



ALCALDIA DE PAMPLONA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Plan de Bienestar Social e Incentivos de Conformidad ley 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998 Decreto 1227 de 2005 para Alcaldía de Pamplona.

Usuario

Julio de 2020



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1. <i>DIAGNOSTICO DE NECESIDADES</i>	2
2. <i>MARCO LEGAL</i>	2
3. <i>OBJETIVOS</i>	4
3.1 <i>Objetivo General</i>	4
3.2 <i>Objetivo Específicos</i>	4
4. <i>ALCANCE</i>	4
5. <i>POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL</i>	4
6. <i>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL AREAS DE INTERVENCION</i>	5
6.1 <i>Área de Protección y los Servicios Sociales</i>	5
6.2 <i>Área de la Calidad y Vida Laboral</i>	7
7. <i>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</i>	9
8. <i>DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS</i>	11
9. <i>SEGUIMIENTO Y EVALUACION</i>	11
10. <i>PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS</i>	12



INTRODUCCIÓN

El plan está orientado a promover la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía de Pamplona, nuestra misión es el fortalecimiento de la satisfacción laboral de los servidores públicos, promoviendo un ambiente de compañerismo, de identificación de la Entidad, así como la promoción de la salud y bienestar de los trabajadores.

El presente Plan de Bienestar Social y Laboral pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del municipio de Pamplona, frente a la cultura de la organización, el estado de clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de sus familias en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados la Alcaldía de Pamplona, y los organismo involucrados con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los planes institucionales de la entidad.

Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

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

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

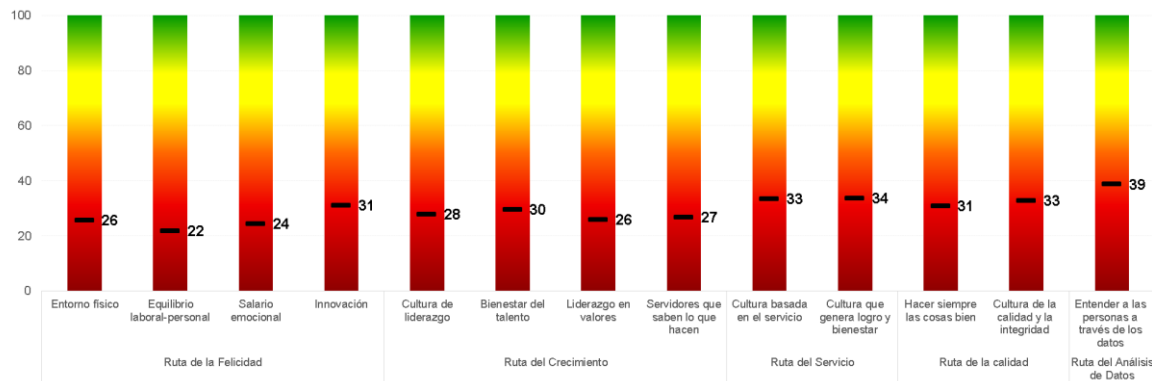
A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, el subproceso de Gestión del Talento Humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.



1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La Alcaldía de Pamplona para su plan de bienestar social e incentivos del año 2020, tuvo como principal insumo la realización de la matriz de Talento Humano por medio del análisis de la información priorizando aspectos de más baja calificación y a su vez identificando necesidades por medio de entrevistas personales en cada área.

De acuerdo con la matriz de Talento Humano se puede identificar el estado de las rutas que componen esta dimensión:



Una vez identificados aspectos de más baja calificación la Alcaldía de Pamplona promueve las actividades que garantizarán satisfacer las necesidades de los servidores vinculando a su grupo familiar y contribuir al mejoramiento de su calidad de vida por medio de un entorno laboral idóneo.

En las rutas de creación de valor se prioriza la ruta de la felicidad debido a que sus categorías son las de más baja calificación y a su vez se busca un gran impacto de las actividades a desarrollar dentro de la entidad.

2. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación, de planes de bienestar, Estímulos e Incentivos en las Entidades del sector público son:

- Decreto ley 3054 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social.
- Decreto extraordinario 3129 de 1968. Establece el Régimen de Bienestar Social para el personal Civil a Servicio del Estado.
- Ley 1562 de 2012: Sistema General de riesgos Laborales.



- Resolución 0312 de 2019 Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
- Ley 100 de 1993: Crea el Sistema de Seguridad Social Integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el Sistema de Estímulos, los programas de bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: reglamenta Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y otras aclaraciones sobre planes de incentivos.
- Decreto ley 1572 de 1998: Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios público:
4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto 1083 de 2015. Incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.



