



ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Lema:

DEJANDO HUELLA

VIGENCIA 2024



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CIÉNAGA MAGDALENA
NIT 891780043-5
Carrera 11A N°. 8A - 23 / Código postal 478001
Linea de atención a la ciudadanía
contactenos@cienaga-magdalena.gov.co





ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN
2. JUSTIFICACIÓN
3. MARCO NORMATIVO
4. MARCO CONCEPTUAL
5. CULTURA ORGANIZACIONAL
 - Misión
 - Visión
 - Valores Éticos
6. OBJETIVOS
 - 6.1. Objetivos Generales
 - 6.2. Objetivos Específicos
7. ALCANCE
8. DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES
 - 8.1. Encuesta Socio – Demográfica
 - 8.2. Resultados de Medición Clima Laboral
9. PLAN DE TRABAJO
 - 9.1. Programa de Bienestar
 - 9.1.1. Componente Estratégico de Protección y Servicios Sociales
 - 9.1.2. Programa de Incentivos
 - 9.1.3. Área de Calidad de Vida Laboral
 - 9.1.4. Área Deportiva, Recreativa y Cultural
 - 9.2. Programa de Estímulos e Incentivos
 - 9.2.1. Programa de Estímulos
 - 9.2.2. Programa de Incentivos
10. EQUIPO EVALUADOR
11. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES
12. EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES
13. ADOPCIÓN DEL PLAN
14. REFERENCIAS



1. PRESENTACIÓN

El Bienestar Social, según lo afirman Hernández & Yrigoyen, es el *“conjunto de sentimientos, de satisfacción material e inmaterial que producen en las personas y colectividades una serie de condiciones materiales que no pueden reducirse únicamente al nivel económico, sino que incluyen otras dimensiones importantes de la existencia humana como la salud, educación, servicios, infraestructura, vivienda, seguridad, entorno, etc.”*¹

Por su parte, el Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como “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”.

De la misma forma, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

De acuerdo al título II, artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, se establece “el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”

¹ Medición del Bienestar Social Provincial a través de indicadores Objetivos., Instituto LR Klein-Depto. De economía aplicada, Universidad Autónoma de Madrid.



Así mismo, el Artículo primero del Decreto 894 de 2017, “Por el cual se dictan normas en materia de Empleo Público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

La Alcaldía Municipal de Ciénaga se encuentra comprometida con el bienestar de todos los colaboradores, para esta vigencia 2024 se implementará el Plan de Bienestar enfocado en las necesidades propias de sus funcionarios cumpliendo con las políticas nacionales y tomando como referencia los datos tabulados de la encuesta socio-demográfica adelantada con los funcionarios.

Así mismo, se busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y humanización en la prestación de servicios de la Entidad, promoviendo espacios de integración y convivencia; aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la Alcaldía, como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

En este sentido, el Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales de la Alcaldía Municipal de Ciénaga, Magdalena se constituye en un instrumento de apoyo a la gestión administrativa, cuyo propósito es delimitar la aplicación de programas integrales, las áreas de intervención y las actividades que involucra el bienestar de las mismas, haciendo la diferencia en la vida de aquellos que nos rodean, promoviendo una cultura organizacional de impacto humano y social: “Dejando Huella”.





ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

2. JUSTIFICACIÓN

La Alcaldía Municipal de Ciénaga (Magdalena); en concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado y de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de Empleo Público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, que en su artículo primero, modifica el literal g) del Artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, sobre la profesionalización del servicio, adelanta acciones tendientes a incorporar a todo el personal sin importar su forma de vinculación a la entidad en todos los procesos de gestión humana que se adelanten.

De ahí, que en concordancia con lo establecido en La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 894 de 2017, Alcaldía Municipal de Ciénaga (Magdalena), adelante actividades tendientes al cumplimiento de sus competencias constitucionales y legales y en especial, el de implementar políticas de Gestión Humana, que propendan por la mejora continua en el ambiente laboral y prestación del servicio.



3. MARCO NORMATIVO

- **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.

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. “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 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”. (DAFP Plan de Bienestar 2016).

- **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.
- **Decreto 1083 de 2015**

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.





Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.





Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. 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 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:





1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

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 2.2.10.8. 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 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales



requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. 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. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente 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 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.



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

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de



- calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
 4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
 5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).

Circular 012 de 2016 del DAFP, Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.



Ley 1857 de 2017. “Por medio de la cual se modifica la ley' 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”, en el artículo 3°, señala: Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo. Parágrafo. “Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.

- **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

Artículo 2.2.5.5.51. Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.





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 Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.

Decreto 051 de 2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

ARTÍCULO 4. Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así:

"PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."

Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Guía de Estímulos para los Servidores Públicos. Versión I. Dirección de Empleo Público. Septiembre 2018.

Este sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión MIPG.





3. MARCO CONCEPTUAL

Bienestar: Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

Bienestar Social: proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.

Igualdad: La igualdad entendida como el trato idéntico que un organismo, Estado, empresa, asociación, grupo o individuo, les brinda a las personas sin que medie algún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia; para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

Equidad: Es el derecho que tienen las personas de acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así como en la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Objetividad: Es la imparcialidad con que se trata o se considera un asunto prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos.

Mérito: Es la circunstancia provocada por sí mismo que le da derecho a una persona de recibir un premio. Es aquello que justifica un reconocimiento o un logro.

Necesidades: Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución humana, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.





Satisfactores: Están referidos a todo aquello que, por representar formas de ser, tener, hacer y estar, contribuye a la realización de necesidades humanas. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad.

