



ALCALDÍA MUNICIPAL DE

Ipiales



PLANES INSTITUCIONALES

PLAN DE BIENESTAR
E INCENTIVOS

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales <small>NIT.800099095-7</small>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 2 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

SECRETARIA GENERAL

SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

VIGENCIA - 2025

MUNICIPIO DE IPIALES ENERO DE 2025

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 3 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
JUSTIFICACIÓN.....	5
1. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.....	5
1. OBJETIVOS	5
2.1 OBJETIVO GENERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
2. NIVELES DE RESPONSABILIDAD	6
3. CAMPO DE APLICACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO	7
4. DIAGNOSTICO	7
5.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	7
5.2 NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR SOCIAL	9
6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	10
6.1. OBJETIVOS.....	10
6.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	11
6.3. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	11
6.4. ÁREA DE CLIMA LABORAL.....	12
7. PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	13
7.1. BENEFICIARIOS	13
8. RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	13
8.1. SELECCIÓN DEL MEJOR COMPAÑERO DE TRABAJO.....	14
8.2. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES COMPAÑEROS DE TRABAJO.....	14
8.3. ENCARGOS Y COMISIONES CARRERA ADMINISTRATIVA.....	15
9. RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS A LABOR MERITORIA	15
10. INCENTIVO DÍA DE CUMPLEAÑOS:.....	16
11. PLAN DE ACTIVIDADES A REALIZAR	17
12. FICHA DE RESPONSABILIDADES	18

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales <small>NIT.800099095-7</small>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 4 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES, tiene la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan sus conocimientos, el desarrollo de la creatividad, la institución, la participación de sus servidores públicos y busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de los funcionarios públicos acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, y familiar.

Por lo anterior se propone un **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**, en aras de mejorar el clima laboral y los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad siendo coherente con la misión Institucional y generando un mejor ambiente laboral, que oriente a crear, mantener y fortalecer el desarrollo integral del servidor público contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida del recurso humano y su núcleo familiar, a través de actitudes favorables que fortalezcan los diferentes estilos de vida (Salud, educación y recreación) reflejados en la productividad de la Institución y una cultura verdadera y armónica con la ciudadanía.

El presente documento contiene el Plan de Bienestar e Incentivos de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES, armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional y con el sistema de Desarrollo del Talento Humano, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 5 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a lo establecido en la ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998, 1227 de 2005, ley 734 de 2002 numerales 4 y 5 del artículo 33, es obligación de las Instituciones públicas organizar y brindar para sus empleados programas de bienestar, estímulos e incentivos.

En ese entendido, y teniendo en cuenta que el talento humano es el activo más importante que poseen las organizaciones, es deber de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES, implementar políticas y procedimientos que permitan alcanzar la satisfacción de las necesidades tanto institucionales como individuales de los funcionarios que permitan contribuir al logro del objetivo de la Administración Municipal.

Con la implementación y desarrollo del plan de bienestar social, estímulos e incentivos, se pretende fomentar en los funcionarios un equilibrio físico, mental que permita optimizar el clima organizacional y el entorno social.

De la misma forma, es deber de la Administración Municipal de Ipiales brindar a aquellos funcionarios que están próximos a jubilarse y que constituyen el grupo de empleados pre pensionados, programas de bienestar y de preparación para asumir su nuevo rol.

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.

La misión, visión y valores de la alcaldía municipal de Ipiales enlazado con el plan de desarrollo “El Gobierno del Pueblo” buscan el contexto estratégico que da soporte y el que permite determinar las cuestiones externas e internas, que son pertinentes para la Dirección Estratégica y la comprensión de la capacidad con el fin de lograr los resultados previstos por el Municipio de Ipiales.

1. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores: motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional. Proporcionando condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 6 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con su Institución.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar acciones que propendan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la institución, la participación de los servidores públicos de la Institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño
- Generar mediante acciones de promoción y prevención participativas la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo y socio cultural de los funcionarios.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e institución.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los funcionarios de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES.
- Propender por mantener servidores públicos sanos, tanto física como mentalmente a través del fomento de hábitos de vida saludables.
- Realizar actividades complementarias de orientación, habilitación y formación para el aprovechamiento del tiempo libre.

2. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

De conformidad con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, será responsabilidad de la Subsecretaria de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social la formulación, la ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social. Los servidores públicos de la Institución son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE IpiALES NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 7 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

3. CAMPO DE APLICACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO

Los lineamientos contenidos en el presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se aplican a los empleados de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES tal como lo establece el Decreto 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 en concordancia con la Ley 909 de 2004 y beneficia a los funcionarios de carrera administrativa y de nombramiento y remoción de la institución.

4. DIAGNOSTICO

El Plan de bienestar social e incentivos, se apoya en dos (2) etapas fundamentales:

- a) Las necesidades e iniciativas de los servidores públicos de la Institución.
- b) Los objetivos, misión y visión de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES, pleno desarrollo del marco Constitucional y Legal, como prestador de servicios a la comunidad.

En el orden planteado, en aras de conocer las preferencias de los servidores públicos de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES, se realizó encuesta en formulario google para la observancia de las preferencias de bienestar social, herramienta que permite con facilidad determinar dichas variables y proveer de un plan organizacional que coadyuve el desarrollo de las competencias laborales de sus servidores con calidad, así como, el mejoramiento del bienestar social institucional.

La encuesta fue remitida a los correos institucionales de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES y vía WhatsApp, para conocimiento de todos los funcionarios de la entidad, dando cumplimiento a las prescripciones que sobre la materia tratan la Ley 909 del 2004 y el Decreto 1227 del 2005 y contenía los siguientes componentes principalmente:

- Identificación individual de necesidades de capacitación.
- Identificación de necesidades individuales de bienestar social y propuestas de estímulos.

5.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Importante resulta identificar algunos aspectos inherentes a la planta de personal de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES, misma que ofrece los siguientes elementos previos de juicio a considerar de acuerdo a la encuesta aplicada:

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 8 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

a) De las encuestas realizadas por la Subsecretaría de Talento Humano, se obtuvo una muestra de 73 funcionarios, las que permiten concluir:

GENERO DE FUNCIONARIOS

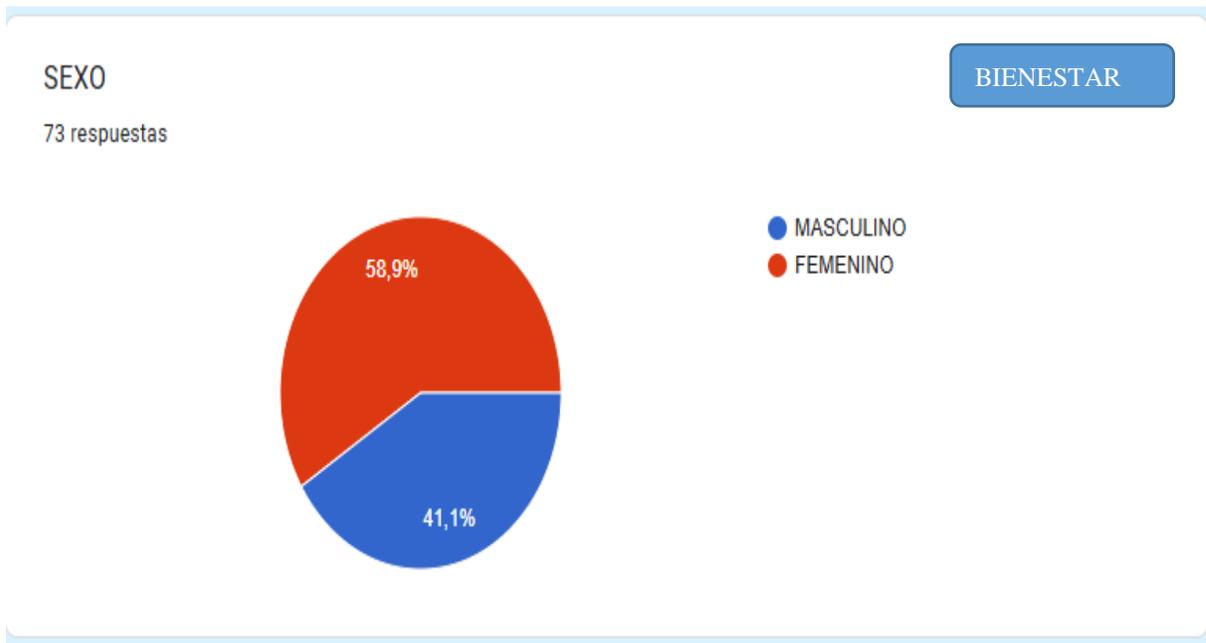
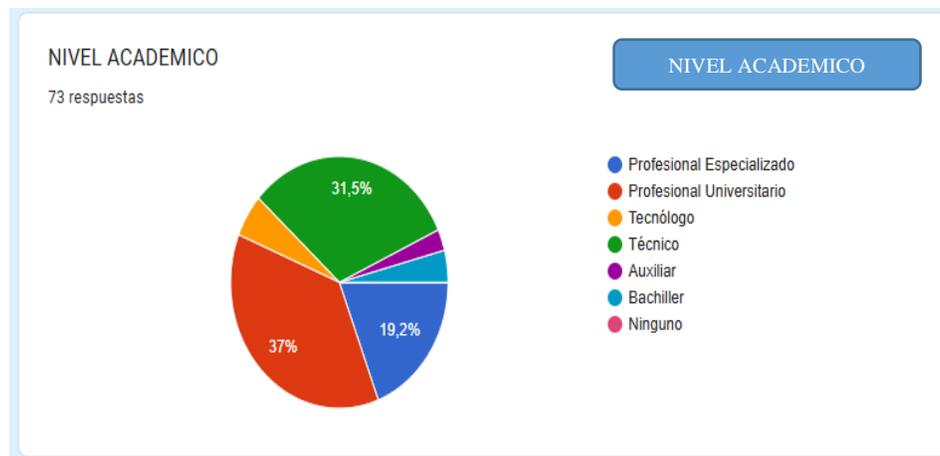


Figura 1. Genero de los Funcionarios

NIVEL ACADEMICO



	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 9 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

Figura 2. Nivel de Académico Funcionarios

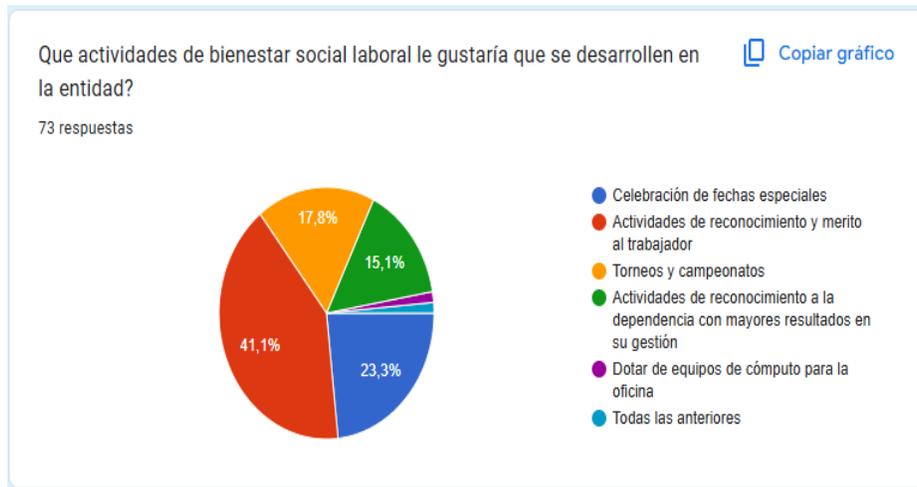


Figura 3. Actividades de Bienestar Social

5.2 NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR SOCIAL

De los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de Ipiales, se obtuvieron como preferencias las siguientes actividades:

ACTIVIDADES DE BIENESTAR	CANT.	%
CELEBRACION DE FECHAS IMPORTANTES	17	23.3%
ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO Y MERITO AL TRABADOR	30	41.1%
TORNEOS Y CAMPEONATOS	13	17.8%
ACTIVIDAD DE RECONOCIMIENTO A LA DEPENDENCIA CON MAYORES RESULTADOS EN SU GESTIÓN	11	15.1%
DOTAR EQUIPOS DE COMPUTO A LA OFICINA	6	1,35%
TODAS LAS ANTERIORES	6	1.35%

Tabla 1. Actividades de Bienestar

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 10 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

6.1. OBJETIVOS

1. Fomentar la generación de procesos de transformación de la visión de la cultura, encaminadas a la transformación del hacer ciudadano.
2. Posibilitar las expresiones de los funcionarios que al interior de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES comparten alternadamente lo laboral, lo social, lo ciudadano, lo comunitario, como caminos de construcción de un nuevo país.
3. Consolidar un lenguaje, una ética y estética que contengan el actual vivir de la comunidad de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES.
4. Contribuir a los procesos de formación integral de los servidores públicos de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES
5. Proyectar una imagen positiva de la institución, mediante los diferentes procesos de recreación dirigida a los funcionarios de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES
6. Generar una cultura en la cual se cultive en el servidor público la importancia que tiene la recreación y el deporte como medio de desarrollo, participación e imagen en su quehacer laboral.
7. Mejorar la calidad de vida y apoyar los procesos de desarrollo humano de los servidores públicos de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES
8. Crear espacios en los cuales los funcionarios puedan desenvolverse en el área recreativa y al tiempo puedan satisfacer el espíritu con las diferentes actividades lúdico-recreativas de integración socio-cultural.
9. Orientar y establecer directrices hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de los funcionarios de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES y su familia, mediante el fortalecimiento de las capacidades humanas en cada uno de los programas que desarrolle el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
10. Capacitar y organizar a la comunidad de la ALCALDIA MUNICIPAL DE IPIALES, y promover su integración al desarrollo continuo y productivo de la Institución, para lograr un mejor nivel de vida laboral.
11. Ejecutar programas integrantes del desarrollo humano, como eje transversal en todas las áreas de trabajo de Bienestar Social.

Las áreas de intervención que buscan la realización de las políticas de bienestar social, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 11 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, el plan de bienestar social, estímulos e incentivos se enmarcará dentro de las siguientes áreas:

- ✓ **Área de protección y servicios sociales**
- ✓ **Área de calidad de vida laboral.**
- ✓ **Área de clima laboral.**

6.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

En esta área se estructuran programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, institución y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los servidores públicos de la Institución podrán contar con:

- Celebración de fechas especiales como,
 - Un día con papá o mamá en el trabajo
 - Día de la mujer
 - Día del hombre
 - Día del trabajo
 - Decreto 2865 de 2013 – Día Nacional del Funcionario Público
 - Día del niño.
- Actividades de reconocimiento y mérito al trabajador
- Torneos y campeonatos
- Aactividad de reconocimiento a la dependencia con mayores resultados en su gestión
- Dotar equipos de cómputo a la oficina

6.3. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- Solidaridad y acompañamiento institucional a situaciones de condolencia o incapacidades prolongadas por enfermedad.
- Mejoramiento del clima organizacional de la Institución.
- Promoción y prevención de la salud mediante el SG-SST.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 12 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

- Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludable.
- Reconocimiento a la trayectoria de servicio en la alcaldía.
- Programa de horarios flexibles.

Las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos deberán ser programadas y ejecutadas con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público, anticorrupción.

Las actividades se realizarán con apoyo o alianza con la ARL, Instituciones municipales del orden descentralizado, SENA y Caja de Compensación Familiar, empresas proveedoras adscritas a la Secretaria General, y Subsecretaria de Talento Humano, y es necesario podrán contratarse con un proveedor externo.