3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Implementar el programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios de la Alcaldía del Municipio de Pamplona, con el propósito de contribuir a su bienestar y motivación mejorando el entorno laboral, por medio del desarrollo de actividades de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, y así contribuir al incremento del desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia generando valor público.

3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Establecer actividades que promuevan el mejoramiento de calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía de Pamplona generando espacios de integración familiar, de conocimiento y esparcimiento lúdico-deportivo.
- ✓ Desarrollar la estrategia de adopción del código de integridad como mecanismo de afirmación de los valores institucionales del servidor público generando compromiso institucional sentido de pertenencia y un clima organizacional idóneo.
- ✓ Establecer acciones participativas que motiven el trabajo en equipo, una mejor cultura organizacional y un plan de incentivos que generen en los funcionarios públicos equilibrio laboral, personal y profesional.

4. ALCANCE

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social Laboral son todos los funcionarios vinculados a la Alcaldía de Pamplona, en estado de: Elección Popular, en Carrera Administrativa, en Provisionalidad, los de libre nombramiento y remoción y personal vinculado bajo otra modalidad jurídica incluyendo el núcleo familiar de acuerdo al decreto 1567 de 1998.

5. POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL

- ✓ Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la Alcaldía del Municipio de Pamplona.



- ✓ Las actividades de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral.
- ✓ Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la Administración Municipal, mediante una buena motivación y clima laboral.

6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL AREAS DE INTERVENCION

Conforme a lo establecido por la Ley en el Decreto 1567 de 1998, en la que busca de forma permanente crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios públicos, el Programa de Bienestar Social de la alcaldía de Pamplona comprenden dos áreas a desarrollar: La Protección y los Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

5

6.1. Área de Protección y los Servicios Sociales

Los funcionarios públicos serán los que se beneficien de las políticas y programas de Bienestar laboral, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando los niveles de satisfacción e identificación con el servicio de la entidad.

6.1.1. Programa de Seguridad Social Integral

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y coordinación de cada entidad.

Estrategia a desarrollar

- ✓ Dialogo en doble vía con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, con miras a identificar y socializar los diferentes beneficios que brindan al servidor de la alcaldía de Pamplona.
- ✓ Comunicación y orientación al servidor público sobre los servicios prestados, planes ofrecidos y actividades de las diferentes entidades al momento de su vinculación con la Entidad.



6.1.2. Programa de Recreación y Deportes

Las acciones que comprenden este programa van dirigidas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y si es posible con su núcleo familiar; así mismo, generar un portafolio de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, cultura organizacional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar tiempo y espacio libre.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- ✓ **Deportivos:** Motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de sana competencia, esparcimiento y práctica de los valores institucionales en el contexto deportivo, como complemento de las labores diarias y correcta utilización del tiempo libre.

De igual manera, se busca 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.

- ✓ **Artísticos y Culturales:** Promover el arte, la creatividad y la alegría mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, las cuales se convierten en un instrumento de equilibrio que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creatividad del servidor público.
- ✓ **Recreativos y Vacacionales:** Ayudar al esparcimiento e integración de los servidores públicos con su entorno laboral y familiar, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.
- ✓ **Higiene y Seguridad Industrial:** Establecer los criterios, normas, procedimientos, controles y políticas para la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en todas las áreas de trabajo en la Alcaldía de Pamplona.
- ✓ **Medicina Preventiva y del trabajo:** Fomentar hábitos de vida saludable, que buscan proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y su entorno laboral. .
- ✓ **Sociales y de Integración:** Herramienta utilizada para priorizar aquellos funcionarios públicos en condición de vulnerabilidad que deben recibir apoyo económico o en especie.



- ✓ **Capacitación:** Contribuir al crecimiento personal y profesional de los funcionarios de la Alcaldía de Pamplona por medio de actividades de capacitación, formación y el fortalecimiento de competencias, habilidades, destrezas y conocimientos generando un óptimo rendimiento.