Transparencia: Conjunto de normas, procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien del dominio público toda la información generada o en posesión de las entidades gubernamentales o por aquellas del ámbito privado que utilicen recursos, ejerzan funciones o sean del interés público. Esta se sustenta en el derecho de libre expresión y en el de información.

Incentivo: Es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

Humanización: Consiste en proporcionar cuidados a la persona de manera solidaria, digna, con respeto, empatía, teniendo en cuenta sus decisiones y sus valores.

Servicio: Prestación que satisface alguna necesidad humana y que no consiste en la producción de bienes materiales.

Huella: Es la capacidad que tiene el ser humano de marcar la vida de los demás, ya sea de forma positiva o negativa. Dejar una huella significa crear un legado duradero en la historia. Es hacer la diferencia en la vida de aquellos que nos rodean.

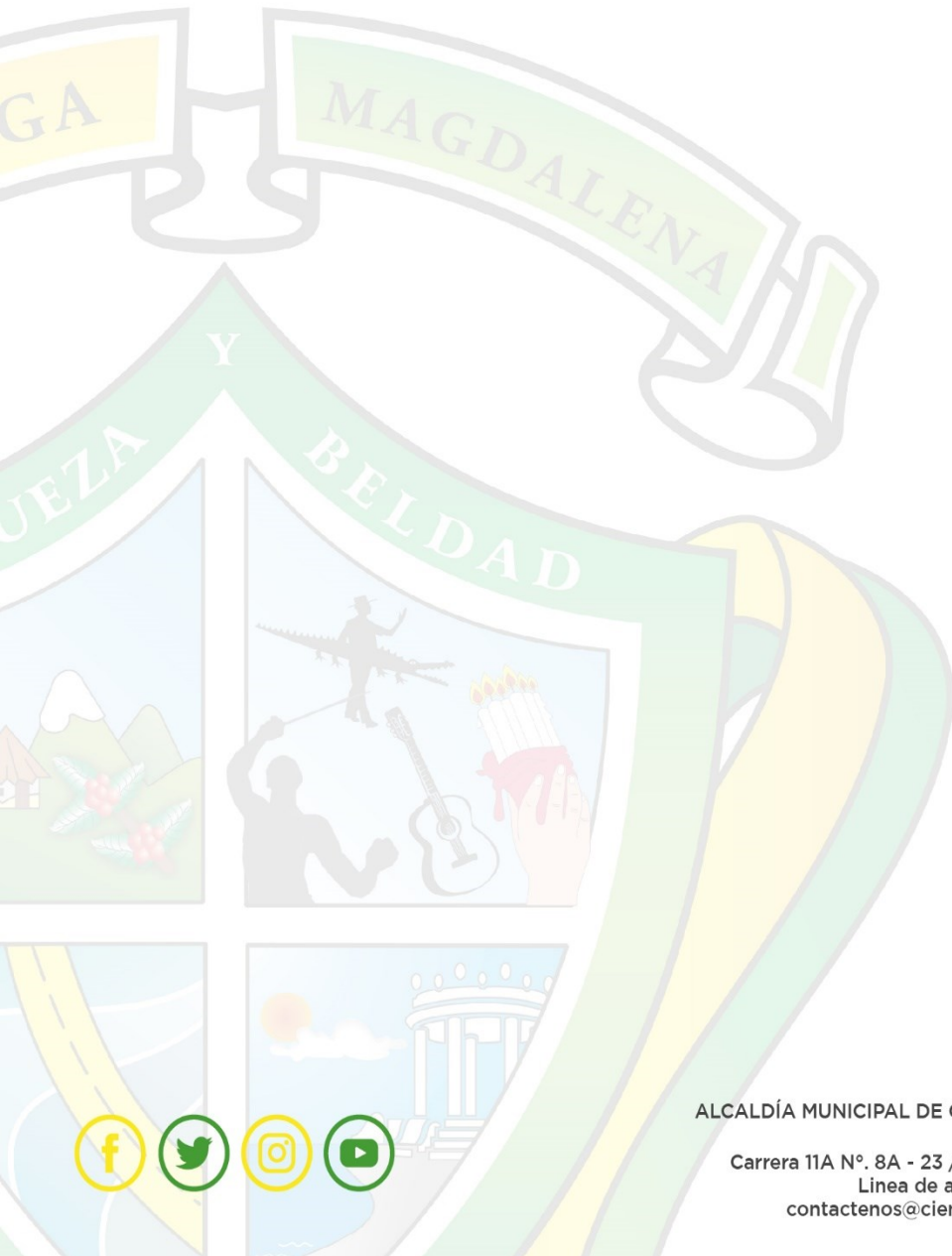
Humanización del trabajo: Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el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





ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

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.



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CIÉNAGA MAGDALENA
NIT 891780043-5
Carrera 11A N°. 8A - 23 / Código postal 478001
Linea de atención a la ciudadanía
contactenos@cienaga-magdalena.gov.co



PROGRAMAS
DE DESARROLLO CON
ENFOQUE TERRITORIAL



4. CULTURA ORGANIZACIONAL

MISIÓN:

Garantizar la oferta de bienes y servicios públicos y sociales para mejorar las condiciones de vida de los cienagueros prioritariamente en salud, educación, e infraestructura, lo que es posible gracias a un servicio institucional eficiente, eficaz, económico y colectivo que promueve la participación ciudadana, la convivencia y la transparencia para el desarrollo económico y social del municipio.