6.4. ÁREA DE CLIMA LABORAL

Es importante mencionar la importancia de la búsqueda de una constante innovación y mejora en las entidades públicas por lo cual se expiden diferentes instrumentos o planes para lograr dicho objetivo. En ese sentido se ha evidenciado que el factor humano es uno de los más importantes dentro de las organizaciones ya que al tener trabajadores felices y satisfechos con su trabajo aumentan el nivel de eficacia y productividad lo que conlleva mejores resultados para la compañía, para lograr este objetivo muchas entidades están relacionando estudios de clima organizacional o satisfacción con el fin de generar planes de mejora y programas de bienestar que aumenten la satisfacción de sus empleados.

Es por esto que la Alcaldía de Ipiales, decide realizar un estudio de clima organizacional para tener una idea de cómo está el nivel de satisfacción de sus empleados en diferentes áreas como por ejemplo salario o imagen de la administración.

Se realiza a través de un marco teórico con las definiciones básicas sobre clima organizacional y satisfacción para tener una idea clara del tema y los niveles de satisfacción con la aplicación de encuestas a todos los empleados de la Alcaldía para medir el clima actual dentro de la Alcaldía y con los resultados del estudio las directivas podrán implementar planes que mejoren los puntos débiles de la organización y lograr mejores resultados.

Para hacer efectivo dicho proyecto el estudio deberá dar a conocer las percepciones que los empleados de la Alcaldía de Ipiales tienen de la misma permitiendo observar las falencias, puntos débiles o puntos dentro de la empresa y de acuerdo a los resultados

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 13 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

diseñar planes de mejora del clima organizacional con la evaluación de ocho variables como son:

- I. Condiciones de trabajo
- II. Actitud de alta gerencia
- III. Trato del jefe
- IV. Relaciones de trabajo en equipo
- V. Satisfacciones psicológicas
- VI. Comunicación bidireccional
- VII. Imagen Organizacional
- VIII. Salario y beneficios

Al analizar los resultados deberán permitir establecer si el clima laboral es bueno y que nivel de satisfacción existe entre sus funcionarios además de programar la ruta a seguir en el plan de acción para mejorar las falencias en las áreas de trabajo.

7. PROGRAMA DE INCENTIVOS

7.1. BENEFICIARIOS

De acuerdo con los lineamientos expedidos en la Guía de Estímulos Para servidores Públicos emanada por el Dpto. Administrativo de la Función Pública regida por la ley 1083 de 2015, mediante la cual se especifica que solo serán beneficiarios del plan de estímulos los funcionarios vinculados mediante carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

En la asignación de los incentivos, se debe tener en cuenta las consideraciones en cada programa.

8. RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de Programas flexibles, dirigidos a reconocer individuos por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Dentro de los Incentivos no pecuniarios se tendrán en cuenta:

- Otorgamiento de días de descanso remunerado (los cuales no podrán superar dos días).
- Encargo con derecho preferencial a los empleados de Carrera Administrativa cuando haya una vacante definitiva. (los cuales se realizarán conforme a la normatividad vigente).

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 14 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

8.1. SELECCIÓN DEL MEJOR COMPAÑERO DE TRABAJO

Anualmente se seleccionarán los mejores compañeros de trabajo, de acuerdo con el procedimiento que se describe a continuación:

8.2. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES COMPAÑEROS DE TRABAJO

Para la selección del mejor compañero de trabajo se procederá de la siguiente manera:

Cada Departamento, Secretaría y Oficina, en consenso, cuando se realice la respectiva convocatoria de parte de la Subsecretaría de Talento Humano, postularán los nombres de dos (2) personas que por sus cualidades puedan ser merecedores de este reconocimiento.

Las personas postuladas deberán cumplir con las siguientes cualidades:

Saber escuchar: Además de aportar ideas el buen compañero escucha a los demás, permite hablar sin interrupciones. Su premisa es “todos tienen derecho a que se los escuche”.

Solidario: El buen compañero es solidario y comprensivo con los demás y con las circunstancias. Está siempre presente para ayudar cuando haga falta; es el primero en ofrecerse voluntariamente para realizar tareas. Fomenta el buen ambiente.