Estrategias a desarrollar:

- ✓ Reconocimiento y celebración de cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales con una tarjeta personalizada, fechas especiales (día de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, mes del niño, día del padre, día de los niños, navidad, amor y amistad, entre otras).
- ✓ Integración de la Alcaldía con las diferentes dependencias.
- ✓ Integraciones para mejorar las relaciones personales y laborales.
- ✓ Se destinarán espacios para el desarrollo de actividades deportivas que fomenten la práctica del deporte, lúdicas, campañas de prevención de accidentes de trabajo, jornada de orden y aseo, sensibilizaciones desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Implementación del Código de Integridad
- ✓ Participación en los Juegos de Servidores Públicos.
- ✓ Caminatas ecológicas- jornadas de bailo terapia.

6.2. Área de la Calidad y Vida Laboral

La Calidad de Vida Laboral 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 mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la Entidad.

Esta área será atendida a través de acciones que se ocuparan de situaciones y condiciones de la vida laboral de los funcionarios de la administración, los cuales permitirían la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional entre los cuales esta:

- **Clima Organizacional:** Conocer la percepción de los servidores públicos sobre lo que ocurre en su entorno laboral con el fin de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de los ambientes laborales de la Entidad.



- **Incentivos:** Son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
- **Cultura organizacional:** Fortalecer comportamientos que se asocian a los rasgos y atributos de la cultura de la Alcaldía de Pamplona en la que se promuevan hábitos, principios, valores y actitudes entre los colaboradores y los grupos internos y que apoyan la consecución de las metas propuestas en los objetivos y metas definidos por la entidad.
- **Trabajo en equipo:** Se fomentara el trabajo en equipo en el cual se aportan 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 o de distintas dependencias de la entidad.
- **Desvinculación laboral asistida:** Busca establecer acciones que permitan a los servidores públicos de la Alcaldía de Pamplona, vinculados bajo nombramiento provisional fortalecer su capacidad de adaptación frente a las diferentes transformaciones que ocurran en la organización, generando habilidades y actitudes positivas en su entorno laboral y personal, para que afronten de manera positiva la pérdida de su empleo o de su encargo y desarrollen estrategias efectivas, en busca de una nueva ocupación.
- **Preparación a pre pensionados para retiro del servicio:** Está concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2020, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Finalmente la entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

- **Salario emocional:** El salario emocional es la parte no económica utilizada como refuerzo y destinada a satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales, con el objetivo de mejorar el rendimiento del servidor permitiendo de esta manera elevar los niveles de satisfacción y efectividad (Abad, 2005).



El servidor no solo debe ser compensado con dinero, sino con aquello que le produzca, además, satisfacción psicológica, cambiando así las razones para permanecer en el trabajo, dentro de dichas razones, se encuentra: el desarrollo de carrera, un trabajo desafiante y con sentido, obtener reconocimiento por la labor realizada, control sobre el propio trabajo entre otros.

Estrategias a desarrollar:

- Actividades orientadas para medir Clima y Cultura organizacional en la Alcaldía de Pamplona, establecer un plan de mejoramiento del clima laboral y abordar por medio de estrategias la cultura ideal de la entidad.
- Desarrollar jornadas pedagógicas para promover y fortalecer los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad de la entidad.
- Realizar talleres a los servidores públicos, los cuales estarán enfocados en los temas como, percibir los cambios como una posibilidad de nuevos aprendizajes, responder al cambio con flexibilidad, que contribuyan a una desvinculación asistida.
- Se incorporaran actividades para los funcionarios próximos a pensionarse como talleres y seminarios donde se incorporen temas de interés y programas para la adaptación a su nueva vida de pensionado.

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

ALCALDIA DEL MUNICIPIO DE PAMPLONA				
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2020				
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	POBLACION OBJETIVO	RESPONSABLE
RECREACIÓN	Fomentar ambientes saludables de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.	<ul style="list-style-type: none"> • Planes recreacionales • Caminata ecológica. • Jornada de bailo terapia 	Personal en General.	Secretaría General y de Gobierno.
DEPORTE	Realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de acondicionamiento físico para funcionarios y su núcleo familiar. 	Funcionarios Deportistas	



	competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia.	<ul style="list-style-type: none">Eventos deportivos de forma trimestral abarcando deportes y juegos autóctonos incluyendo: baloncesto, fútbol, rana, bolas criollas, mini tejo entre otros.		Secretaría General y de Gobierno.	
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Identificación, reconocimiento evaluación y control de los factores ambientales, que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none">Inspecciones de Seguridad, jornada de orden y aseo.	Personal en General.	Secretaría General y de Gobierno.	
		<ul style="list-style-type: none">Capacitación de brigadas de emergencia.		Clopad, COPASST Y ARL.	
		<ul style="list-style-type: none">Simulacro de evacuación.			
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Promover, prevenir situaciones de la salud frente a los factores de riesgo laborales. Aplicar la normatividad vigente.	<ul style="list-style-type: none">Programa de pausas activas.	Personal en General.	Secretaría General y de Gobierno y ARL.	
		<ul style="list-style-type: none">Política cero alcohol; espacios libres de humo y hábitos saludables			
		<ul style="list-style-type: none">Diagnóstico de las condiciones de salud.			
SOCIAL	Reconocer el servicio, del personal que labora en toda la administración, en pro del crecimiento de las instituciones.	<ul style="list-style-type: none">Celebración del DIA DEL FUNCIONARIO PÚBLICO.	Personal en General.	Secretaría General y de Gobierno.	
	Reconocimiento y celebración de cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales, (día de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, mes del niño, día del padre, día de los niños, navidad, amor y amistad, entre otras).	<ul style="list-style-type: none">Celebraciones especiales y reconocimientos.Actividades de integración familiar.			



8. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS

- ✓ Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.
- ✓ Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.
- ✓ Los servidores públicos no podrán llegar en estado de embriaguez, ni consumir bebidas alcohólicas en las actividades de bienestar organizadas por la Alcaldía del Municipio de Pamplona.

11

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

- **Registro de asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.
- **Registro de evaluación de la actividad:** Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.
- **Registros Fotográficos:** Las fotografías se manejarán como evidencia del cumplimiento de cada una de las actividades programadas en el plan de bienestar.

La entidad asignará los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de Bienestar Social que se adopten. (Decreto 1567 de 1998).

Las actividades que puedan realizarse con el dinero asignado para Bienestar Social incluyen.

- ❖ Promover planes vacacionales
- ❖ Actividades de recreación.
- ❖ Actividades deportivas.
- ❖ Apoyo a la educación.



10. PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Programa de Estímulos e Incentivos estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, disposiciones legales que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la Alcaldía en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, además pretende otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral, propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso para con los objetivos de la Entidad.

Con el Propósito de mejorar el desempeño de los funcionarios de la Alcaldía a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales (Equipos de Trabajo), tendiente a fortalecer la cultura de atención al público y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima laboral en la entidad.

Promoviendo y ejecutando acciones de Estimulo e Incentivos en los diferentes Niveles (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial) para motivar a los funcionarios e incorporarles los valores institucionales de compañerismo, trabajo en equipo, calidad de atención al público y disposición permanente de encontrar soluciones a los problemas cotidianos de cada dependencia.

Fundamentos

Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación de un Programa de Estímulos e Incentivos en la Alcaldía obedecen a necesidades de tipo Legal y Administrativo.

Administrativo puesto que con la Implementación del Programa de Estímulos e Incentivos se pretende dar aplicación a las Políticas Nacionales de Administración del Talento Humano.

Y legal porque el Decreto Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su Capítulo I, DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS del TITULO II, SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LO EMPLEADOS DEL ESTADO artículos No.13-17, artículos No.18-19 del Capítulo II PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, del TITULO II SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LO EMPLEADOS DEL ESTADO Y artículos No.26-38 del PROGRAMA DE INCENTIVOS DEL Capítulo IV del TITULO II del mencionado decreto. Así como las Disposiciones establecidas en los artículos No.69-85 del Capítulo II Sistema de Estímulos, del TITULO IV del Decreto No.1227 del 21 de abril de 2005.



El Programa de Incentivos tiene 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:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los estímulos e incentivos a tener en cuenta son:

De tipo Pecuniario:

Reconocimiento Económico de un porcentaje % del sueldo mensual, el cual se asignará a los mejores Equipos de trabajo que se organicen en la Entidad.

Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor: Cada Año finalizando la Alcaldía realizará una actividad general convocando a todos los trabajadores para que por elección de los mismos funcionarios, señalando los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa, provisional y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo y teniendo en cuenta el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la Institución.

No Pecuniario:

Escogencia del empleado del año por Nivel Jerárquico, al cual se le dará una Mención Honorífica, con cargo a su hoja de vida y dos días de permiso con pago. Programas de Turismo Social; Empleados y Equipos de Trabajo seleccionados. Reconocimiento público a la labor meritoria.

El programa de incentivos para los empleados de la Alcaldía se orientará a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Institución y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

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



La escogencia de los candidatos para otorgar los incentivos no pecuniarios se llevará a cabo a través del Comité de Capacitación, Bienestar y Estímulos mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario.