

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CIÉNAGA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021

CIÉNAGA AVANZA, MI ESFUERZO, MI RECOMPENSA.

**SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
GIT TALENTO HUMANO
Febrero de 2021**

 contactenos@cienaga-magdalena.gov.co
gestorasocialcienagavanza@gmail.com
 (5)4209654 - 018000930960
 Carrera 11a No 8a-23 - Código Postal 478001



CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN	
MARCO LEGAL	
4. MARCO TEORICO	
4.1. Bienestar Social	
4.2 Incentivos	
4.2.1 Pecuniarios	
4.2.2 No Pecuniarios	
4.3. Calidad de vida laboral	
5. LINEAMIENTOS GENERALES	6
4.1. OBJETIVOS	6
4.2 DEFINICIONES	6
4.3. ALCANCE	7
4.4. BENEFICIARIOS	7
5. PLAN DE INCENTIVOS	8
5.1. TIPOS DE INCENTIVOS Y RECURSOS	8
5.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS	8
5.3. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN	9
6. PROCESO DE SELECCIÓN	10
7. COMITÉ DE INCENTIVOS	12
7.1. CREACIÓN DEL COMITÉ DE INCENTIVOS	12
7.2. FUNCIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS	12
7.3. FUNCIONES DEL SECRETARIO TÉCNICO DEL COMITÉ DE INCENTIV	13
BIBLIOGRAFÍA	14

1. INTRODUCCIÓN

Para la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena, es de vital importancia generar ambientes de trabajo bajo condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad y participación de sus funcionarios, el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

Por esta razón el siguiente Plan de Bienestar e Incentivos tiene como propósito reconocer el desempeño laboral y se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad.

2. JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

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

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

Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que El Alcalde Municipal adoptará anualmente el Plan de Incentivos institucionales de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, éste Plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso, los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

3. MARCO LEGAL

El conjunto de normas que establecen y regulan los programas de bienestar social e incentivos de las entidades públicas se compone de:

Decreto Ley 1567 de 1998 (Artículo 13 al 38): Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado (Reglamentado parcialmente por el Decreto 1083 de 2015), junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar 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. Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés 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 el contexto organizacional, 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.

Decreto 1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909/04 y el Decreto-ley 1567/98. Capítulo II sistema de estímulos Artículo 69 al 85.

Decreto 1083 de 2015, 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. (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Decreto 648 de 2017. Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

Decreto 612 de 2018: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Ley 1952 de 2019, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

MARCO TEORICO

Bienestar social: El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20. Lo define como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Incentivos: Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la planta de empleos de libre nombramiento, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Incentivos Pecuniarios: Es un reconocimiento económico que se asigna a los mejores equipos de trabajo de una entidad pública y su monto puede ser hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

Incentivos no Pecuniarios: Es un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Calidad de Vida Laboral. La función Pública la define como: 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.

Clima Laboral: Hace referencia “a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. [...] Estas características de la entidad son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de una misma entidad”¹.

Valor público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312. (Tomado de: Guía Metodológica para la Implementación del PNFC)

Desvinculación Laboral Asistida: Según el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- 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.
- Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad e innovación, la identidad, la participación de los servidores públicos, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena, incluidas sus familias. En este orden, se entiende por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

El programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

En cuanto al Plan de Incentivos aplica para los Servidores Públicos que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en niveles de excelencia y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

RESPONSABLES

La Secretaria Administrativa, a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral e Incentivos. Plan sujeto a disponibilidad presupuestal de la entidad.

COMPONENTES DEL PROGRAMA

- Protección y servicios sociales.
- Calidad de vida laboral.