Optimista: El buen compañero aporta nuevas soluciones, ayuda a que su equipo de oficina no se rinda ante adversidades que se presenten.

Competente: Un buen compañero es competente en sus habilidades laborales, es bueno en lo que hace y es capaz de asumir proyectos de forma independiente y con los demás.

Respetuoso: El buen compañero se guía por las normas de protocolo establecidas en su oficina, ocupe el cargo que ocupe y sea cual sea su relación con los demás. No menosprecia el trabajo de sus compañeros.

Las postulaciones deberán realizarse mediante oficio suscrito por el Director, Secretario o Jefe de oficina y radicado en las oficinas de la Subsecretaría de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Ipiales indicando: nombres y apellidos completos de los postulados, documento de identidad, dependencia en la cual labora.

Se elegirá una (1) persona de las (2) dos personas postuladas mediante votación secreta, de sus compañeros de dependencia.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 15 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

Puntualidad: se tiene en cuenta al compañero que cumpla con el horario establecido de manera puntual, estando a tiempo para cumplir con los compromisos adquiridos en la función pública.

8.3. ENCARGOS Y COMISIONES CARRERA ADMINISTRATIVA

Estas situaciones administrativas aplican únicamente a los empleados de carrera administrativa y se regularán por las disposiciones legales vigentes y aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan. Los encargos, de acuerdo a las vacancias disponibles, en caso de disponerse de una sola vacancia para ofrecer como incentivo no pecuniario, la asignación del mismo se hará por sorteo efectuado entre los funcionarios seleccionados que manifiesten su interés.

9. RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS A LABOR MERITORIA

Hace referencia a la publicación en medios de comunicación de divulgación como los boletines internos y a través de la web de la Institución, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores funcionarios que desarrollen actividades destacadas en el ejercicio de sus funciones o en el desarrollo de su vida personal o profesional, tales como:

- Reconocimientos académicos
- Reconocimientos municipales
- Ayuda humanitaria
- Construcción de cultura ciudadana
- Proyectos sociales

Procedimiento para la selección:

1. La Subsecretaria de Talento Humano elabora la lista de personas con mayor puntaje en la evaluación del desempeño del año anterior y presenta un informe para el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.
2. El subsecretario (a) presenta el informe de resultados de evaluación de desempeño a los miembros del Comité de Gestión y Desempeño Institucional quienes revisan la información.
3. En caso de existir empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos y que corresponda al primer lugar de la Selección del mejor funcionario de la Alcaldía, el Comité llevará a cabo una Evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado en su puesto de trabajo.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 16 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

4. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional se reúne para seleccionar el mejor funcionario por cada nivel jerárquico, a partir de la evaluación del desempeño y del resultado de la estrategia de desempate. El secretario del Comité de Gestión y Desempeño Institucional elabora el acta de elección del mejor funcionario para firma del Comité.

5. Los reconocimientos para otorgar serán los siguientes:

- Mejor Funcionario de la Administración Municipal
- Mejor Funcionario del Nivel Profesional
- Mejor Funcionario del Nivel Técnico
- Mejor Funcionario del Nivel Asistencial
- Mejor Dependencia Municipal

Requisitos para la selección

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuos en la Alcaldía Municipal de no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados 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 de este, 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.

10. INCENTIVO DÍA DE CUMPLEAÑOS:

Concederá el disfrute de un día por celebración de cumpleaños a los funcionarios del nivel central de la administración, a partir de la fecha de cumpleaños tiene 10 días para tomar el incentivo, debiendo el funcionario comunicar su decisión de disfrute por lo menos con tres (3) días de antelación a la fecha de cumpleaños.

Mecanismos de Consulta y difusión

Los mecanismos de consulta y difusión del Programa Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, se hará a través de los canales de comunicación dispuestos para este fin como página web correos institucionales de la Alcaldía Municipal de Ipiales, y consulta física del mismo en la Subsecretaría de Talento Humano.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 17 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

Recursos

La Alcaldía Municipal de Ipiales asignará los recursos humanos, físicos y financieros suficientes para garantizar la realización de las actividades y los programas.

