política.

- Reforma del Estado.
- Sistema electoral y sistema de partidos políticos.
- Administración de procesos electorales.
- Relaciones Sector público –Sector privado y comunidad.
- Análisis de realidad y contexto regional.
- Técnicas de solución de conflictos.
- Tolerancia y diálogo

HERRAMIENTAS

- Capacitaciones teóricas
- Seminarios y diplomados
- Talleres
- Juego de roles

PROGRAMA: ACTUALIZACION DE DATOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDIA MUNICIPAL PUERTO CARREÑO

OBJETIVOS

Actualizar los datos de todos los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño, con el fin de organizar la información en bases de datos.

Diseñar un formato de actualización que sea entregado a todos los funcionarios para ser diligenciado por cada uno de ellos.

ACTIVIDADES

Distribución del formato único de Hoja de vida a los funcionarios correspondientes. En el periodo de enero a marzo, actualizar la totalidad de los datos de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño.

La actualización se debe realizar mínimo una vez al año: Si hay algún cambio como retiro de personal, ingreso de personal o cambio de personal vigente entre áreas.

Después de recibir los formatos se debe actualizar los datos por el sistema SIGEP y luego archivarlo en la Historia Laboral de cada funcionario.

META

Actualización de los datos de todos los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño
Actualización de las historias laborales de los funcionarios

RECURSOS HUMANOS

- Funcionarios de la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño.

PROGRAMA: MANEJO DEL STRESS

OBJETIVO

Disminuir la tensión de la carga laboral de los empleados y evitar la monotonía durante la jornada laboral

ACTIVIDADES

- Pausas activas.
- Taller estrés laboral



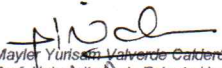
META

Que todos los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño tengan acceso y participación de estas capacitaciones.
Que todos los funcionarios de la Alcaldía Municipal aprendan actividades que les permitan manejar y disminuir el estrés y la carga Laboral.

EJECUTOR

El responsable de ejecutar las actividades programadas del plan de bienestar social e incentivos será la Secretaría de Gobierno y Administración con apoyo de las otras secretarías.


JAIR ESTEBAN BELTRAN HINOJOSA
Alcalde Municipal

Elaboró: 
Mayra Yurisa Valverde Calderón
Prof. Universitario de Talento Humano

Revisó: 
Carlos Alberto Pardo Curvelo
Secretario de Gobierno y Administración

CRONOGRAMAS ANEXOS

PROGRAMA	ACTIVIDAD	FECHA DE PROGRAMACION	RESPONSABLES	POBLACION
Estilo de vida Saludable	Desafío entre secretarías	08/04/2022	Talento humano / IMDER	Servidores públicos/ contratistas
	Campeonatos deportivo	03/06/2022		
	Tarde deportiva	04/02 – 04/03 – 06/05 – 08/07 – 05/08 – 09/09 – 07/10 – 04/11 – 02/12		
Amigos de la Naturaleza	Caminata Ecológica/Actividad siembra un árbol	18/11/2022	Talento Humano / DDAGA	Servidores públicos/ contratistas
Seguridad Industrial	Simulacro de evacuación	14/07/2022	Talento Humano / Brigada de Emergencia	Servidores públicos/ Contratistas
	Capacitación sobre riesgos y brigadas de emergencia	24/05/2022		
Una Fecha Especial	Día de la mujer y el hombre	8-19/03/2022	Talento Humano / Despacho Alcalde	Servidores públicos/ Contratistas
Una Fecha Especial	Día de la familia	15/05/2022	Talento Humano / Despacho del Alcalde	Servidores públicos y sus familias
	Día de la secretaria	26/04/2022		Auxiliares Administrativos y Contratistas con actividades asistenciales
	Día de la Madre	13/05/2022		Servidores públicos/ Contratistas
Una Fecha Especial	Día del Padre	13/06/2022		Servidores públicos/ Contratistas
	Día del funcionario Publico	27/06/2022		Servidores Públicos
	Día del amor y la amistad	21/09/2022		Servidores públicos/ Contratistas
	Fechas de Cumpleaños	Todo el Año. Reconocimiento a los servidores en el día de su cumpleaños		Servidores públicos/ Contratistas
	Fin de año	30/12/2022		Servidores públicos/ Contratistas
Una Fecha Especial	Día de los Niños	30/04/2022	Despacho del Alcalde/ Desarrollo Social	Hijos(a) de los funcionarios
Bienestar Comunitario y	Apadrina un Parque.	4 actividades de mantenimiento en el año.	Todas las Secretarías de Despacho	Servidores públicos/ Contratistas

Responsabilidad Social				
Clima Laboral	Medición del Clima Laboral	05/12/2022	Talento Humano	Servidores públicos
Sesión de Incentivos	reconocimiento al desempeño individual de los mejores empleados de carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción.	25/11/2022	Talento Humano / Despacho del Alcalde	Servidores públicos

En los cumpleaños: Publicación de las plantillas con fechas de cumpleaños en las carteleras internas. Enviar mensajes de cumpleaños por medio del correo electrónico.

La frecuencia para la celebración de los cumpleaños se puede hacer cada mes o cada dos meses (en cada celebración de cumpleaños hacer una actividad completamente diferente a la inmediatamente anterior).

Día de los niños: Actividad en la Alcaldía Municipal en la casa de la cultura para los niños y las familias de los funcionarios, proponer un concurso de disfraces y una actividad de recreación con ayuda del Instituto de recreación u otros convenios previamente establecidos.

Mes del amor y la amistad: Realizar una actividad de integración fuera del lugar de trabajo por medio de actividades de esparcimiento. Jugar al amigo secreto, y antes de descubrirse enviar mensajes por correo, endulzar o realizar carreras de observación para identificar al amigo secreto tener en cada dependencia un lugar específico para dejar todos los detalles que se reciban antes de ser descubierto.

Despedida de fin de año. Realizar una actividad de integración fuera del lugar de trabajo por medio de actividades de esparcimiento.

DEPORTE Y CULTURA

Identificar personas expertas en el tema para la planeación y ejecución de los programas de recreación, deporte y cultura.

Identificar empresas con las cuales se puedan realizar convenios, como cajas de compensación o a las cuales este afiliado la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño.

Gestionar con el IDER e IMDER la coordinación de los eventos Deportivos; Gestionar con la casa de la Cultura los diferentes eventos relacionados con la alcaldía. Representar al Municipio en eventos deportivos institucionales y culturales.

Conformación de equipos deportivos y grupos culturales. Reglamentación.

Programación y ejecución de eventos deportivos y culturales.