Protección y Servicios Sociales: Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

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

Recreación y Deportes El beneficio de recreación y deportes fomenta el mejoramiento de la calidad de vida, el auto cuidado y aprovechamiento del tiempo libre. Se promueve el mejoramiento de las condiciones físicas y mentales de los funcionarios a través de actividades de promoción, prevención y rehabilitación para el ejercicio y el deporte repercutiendo en el estado motivacional, Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales,

artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social,

- Participación de la Alcaldía en el desfile de fiestas del caimán a través de la conformación de la comparsa de los servidores públicos de la entidad.
- Actividades de integración de fechas especiales: día de la mujer, secretaria, servidor público, amor y amistad.
- Actividad de cierre de año.
- Desarrollo de la novena navideña con la participación de todas las dependencias

Se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Una estrategia importante será Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Cuidado de la Salud: Promover el cuidado de la salud, partiendo de la importancia de cuidar de sí mismo y cuidar el entorno. Este subcomponente está enmarcado también en las actividades de seguridad y Salud en el trabajo, las cuales buscan el beneficio del trabajador en el desarrollo de sus actividades diarias en la Empresa.

Calidad de Vida Laboral La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

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

Clima Laboral: por definición el clima laboral es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo, incluye desde la forma de relacionarse de los empleados hasta la satisfacción de los mismos.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

La medición del clima laboral permite establecer estrategias de intervención y seguimiento de los resultados obtenidos, los cuales deben apuntar al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Se desarrollarán entre otras las siguientes actividades:

- Actividades de SGSST, como pausas activas y otras contempladas en el sistema.
- Inducción y reinducción.

Preparación de Prepensionados Según lo establecido en el Decreto-Ley 1227 de 2.005, es necesario preparar a los funcionarios que están próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2021, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, encontramos actividades de preparación al cambio de estilo de vida y su adaptación al mismo, ocupación del tiempo libre, promoción y prevención de la salud.

La felicidad como impulso del compromiso: Las nuevas tendencias en materia de gestión humana se refieren a la felicidad en el trabajo y la creación de compromiso como factores esenciales para el logro de resultados en las organizaciones. Estos nuevos modelos buscan generar espacios para que las personas reconozcan su nivel de contribución, su alineación con la cultura y su “enganche” con la organización como base para el incremento de los resultados individuales y de los equipos. Los principales objetivos que persiguen las organizaciones se enmarcan en un equilibrio tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados; si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible. Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional

Actividades a desarrollar:

1. Día de cumpleaños

- Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.
- Sí cumples años en un día festivo o fin de semana, únicamente podrás tomar el día hábil antes o después de común acuerdo con el jefe inmediato.

- Sí la fecha de tú cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrás disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.
- Cada líder informará mensualmente a Talento Humano, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.

2. Jornada laboral continua los días viernes.

Posterior a una evaluación del cumplimiento del horario de los días viernes durante el año 2017, se tomó la decisión que para el año 2018 se modificará el horario de la siguiente manera:

Ingreso a las 8 a.m. y salida a las 4:00 pm.

Convivencia Institucional: Desarrollo de actividades que afianzan la convivencia y el sentido de pertenencia por la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena; con estas actividades se pretende rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

Actividades a Desarrollar:

- Organizar actividades de integración por grupos de trabajos. Para ello se realizarán comidas de integración tales como: un desayuno, onces u otro tipo de alimentación; por grupos de trabajo; esto con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre las diferentes áreas de la entidad.
- Conmemoración de días especiales, para lograr una mejor convivencia institucional y motivación laboral.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Alcaldía de Ciénaga Magdalena, por medio de campañas de expectativa lideras por la Oficina Asesora de Comunicaciones.

PLAN DE INCENTIVOS 2021

TIPOS DE INCENTIVOS Y RECURSOS

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena, se diseñó un programa de Incentivos Institucionales¹.

Mejor funcionario de Carrera Administrativa y/o de Libre Nombramiento y Remoción:

- El funcionario escoge el incentivo institucional de los establecidos dentro del programa de incentivos de la entidad, por valor de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Publicación en página WEB de la entidad y medios electrónicos internos.
- Tres (3) días de permiso remunerado.

Mejor funcionario de Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico: -

- El funcionario escoge el incentivo institucional de los establecidos dentro del programa de incentivos de la entidad, por valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Publicación en página WEB de la entidad y medios electrónicos internos.
- Dos (2) días de permiso remunerado.