La asignación de los beneficios económicos, estará sujeta a la disponibilidad presupuestal con la que cuente la Alcaldía Municipal de Ipiales.

Seguimiento

La Subsecretaría de Talento Humano, será la encargada de realizar el seguimiento al desarrollo del presente plan para controlar su ejecución y generar indicadores de cumplimiento, así como el Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizará las correspondientes acciones correctivas y preventivas según sea el caso.

11. PLAN DE ACTIVIDADES A REALIZAR

TEM	EVENTO	ALCANCE	PROPUESTA
1	UN DIA CON PAPÁ O MAMÁ EN EL TRABAJO	FUNCIONARIOS PÚBLICOS	ACTIVIDAD DE VISITA DE LOS HIJOS DE FUNCIONARIOS A PASAR UN DIA EN EL TRABAJO Y CONOCER DEL MISMO. NIÑOS MAYORES DE 3 AÑOS
2	DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER	MUJERES DE LA ENTIDAD	ACTIVIDAD DE CELEBRACIÓN
3	DÍA INTERNACIONAL DEL HOMBRE	HOMBRES DE LA ENTIDAD	ACTIVIDAD DE CELEBRACIÓN
4	DIA DEL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PERSONAL QUE CUMPLE FUNCIONES DE SECRETARIA	ACTIVIDAD DE CELEBRACIÓN
5	SEMANA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ACTIVIDAD RECREATIVA
6	DÍA DEL NIÑO	NIÑOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE 0 A 11 AÑOS	ACTIVIDAD RECREATIVA
7	<u>DÍA DEL TRABAJO</u>	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ACTIVIDAD DE CELEBRACIÓN
8	DÍA DE LA MADRE	MADRES FAMILIAS DE LA ALCALDÍA	ACTIVIDAD DE CELEBRACIÓN
9	DÍA DEL PADRE	PADRES FUNCIONARIOS	ACTIVIDAD DE CELEBRACIÓN
10	DÍA DEL FUNCIONARIO PÚBLICO	FUNCIONARIOS PÚBLICOS	ACTIVIDAD DE RECONOCIMIENTO
11	TORNEO DE INTERDEPENDENCIAS GRAMA	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ACTIVIDAD DE CAMPEONATO DE HOMBRES Y MUJERES

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL DE Ipiales NIT.800099095-7</p>	Proceso: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PL-07	Página: 18 de 18
	Subproceso: N/A	Fecha de Emisión: Enero 31 de 2025	Versión: 8.0
	Nombre del Plan: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		

12	DIPLOMAS	RECONOCIMIENTO DE MAYOR TRAYECTORIA	RECONOCIMIENTO A FUNCIONARIOS
13	<u>DÍA DEL AMOR Y LA AMISTAD EN COLOMBIA</u>	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN
14	<u>HALLOWEEN DÍA DULCE</u>	HIJOS FUNCIONARIOS MENORES 12 AÑOS	ACTIVIDAD ENTREGA DETALLE DULCE Y MEDIA JORNADA LIBRE.
15	"BIENVENIDA LA NAVIDAD"	TODOS LOS FUNCIONARIOS	ACTIVIDAD DE CELEBRACIÓN DE NAVIDAD Y FIN DE AÑO
16	CARNETIZACION	TODOS LOS FUNCIONARIOS	CARNETIZACION A TODOS LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS NUEVOS

12. FICHA DE RESPONSABILIDADES

RESPONSABLES	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	ANGELA GOMEZ MANTILLA	Admón. MIPG subsecretaria de talento humano	
REVISÓ	PABLO LEYTON BETANCOURT	Subsecretario de Talento Humano	
APROBÓ	JHON HENRY POSSO LUNA	Secretario General	
REVISO E INTEGRÓ AL SIGC	CLAUDIA MARCELA YAGUAPAZ	Jefe Oficina Asesora de Gestión Institucional	