VISIÓN:

En el 2023, la alcaldía municipal de Ciénaga será una organización líder en el departamento y en la región Caribe en la provisión de bienes y servicios oportunos y con calidad a la comunidad, basados en las ciencias, la innovación y en las tecnologías de la información; que promueve un talento humano calificado e incentivado para actuar con integridad y compromiso en la satisfacción de las necesidades de los cienagueros, en el marco del sistema de gestión de la calidad y del mejoramiento continuo de nuestros servicios y procesos.

VALORES ÉTICOS:

Son formas de ser y actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

- **Honestidad:** Siempre decir la verdad, incluso cuando se comete errores, porque es de humanos cometerlo, pero no es correcto esconderlos.

Los funcionarios en caso de tener dudas e inquietudes con respecto a la aplicación de los deberes, deben buscar orientación en las instancias pertinentes en la Oficina de Talento Humano. ¡Se vale no saberlo todo y también se vale pedir ayuda!





- **Respeto:** Considerar y tratar bien a todos los compañeros de trabajo.
- **Compromiso:** Refleja la identificación intelectual y emocional de los servidores con su entidad y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Es una decisión personal pues va más allá de cumplir la obligación laboral, nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado.
- **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de cada funcionario de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** El servidor público tendrá permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, tanto en sus relaciones con el Estado, como con los ciudadanos, superiores y subordinados.
Implica mantener relaciones fundadas en la imparcialidad, es decir, un trato igual para todos.
- **Solidaridad:** Es uno de los valores humanos por excelencia, que se define como: la colaboración mutua en la personas, aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se vivencian experiencias difíciles.
Todos deben utilizar su condición de servidor público para proporcionar dentro de la autoridad conferida bienestar a los usuarios internos y externos de la Alcaldía Municipal de Ciénaga. ¡Asumir permanentemente la decisión de colaborar con los demás!



5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida laboral y humana de los servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Ciénaga, estimulando en ellos la eficiencia, la creatividad, el mérito en el ejercicio del desempeño laboral, y efectiva participación en el logro de los fines misionales de la entidad a través de estímulos e incentivos.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

5.2.1. Desarrollar una cultura organizacional con humanización, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional, el sentido de pertenencia e identidad.

5.2.2. Contribuir a través de actividades participativas enfocadas en la promoción y la prevención, mejorar los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

5.2.3. Basados en los resultados de la Encuesta Socio – Demográfica, formular un Plan de Incentivos Institucionales que se ajuste a las necesidades de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Ciénaga, favoreciendo el desarrollo de las condiciones de trabajo.

5.2.4. Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015



ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

5.2.5. expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

5.2.6. Contribuir al desarrollo personal, social y laboral del servidor público a través de los programas de bienestar social, motivando sus niveles de participación e identificación con el trabajo, la misión, visión y objetivos de la Administración Municipal.



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CIÉNAGA MAGDALENA
NIT 891780043-5
Carrera 11A N°. 8A - 23 / Código postal 478001
Línea de atención a la ciudadanía
contactenos@cienaga-magdalena.gov.co



PROGRAMAS
DE DESARROLLO CON
ENFOQUE TERRITORIAL



ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

6. ALCANCE

El programa de bienestar e incentivos de la Alcaldía Municipal de Ciénaga, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos.

El alcance del presente Plan en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, serán todos los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, incluyendo a los servidores públicos en periodo de prueba, provisionales, trabajadores oficiales y personal administrativo de las instituciones educativas oficiales que hacen parte del Municipio y su grupo familiar; entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.



7. DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES

7.1. Encuesta Socio-Demográfica

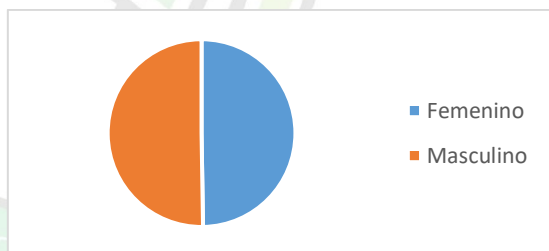
El Diagnóstico de Necesidades de Bienestar es el factor que orienta la estructuración y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2024 y la identificación de las actividades a desarrollar.

Es así como se realizó una encuesta, en el mes de febrero, teniendo en cuenta que los planes de Bienestar e Incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, buscando alternativas que permitan desarrollar las actividades.

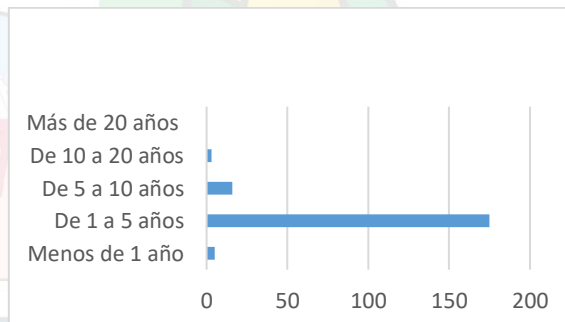
La metodología empleada consistió en la encuesta diligenciada por los servidores públicos a través de los diferentes canales de comunicación institucionales; se recibieron 199 respuestas de funcionarios conformando una muestra aleatoria representativa.

