

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

1. INTRODUCCIÓN

El Talento Humano es el recurso más importante que tiene una organización y por lo tanto es un área que merece el mayor cuidado y protección.

Es importante mencionar que los niveles de desempeño de los funcionarios se relacionan con tipos de factores como la percepción y el concepto que tienen de Bienestar, siendo los funcionarios ejes temáticos de la entidad y su productividad incide de manera directa en la producción.

El Bienestar Social, es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional, El Programa de Bienestar Social, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del servidor público, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto enuncia que, a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.

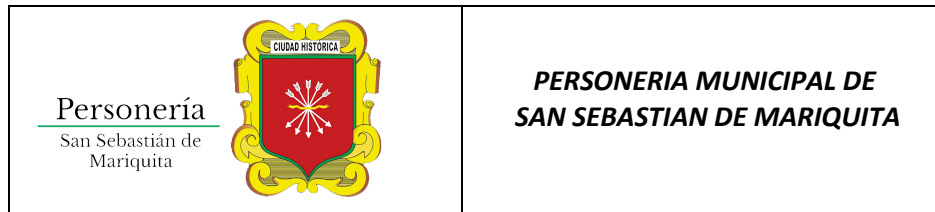
El Programa de Bienestar e Incentivos adoptado por la Personería Municipal de San Sebastián de Mariquita, se encuentra ajustado a las políticas, necesidades y particularidades de la entidad, el cual busca reforzar aquellas cualidades, habilidades y talentos del personal vinculado, generar su reconocimiento y también dar respuesta efectiva a las necesidades de naturaleza individual y grupal, que son inherentes a las particularidades de nuestro personal y lograr la afectación positiva de su calidad de vida.

Es así que este Plan se ha elaborado de acuerdo a las políticas para satisfacer las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales. De acuerdo al clima organizacional se identificaron los factores a fortalecer en la entidad, los cuales sirven de insumo para la estructuración del presente programa.

Con base en los anteriores elementos, el presente plan se enfoca en la estructuración e implementación de acciones conducentes a mejorar y fortalecer las formas de relacionamiento y la promoción laboral entre los funcionarios como la integración, la solidaridad, el sentido de pertenencia, etc.

Palacio del Mangostino Calle 4 Carrera 3 Esquina Piso 3 – Teléfono (8) 2522152

personeria@sansebastiandemariquita-tolima.gov.co



2. FUNDAMENTOS

Los programas de bienestar social están enmarcados, de acuerdo con la Ley, en las áreas de protección y servicios sociales, la calidad de vida laboral y requieren para su desarrollo que se establezcan actividades orientadas hacia un cambio de actitud del trabajador frente a la labor desarrollada, por lo que se hace necesario crear una serie de mecanismos que satisfagan personal, familiar, social, cultural y profesionalmente al personal, así mismo, crear una cultura de bienestar y buen clima laboral en la entidad que se refleje en las actitudes y comportamientos que permita elevar los niveles de productividad y buenos resultados, esto con el fin de proporcionar a los funcionarios condiciones que le permitan satisfacer sus necesidades de crecimiento individual, profesional y organizacional.

Por otro lado, es claro que unas buenas condiciones de trabajo tanto físicas como psicosociales y laborales reflejan en los empleados el compromiso y el buen desempeño de sus labores para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de la entidad.

En tal sentido, según lo dispuesto por el Decreto 1567 de 1998, los programas de bienestar deberán organizarse en las entidades públicas a partir de iniciativas de los servidores públicos 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.