PROGRAMA DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Los planes de incentivos institucionales estarán conformados por un conjunto de Programas flexibles, dirigidos a reconocer individuos por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Dentro de los Incentivos se tomarán en cuenta:

- **Becas para educación:** Este incentivo se podrá aplicar en cualquier modalidad y nivel académico, (Matrículas y/o pensiones para programas de educación formal básica primaria, secundaria y media o de educación superior, educación no formal, educación para el trabajo o el desarrollo humano del empleado público y/o de su familia.) al interior del país, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.
- **Adquisición de equipos científicos, informáticos o educativos.**
- **Plan de salud complementario**
- **Adquisición de útiles, implementos y uniformes escolares.**

- **Adquisición de artículos o implementos deportivos, recreativos, educativos.**
- **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación internos y externos existentes en la Alcaldía Municipal, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias al mejor funcionario que haya alcanzado niveles de excelencia que opte por este tipo de incentivo.
- **Programas de Turismo Social:** Se otorgará un bono de turismo social, para utilizarlo máximo con dos (2) acompañantes.

El monto de cada Incentivo institucional será hasta de 4 SMLV².

Los valores a girar para el efectivo cumplimiento de los incentivos institucionales, se efectuarán directamente a las Entidades o Firmas con las que los empleados premiados efectúen los trámites, una vez el Profesional Universitario del Área de Talento Humano expida la certificación pertinente.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos. Para ello, el Grupo interno de trabajo de Talento Humano de la Alcaldía de Ciénaga Magdalena genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia.

Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2021 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

ADALBERTO MANUEL LOPEZ CORREA
Secretario Administrativo Municipal

RAFAEL SERRANO SERRANO
Prof. Univ. GIT Talento Humano

BIBLIOGRAFÍA

COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Guía de bienestar social laboral.

Guía de cultura organizacional.

Guía de intervención para la cultura organizacional, el clima laboral y el cambio organizacional.

La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: Instrumentos para su gestión.

Lineamientos generales para la administración del talento humano al servicio del Estado.

ANEXO 1.

Cuestionario de desempate para escoger al mejor funcionario Teniendo en cuenta el concepto de Incentivo como un conjunto de instrumentos para estimular el desempeño en nivel de excelencia del personal y con el objeto de incrementar la producción y mejorar el rendimiento laboral; por favor conteste de acuerdo a su concepto y seguimiento a el (los) funcionario bajo su responsabilidad los siguientes Ítems colocando en los espacios en blanco el nombre del funcionario y la calificación de 1 a 5 según el criterio a evaluar en donde (1) uno denota el cumplimiento más bajo del aspecto a evaluar y (5) el cumplimiento más alto del aspecto a evaluar.

1.- A quien postularías en:

ASPECTO A EVALUAR	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	PUNTAJE
RESPECTO: Consideración y buena atención hacia los demás para generar una convivencia sana y pacífica .Protección de la intimidad y los derechos fundamentales.		
PUNTUALIDAD: es la obligación para terminar una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente señalado o hecho a otra persona.		
TRANSPARENCIA: Actuaciones claras y cumplimiento estricto de las normas que rigen la organización.		
COMPROMISO: Cumplimiento a cabalidad de la misión y visión institucional.		
SOLIDARIDAD: Disposición constante por brindar a la comunidad el apoyo económico y social requerido.		

<p>RESPONSABILIDAD: es la habilidad y disposición para asumir el carácter de fuente y causa totales para todos los esfuerzos y contra-esfuerzos en todas las acciones.</p>		
<p>EFICACIA: es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.</p>		
<p>LEALTAD. Cumplimiento de los valores de la sinceridad, legalidad, fidelidad, firmeza, honradez, rectitud en todas las acciones del talento humano de la organización.</p>		
<p>PRESENTACION PERSONAL: Es el aspecto con el que se muestra una persona.</p>		
<p>TOTAL PUNTAJE:</p>		