A continuación, se anotarán los principales resultados de la encuesta:

- DISTRIBUCIÓN POR GENERO

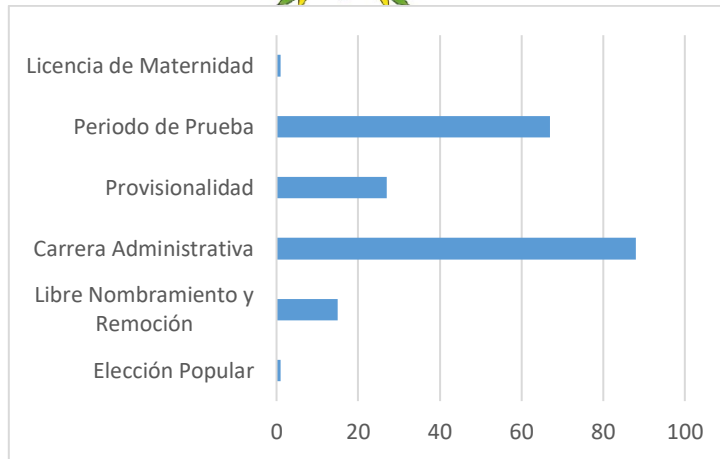


- TIEMPO DE SERVICIO

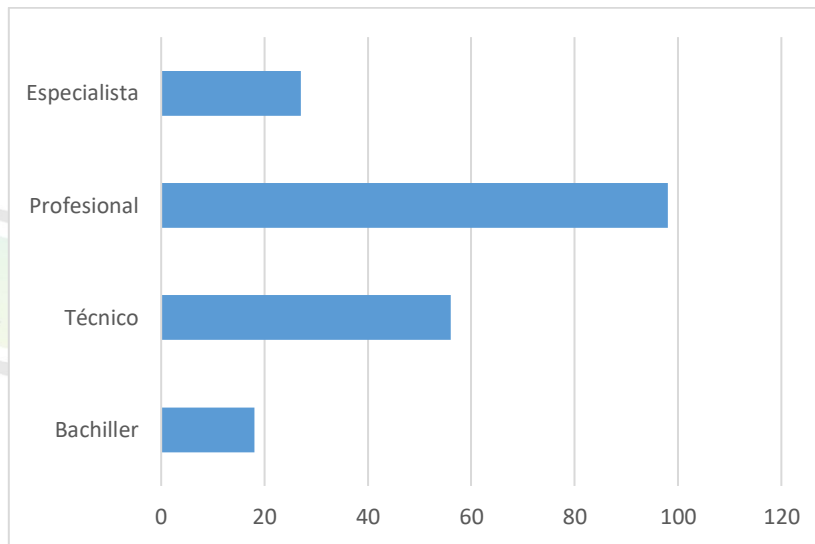




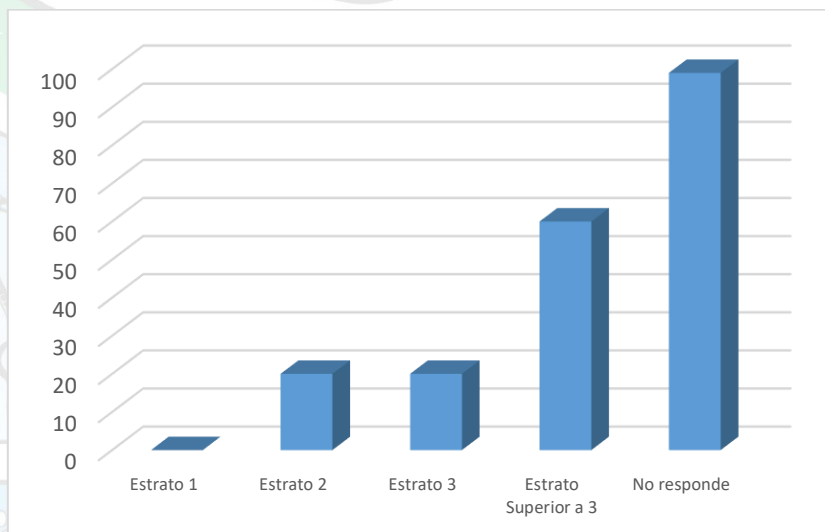
- TIPO DE VINCULACIÓN



- FORMACIÓN ACADEMICA



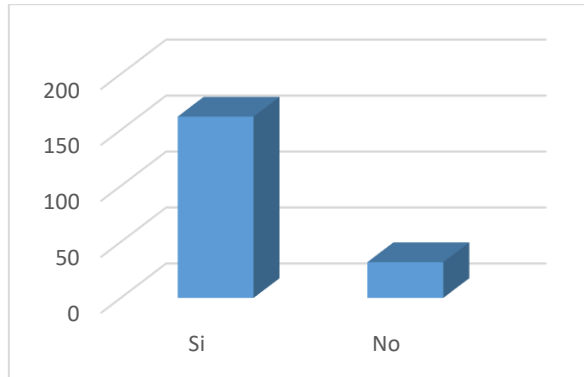
- ESTRATO SOCIOECONOMICO



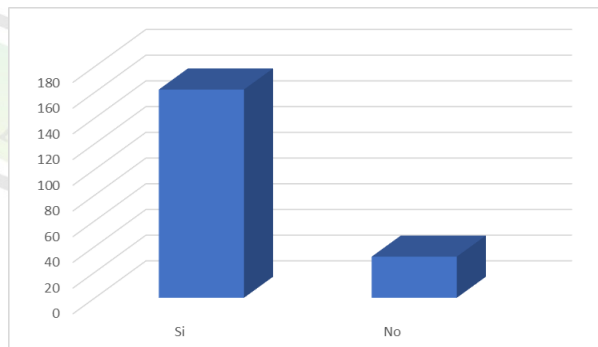


ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

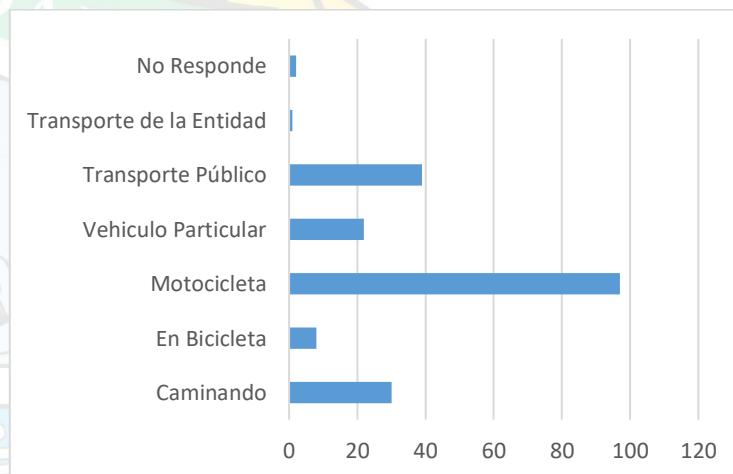
¿REALIZA ACTIVIDAD FÍSICA O PERTENECE A ALGÚN GRUPO CULTURAL?



- ¿ACTUALMENTE SE ENCUENTRA ESTUDIANDO?



- ¿CUAL ES MEDIO DE DESPLAZAMIENTO DE LA CASA AL TRABAJO?





7.2. Resultados de Medición Clima Laboral

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP (2005) en la Guía de Intervención Cultura Clima y Cambio, define la Cultura Institucional como: “El conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una entidad tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una entidad. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la entidad comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.”

La unión e interacción de clima y cultura organizacional, logra que las entidades mantengan un buen ambiente laboral para que los funcionarios se sientan a gusto realizando su labor y sean más productivos, para que alcancen los objetivos propuestos y puedan llevar a la entidad a un nivel más competitivo.

Se puede decir que un buen clima organizacional está definido, en cómo los funcionarios perciben el ambiente interno y externo de la entidad, es un reflejo del actuar al interior de una entidad que cambia en función de las situaciones organizacionales que manejan sus líderes.

Dentro del clima organizacional existen unos componentes determinantes que le puede permitir a la Administración un clima óptimo y agradable. Donde el trabajo fluya de una forma natural, armónica y placentera, como pueden ser: un ambiente físico ideal, un ambiente social adecuado y un comportamiento organizacional satisfactorio. La totalidad de estos componentes constituyen el clima de una organización e inciden en el desarrollo de la actividad de la misma y hace que sus





ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

funcionarios tengan un sentido de pertenencia, se mejore la calidad de los servicios que se prestan y se logre el buen desempeño en general de la organización.

Con lo anterior, se evaluó el clima en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2024 al 29 de febrero de 2024, con el objetivo de orientar las acciones pertinentes a la mejora continua organizacional. Con esta medición se determinan pautas y estrategias para tomar acciones correctivas y/o preventivas e implementar mecanismos de seguimiento y retroalimentación a las acciones que se van a realizar.

La muestra corresponde a 199 funcionarios participantes, quienes a través de Formulario Google participaron de manera activa en el proceso de recolección de información. Link: <https://forms.gle/rfGxVTAF8a3ypMi3A>.





8. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al servidor público y propiciar su desempeño productivo, el Programa de Bienestar Social e Incentivos, está enmarcado para su desarrollo e implementación, dentro de áreas y procesos de intervención que hacen parte del ser y del deber ser de cada una de las personas que prestan sus servicios a la Alcaldía Municipal.

Los acápites de intervención que se plasman en el Programa de Bienestar e Incentivos, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos. Que a su vez están direccionados al fortalecimiento continuo de las necesidades de bienestar e incentivos manifestadas por los servidores públicos de la entidad.

Para el logro y éxito del programa de Bienestar e Incentivos y que sus resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez sean más altos, y a su vez se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios, tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, el programa de bienestar social será el componente fundamental que permita dotar al servidor público de fortalezas y habilidades, tanto profesionales como humanas para su desempeño eficiente tanto en el la Entidad como en su vida cotidiana y familiar.

Es necesario enfatizar, que para que un estímulo se constituya en un incentivo, según el documento “Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)” del DAFP, este debe reunir, como mínimo, las siguientes características:

- Ser planeado por la entidad,
- Ser consecuente con un comportamiento determinado y,
- Satisfacer una necesidad particular del servidor público.

El presente programa se enmarca en dos áreas estratégicas como son:





BIENESTAR: que contempla las actividades de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.

INCENTIVOS: incluye los pecuniarios y no pecuniarios.

De ahí, que se considere pertinente, adelantar una serie de acciones que propendan por el cumplimiento del Programa y adicional que esté estructurado con base en las necesidades identificadas y se ajuste a las características de la Alcaldía Municipal de Ciénaga (Magdalena).

8.1. PROGRAMA DE BIENESTAR

Los programas de bienestar deben establecerse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a diseñar, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, 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 personal con los servicios que presta la entidad.

El programa de Bienestar Social e Incentivo busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar; garantizando su formación integral y de salud, para de esta manera puedan responder a sus necesidades dadas los permanentes requerimientos que, en materia de medicina preventiva, capacitación, recreación y turismo se demande.

Los servicios que se ofrecen para el bienestar social están dirigidos a promover la salud, prevenir enfermedades, adicciones y accidentes y elevar el nivel y calidad de vida, se otorgan mediante cursos, talleres, campañas y acciones de extensión, en el marco de las estrategias de promoción de la salud, mejoramiento de la economía individual y familiar, y educación para una vida mejor.