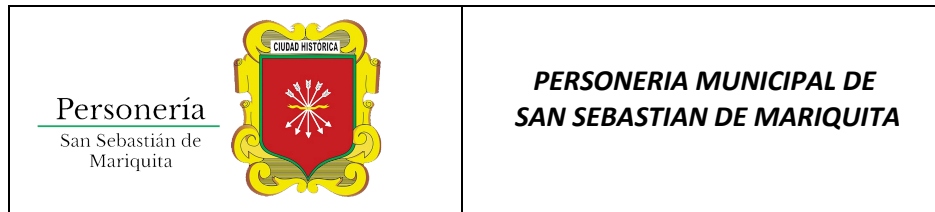
En cumplimiento de todo lo anterior la Personería Municipal de San Sebastián de Mariquita implementará el Plan de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2020, que dé respuesta a las necesidades, inquietudes, y expectativas de cada uno los servidores públicos, haciendo de este un proceso generador de comunicación y participación activa donde haya una construcción colectiva de un mejor clima laboral social y cultural que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios.

2.1. Fundamentos Legales

- Artículos 48, 51, 52, 53 y 57 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen los ciudadanos.
- Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral
- Ley 489 de 1998, artículo 26 establece: "El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones."

Palacio del Mangostino Calle 4 Carrera 3 Esquina Piso 3 – Teléfono (8) 2522152

personeria@sansebastiandemariquita-tolima.gov.co



- Ley 909 de 2004, en la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera Administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, que regula el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de estímulos para los empleados públicos, orientado a la planeación, ejecución y evaluación de programa y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.
- Decreto 2929 de 2005, por el cual se reglamenta que se define en su capítulo III y VI evaluación del desempeño laboral, capacitación, estímulos y bienestar
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de función Pública.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General: Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan la participación, solidaridad, la integración y la seguridad laboral de sus funcionarios, que contribuya al mejoramiento de las formas de relacionamiento y consecuentemente su calidad de vida.

3.2. Metas

- Implementar acciones conducentes a mejorar el ambiente laboral de los funcionarios de la Personería Municipal (aspectos: educativo, recreativo, deportivo, cultural y promoción laboral de los funcionarios y su grupo familiar).

4. BENEFICIARIOS Los beneficiarios del presente programa son los Servidores Públicos de la Personería Municipal de San Sebastián de Mariquita.

5. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

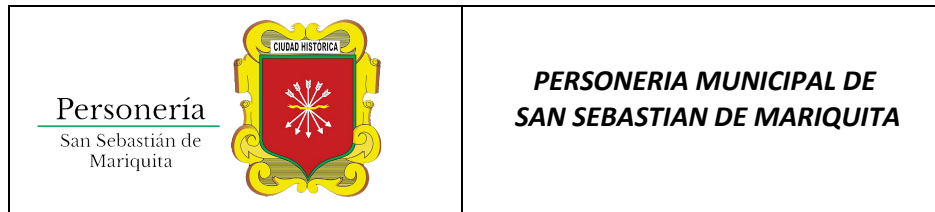
- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por el área de Talento Humano.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el área de Talento Humano.

6. OBLIGACIONES DE LA PERSONERÍA MUNICIPAL DE SAN SEBASTIÁN DE MARIQUITA

- Asignar recursos financieros para cubrir el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

Palacio del Mangostino Calle 4 Carrera 3 Esquina Piso 3 – Teléfono (8) 2522152

personeria@sansebastiandemariquita-tolima.gov.co



- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores públicos en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

7. ACCIONES A REALIZAR Las acciones a realizar en el Plan de Bienestar e Incentivos se enmarcan en los siguientes componentes:

7.1. Protección y Servicios Sociales Mediante este componente, se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación (Artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. Dentro de este componente, se realizarán las siguientes actividades:

- Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas y culturales.
- Promoción y prevención de la salud, mediante la realización de eventos como el “día de la seguridad y salud en el trabajo”.
- Capacitación informal, mediante la realización de cursos, seminarios y demás eventos que conlleven la recreación y el bienestar.