Los servicios están sustentados en el comportamiento del proceso de educación para el mejoramiento de la salud y dirigidos a incidir a través de la formación de hábitos higiénicos, orientación alimentaria, la ocupación creativa y productiva del tiempo libre, el conocimiento de los factores de riesgo a la salud individual y familiar, así como en su caso el control del padecimiento, de tal manera que la población a quien van dirigidos el programa de bienestar social, identifique la responsabilidad y compromiso que implica conservar la salud, al





adoptar estilos de vida saludable y la adopción oportuna de medidas anticipatorias que entren o al menos difieran la presentación de enfermedades.

Para la estructuración de los componentes temáticos, de la identificación de necesidades y expectativas de los servidores públicos, se tuvo en cuenta la información consolidada a partir del “Taller de identificación de necesidades y expectativas”, organizado por parte del GIT de Talento Humano para los Servidores públicos que hacen parte de la Alcaldía Municipal de Ciénaga.

Es de anotar, que en cumplimiento del Decreto 894 de 2017 y con el fin de incluir a todos los servidores públicos de la entidad, el “Taller de identificación de necesidades y expectativas” fue desarrollado en dos jornadas de trabajo, sin considerar el tipo de vinculación, genero, edad o tiempo de servicio.

Dentro del análisis y evaluación de las tendencias identificadas en la “Matriz de Necesidades y expectativas” y de las solicitadas por el Despacho para que sean incorporadas en el parágrafo del programa de Bienestar Social, se encuentran los siguientes Componentes Estratégicos con sus respectivas actividades:

8.1.2. COMPONENTE ESTRATÉGICO DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Este componente busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se tendrán en cuenta las actividades identificadas, conforme a las necesidades y expectativas manifestadas por los servidores públicos.

– ACTIVIDADES QUE SE REALIZARÁN

1. Realizar un paseo de integración anual que involucre a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal. No deberán existir exclusiones por tipos de vinculación del personal, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 894 de 2017.
2. Acompañamiento y/o visitas domiciliarias a los servidores públicos cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedad o cirugía importantes, así como logros y celebraciones a nivel personal y familiar.
3. Celebración de fechas especiales: día internacional de la mujer, día del hombre, día del niño, día de la secretaria, día de la Madre y del Padre, día del trabajo, almuerzos y celebraciones de ceremonias que son importantes para la Alcaldía Municipal.



4. Celebración mensual de cumpleaños para los Servidores Públicos de la Alcaldía. Otorgando día compensatorio, no laboral al funcionario, concertado con el jefe inmediato.
- Este beneficio no es acumulable para las vacaciones, ni negociables para otro momento del año.
 - Si el funcionario cumple años un día festivo o fin de semana, únicamente podrás tomar el día hábil antes o después, en común acuerdo con el jefe inmediato y notificación a la Oficina de Talento Humano.
 - Si la fecha de cumpleaños llegará 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, en común acuerdo con el jefe inmediato y notificación a la Oficina de Talento Humano.

Todos los Secretarios, Jefes de Oficina y Funcionarios del Nivel Directivo deberán informar mensualmente a la Oficina de Talento Humano, el reporte de los funcionarios que disfrutaron de este beneficio.

5. Día del servidor público; se generan espacios el 27 de junio de cada año para reconocer la función y labor importante de los servidores públicos, en cumplimiento al Decreto 2865 de 2013, se realizarán caminatas ecológicas que incluyan carrera de observación cuyos temas referencien la importancia, deberes y obligaciones del servidor público, se desarrollarán por secretarías y grupo de personal administrativo de las instituciones educativas oficiales.
6. Difundir información relacionada al Código de Integridad, como se indica en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, para fortalecer e interiorizar los valores y medir la percepción de la implementación del Código de Integridad, se realizará mediante correos electrónicos y se coordinará con las TIC la promoción de los valores enmarcados en este programa, el cual estará en las pantallas de los computadores.
7. Integración de fin de año con los servidores públicos de toda la Alcaldía.
8. Celebración de la novena navideña con la participación de todas las dependencias de la Alcaldía.



9. Jornada Laboral continua los días Viernes

- Pensando en el beneficio de los funcionarios, en especial aquellos cuyo lugar de residencia se encuentra fuera del Municipio, que corresponde al 16,44%, así como la concurrencia de Ciudadanos en busca de atención a la entidad, se estima manejar una jornada continua los días viernes en el horario de 8:00 am a 4:00 pm.

Todos los funcionarios concertaran con el jefe inmediato los espacios de alimentación.

8.1.3. ÁREA 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, como lo indica el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en sus lineamientos de política del sistema de estímulos.

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto de la calidad de vida en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los servidores 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.

- ACTIVIDADES QUE SE REALIZARÁN

1. Jornadas de fortalecimiento del clima organizacional y laboral a nivel de relaciones interpersonales, comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo.
2. Talleres de desarrollo del bienestar psicosocial y programas terapéuticos (prevención de la salud física y mental). En coordinación con la caja de compensación familiar, EPS y ARL.





ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

3. Jornadas de ambiente saludable coordinadas desde el área de SST (Aeróbicos recreativos, Rumbaterapia, Día saludable)
4. Aplicación del instrumento de Clima Laboral (Anual).
5. Se desarrollará la semana de la Salud, en la cual se invitarán diferentes instituciones y entidades para la consecución de descuentos en planes adicionales en salud y servicios de optometría y oftalmología.
6. La intervención en la modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo, lo cual se realiza a través de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
7. Promoción y prevención del riesgo psicosocial a través de los líderes del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
8. Desvinculación laboral asistida. Talleres de preparación para el retiro y atención con trabajo social, atendiendo al programa de desvinculación asistida, fortaleciendo el proyecto de vida enmarcados en el Decreto 1083 de 2015.
9. Taller de Liderazgo y Trabajo en Equipo, cuya finalidad es brindar herramientas que ayuden a los funcionarios a enfrentar los diferentes cambios laborales.