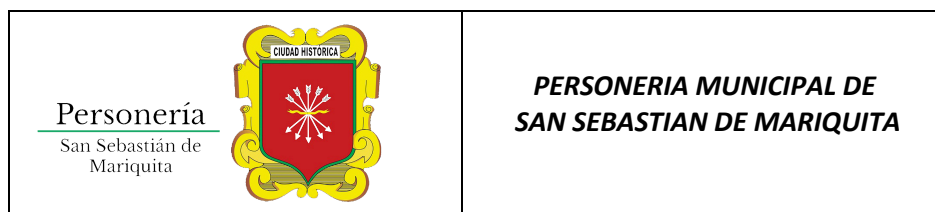
7.2. Calidad de Vida Laboral: Hace referencia a la existencia de un ambiente que debe ser percibido por los funcionarios como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de la entidad. La calidad de vida laboral, en nuestro caso, gira en torno a la medición del clima laboral.

- El Clima Laboral. Referido a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. En nuestro caso, el clima laboral será medido cada dos años con la finalidad de identificar factores generadores de insatisfacción y malestar.

7.3. Incentivos El plan de incentivos es un conjunto interrelacionado de políticas, estrategias, planes y acciones orientados a elevar la competitividad institucional a través del incremento de los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los empleados de la Entidad.

Palacio del Mangostino Calle 4 Carrera 3 Esquina Piso 3 – Teléfono (8) 2522152

personeria@sansebastiandemariquita-tolima.gov.co



Los incentivos son todas las medidas adoptadas para buscar el reconocimiento del desempeño laboral que motiva a los servidores a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor. Los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios están regidos por el Título 10 del Decreto Único Reglamentarios No 1083 de 2015 que nos habla de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos. En ningún caso los incentivos otorgados son factor salarial ni prestacional y no podrán ser reconocidos proporcionalmente al tiempo de servicio.

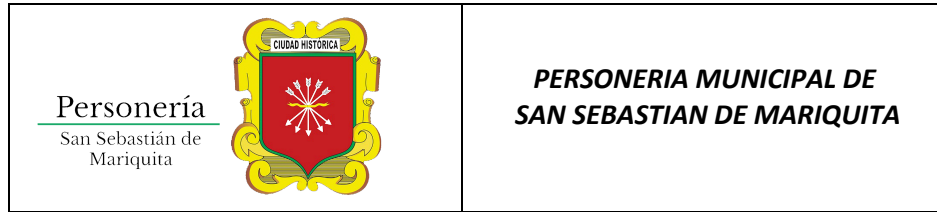
8. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES Considerando lo anterior, desde el área de Talento Humano de la Personería Municipal de San Sebastián de Mariquita, se propone el siguiente plan de trabajo institucional de bienestar social de los funcionarios de la Entidad.

FECHAS CONMEMORATIVAS	FECHA	ACTIVIDAD
CUMPLEAÑOS DEL PERSONAL	UNA VEZ AL AÑO	DIA LIBRE
DIA DE LA MUJER	8 DE MARZO	ACTO CONMEMORATIVO
DIA DE LA SECRETARIA	26 DE ABRIL	ACTO CONMEMORATIVO
DIA DEL ABOGADO	22 DE JUNIO	ACTO CONMEMORATIVO
DIA DE AMOR Y AMISTAD	MES DE SEPTIEMBRE	ACTO CONMEMORATIVO
CAPACITACION CLIMA LABORAL	JUNIO Y OCTUBRE	CAPACITACIONES
FECHAS NAVIDEÑAS	DICIEMBRE	INTEGRACION

9. PRESUPUESTO. El presupuesto estimado para el presente Plan es de \$500.000 recursos que podrán ser gestionados por el Representante legal de la Entidad.

10. EVALUACIÓN. Se realizará una evaluación al final de año, con base en ella se realizarán ajustes para el año siguiente.

INDICADOR	FORMULA	META	RESULTADO
Cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos.	Número de eventos de bienestar realizados / Total eventos de bienestar programados	100%	



CAMILO ANDRÉS PERALTA GUZMÁN
Personero municipal

Palacio del Mangostino Calle 4 Carrera 3 Esquina Piso 3 – Teléfono (8) 2522152

personeria@sansebastiandemariquita-tolima.gov.co