8.1.4. AREA DEPORTIVA, RECREATIVA Y CULTURAL

El objetivo primordial es el desarrollo de 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 servidor.

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.

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.

El área cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.





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 los funcionarios.

– **ACTIVIDADES QUE SE REALIZARÁN**

1. Organizar y ejecutar actividades recreativas y deportivas tales como: Concursos de baile, Campeonatos de Fútbol y jornadas recreativas y deportivas.
2. Participación y representación de la Alcaldía en el desfile de Fiestas del Caimán, Carnavales y/o otros eventos Culturales, a través de la conformación de comparsa de los servidores públicos de la entidad.
3. Participación y representación de la Alcaldía en torneos interinstitucionales y partidos amistosos, en diferentes disciplinas.
4. Caminatas ecológicas para los funcionarios y grupo familiar.
5. Actividad navidad niños-entrega bonos navideños para los hijos de los funcionarios de 0 a 12 años.
6. Día de los niños en el mes de abril y octubre con la participación de todas las oficinas de la Alcaldía Municipal.

9. PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

De conformidad con la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. El artículo 38 de la misma ley establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

Los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores mediante programas de calidad de vida laboral, deberán dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.





ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

Con el objeto de lograr este último propósito, las entidades deberán elaborar planes de incentivos, tanto a nivel individual como a nivel de los equipos de trabajo.

9.1.1 PROGRAMA DE ESTÍMULOS

- Estímulo a la Formación Formal

El programa de estímulos se enfocará básicamente en motivar la actuación laboral del servidor público a través de aspectos no pecuniarios que fortalezcan su competitividad profesional y el de la Entidad. La Administración apoyará con los permisos en tiempo y asignación de trabajo remoto, para el desarrollo de actividades inherentes a la educación formal y hará parte de los programas de bienestar social.

La educación formal debe entenderse como “aquella que se imparte en establecimientos educativos públicos o privados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, superior de pregrado o de postgrados.” (DAFP, 2015).

El estímulo a la formación formal, estará dirigido a todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal, sin excepción.

9.2.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelencia Laboral

Como lo establece la normatividad, los programas de incentivos, junto con los de bienestar, son un componente del sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores mediante programas de calidad de vida laboral, deberán dirigirse a premiar específicamente a los servidores públicos cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

Con el objeto de lograr este último propósito, las entidades deberán elaborar planes de incentivos, tanto a nivel individual como a nivel de los equipos de trabajo.





Los programas de Incentivos son de dos clases:

- Programas de incentivos Pecuniarios
- Programa de Incentivos no Pecuniarios; a los cuales tendrán acceso los funcionarios definidos por Ley.

Programa de Incentivos Pecuniarios: Son reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridos para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

- Mejoramiento por traslados, encargos, comisiones.
- Participación en proyectos especiales.
- Distinciones por antigüedad.
- Distinciones por Actividades de Impacto Social
- Dentro de los Incentivos Pecuniarios se han incluido beneficios económicos del Sector Comercial (Droguerías, Restaurantes, Centros de Belleza, entre otros).

Incentivo No Pecuniario por Antigüedad: Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de nuestros servidores públicos, para ello se efectuará una ceremonia en la cual se distinguirá a los empleados, previa escogencia de los trabajadores que hayan cumplido 5, 10, 15, 20 y 25 años de trabajo en la Administración.

La escogencia de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios se llevará a cabo a través del Comité de Bienestar e Incentivos mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario.

El reconocimiento No pecuniario lo realizará el señor Alcalde Municipal en acto público en la fiesta de Integración de fin de año de la Alcaldía Municipal.

Incentivo No pecuniario al funcionario del Mes:

Cuando nos referimos a los incentivos no salariales estamos hablando de aquellos que no tocan el tema monetario como recurso atractivo para el empleado, pero constituye reconocimiento público. La cuestión económica es importante, pero un empleado también tiene necesidades psicológicas, sociales y emocionales.

La motivación es aquel impulso emocional que mueve a las personas a ejecutar actividades o proyectos. Puede ser intrínseca, cuando la voluntad de realizarlas



procede del propio individuo, o extrínseca, cuando los motivos que incitan al individuo a realizar la tarea son causados por factores externos.

Es importante puntualizar que los incentivos económicos asociados a resultados no son equivalentes a una mejora salarial.

Una recompensa intangible acorde con las necesidades emocionales de un trabajador también puede ser una excelente forma de motivación intrínseca con un impacto en su motivación laboral. Es lo que se conoce como el salario emocional, es decir, aquel que es capaz de mejorar la calidad de vida de los equipos. Un salario emocional adecuado, basada en incentivos laborales no económicos, no sólo será capaz de incrementar la motivación de los equipos a largo plazo y reforzar su compromiso con la entidad, sino también de atraer y retener el talento del municipio.

De acuerdo con el Artículo 2.2.10.9 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el jefe de cada Entidad adoptará anualmente el plan de Incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Que de acuerdo con el Artículo 2.2.10.11 del Decreto Nacional 1083 de 2015, cada Entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios para dirimir los empates.

- 1 La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritativo
- 2 En todo caso los criterios de selección consideraran la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración
- 3 Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- 4 Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Objetivo:

- Reconocer el buen desempeño de los servidores públicos del Municipio de Ciénaga, proporcionando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.
- Establecer, afianzar y desarrollar parámetros técnicos claros que permitan seleccionar en forma objetiva, confiable y oportuna el mejor funcionario de cada nivel administrativo y el mejor funcionario del Departamento.

Para participar de los incentivos institucionales, según lo establecido en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005, los funcionarios deberán cumplir los siguientes prerequisites:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad 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 el Nivel de Excelencia en la Evaluación de Desempeño.

El mejor empleado de carrera mensual, será quien tenga la más alta calificación en su evaluación de desempeño entre los seleccionados como los mejores de cada oficina.

La revisión de seleccionados será presentada al Alcalde, Secretario Administrativo y Jefe de Control Interno de la entidad, quienes en común acuerdo definirán conforme a las actividades adelantadas por el funcionario durante el mes evaluado.

En caso de que se presente empate en la selección del mejor empleado de carrera, el área de Talento Humano realizará sorteo en presencia de la comisión de personal.

A más tardar a los diez (10) días del mes siguiente, se divulgarán a través de los medios de comunicación interna, el nombre de quien haya sido seleccionado como el mejor o mejores empleados de la Entidad.

Los funcionarios tendrán derecho a un reconocimiento público y una mención de honor con copia a la hoja de vida.

Incentivo No pecuniario al Mejor Proceso de la Alcaldía:

Los siguientes son los requisitos y aspectos que los equipos de trabajo deberán tener en cuenta para competir por los incentivos e inscribir los procesos:

- Los equipos de trabajo estarán conformados por mínimo cuatro (4) y máximo seis (6) servidores públicos, que deberán ser empleados de



- carrera administrativa, provisionales y/o libre nombramiento y remoción.
- Los integrantes del equipo de trabajo pueden ser servidores de una misma oficina o de distintas dependencias de la Entidad.
 - La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo estará ligada a la vinculación directa con la Entidad y durante el periodo de desarrollo de la propuesta presentada.
 - En caso de que durante la etapa de ejecución del proyecto o propuesta algún integrante del equipo de trabajo cambie su vinculación de carrera administrativa a libre nombramiento remoción diferente a nivel asistencial, técnico, profesional o asistencial, dejará de ser parte del equipo de trabajo y no podrá participar en los incentivos; si los demás integrantes del equipo así lo consideran, podrán reemplazarlo por otro servidor que llene los requisitos para participar en el proceso, e informar de inmediato por escrito a la Secretaria Administrativa con copia a la Oficina de Talento Humano.
 - El equipo debe inscribir ante la Secretaria Administrativa con copia a la Oficina de Talento Humano un proyecto, programa de trabajo o propuesta, para ser desarrollado, cumpliendo con la metodología definida por la Oficina Asesora de Planeación de la Entidad.
 - Para ser evaluado, este debe haber terminado.
 - Los resultados del trabajo presentado deben mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad o a los procesos de la misma.
 - Los resultados deben sustentarse ante el equipo evaluador.
 - Los proyectos serán calificados por el equipo evaluador y los equipos de trabajo ganadores serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
 - El Comité de Bienestar e Incentivos, se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar al mejor proceso de la entidad, entre quienes hayan obtenido los mejores resultados, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Señor Alcalde, se formalice la selección.





ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

Los equipos aspirantes deben inscribir su postulación dentro de los tres (3) últimos meses de cada año o en su defecto el Comité de Bienestar e Incentivos realizará la respectiva elección.

El Alcalde, en acto público, proclamará y premiará al mejor Equipo de Trabajo seleccionado en el mes de diciembre, en la fiesta de integración de fin de año.

10. EQUIPO EVALUADOR

El equipo evaluador estará conformado por:

- El Alcalde Municipal.
- Secretario Administrativo
- Secretario de Planeación
- Profesional Universitario de Talento Humano
- El Jefe de la Oficina de Control Interno.
- Dos (2) miembros de la Comisión de Personal

11. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de Bienestar e Incentivos todos los servidores de la Administración Municipal de Ciénaga, Magdalena incluidas sus familias.

Se entenderá 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.

Adicionalmente, el procedimiento para la selección de los mismos se llevará a cabo según lo estipulado en la resolución 312 de 2013 y modificada por la Resolución 365 de 2015, expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

RESPONSABLES

Dentro de las funciones que tiene la Secretaria Administrativa a través de la GIT de Talento Humano, se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Laboral.

12. EJECUCIÓN

La ejecución y desarrollo de actividades previstas en el Plan de Bienestar de la Alcaldía Municipal de Ciénaga; se realiza a través de la planeación de actividades coordinadas desde la Oficina de Talento Humano y mediante las respectivas invitaciones o inscripciones acordes con la actividad.





ALCALDÍA MUNICIPAL
CIÉNAGA MAGDALENA

13. ADOPCIÓN DEL PLAN

Para el año 2024 se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, de acuerdo con las directrices de la Secretaria Administrativa a través del GIT de Talento Humano. Su ejecución y evaluación se medirá conforme a las encuestas de satisfacción de bienestar y seguridad y salud en el trabajo y el seguimiento se efectuará en el cronograma establecido en el Programa de Bienestar e Incentivos.

14. REFERENCIAS

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables – Entidades Sostenibles” 2020 - 2022.
- <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Programa+Nacional+de+Bienestar+Social+2020-2022.pdf/a6b866aa-e8ae-67cc-3986-4aeb0f482182?version=1.4&t=1608570357127>
- Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022. Pacto por Colombia, Pacto por la equidad. Resumen ejecutivo.
- <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Resumen-PND2018-2022-final.pdf>

