

	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 3.0
		Página 1 de 6

1. OBJETIVO.

Generar condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral de los servidores de la Alcaldía de Bucaramanga, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de manera que posibilite la identificación del servidor público con las funciones que realiza en la entidad, generando espacios de conocimientos, competencias y habilidades que permitan contribuir a su bienestar y motivación.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Contribuir, a través de actividades de promoción y prevención, en la construcción de una mejor calidad de vida, en las áreas educativas, recreativas, deportivas, y culturales de los Servidores Públicos y su grupo familiar.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, así como la eficiencia, eficacia y efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.

2. ALCANCE.

Este plan es de aplicación en todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Control SIGC de la entidad en los que se identifican las necesidades, para incentivar a los servidores públicos tanto a nivel individual como colectivo, soportados en un talento humano motivado, que busca mejor la prestación del servicio a partir de espacios donde puedan compartir y afianzar las relaciones interpersonales.

3. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

- 3.1. Estímulos:** Son los programas que se realizan con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos.
- 3.2. Incentivos:** Son los reconocimientos que se otorgan a los servidores públicos 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 la entidad.
- 3.3. Incentivo pecuniario:** Aporte económico que se otorga a un equipo de trabajo como reconocimiento al trabajo realizado en beneficio de la entidad.
- 3.4. Incentivo no pecuniario:** Aporte en especie que se otorga a un empleado o un equipo de trabajo que ha alcanzado niveles de excelencia en el cumplimiento de sus labores.
- 3.5. Compromiso organizacional:** es el compromiso de los Servidores Públicos con la Entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 3.0
		Página 2 de 6

3.6. Programa de Bienestar: Compuesto por un conjunto de actividades encaminadas a mejorar y estimular a los servidores públicos, buscando la integración entre los servidores y sus familias.

4. RESPONSABLE

4.1. Proceso Gestión del Talento Humano y Ordenador del Gasto.

5. CONDICIONES GENERALES

- a) Los programas de Bienestar Social se aplicarán a todos los servidores públicos y se podrán hacer extensivos a su núcleo familiar.
- b) Los programas de Bienestar social se podrán realizar dentro o fuera de la jornada ordinaria laboral, buscando la participación del mayor número de servidores públicos posible.
- c) Las actividades que se desarrollen deben propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades lúdicas, recreativas, de integración y deportivas.
- d) Se deben establecer nuevos y mejores niveles de confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.
- e) El desarrollo de las actividades debe generar un clima organizacional que manifieste en sus Servidores Públicos, la motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a sus usuarios.

5.1. BENEFICIARIOS: El plan de Bienestar Social y Estímulos, está dirigido a todos los servidores públicos del Municipio de Bucaramanga, vinculados según los parámetros de la Ley 909 de 2004 y puede hacerse extensivo a sus familias, conforme lo establece el Decreto 1083 de 2015.

6. NORMATIVIDAD

Véase Normograma F-MC-1000-238,37-020

7. DESARROLLO Y/O DESCRIPCIÓN

7.1. INTRODUCCION.

El Municipio de Bucaramanga, como Ente Territorial regido por la Ley 909 de 2004 debe brindar a sus Servidores Públicos un Plan de Bienestar Social e Incentivos que contribuyan al desarrollo armónico e integral y al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores públicos, buscando un ambiente laboral favorable.

Al elevar el nivel de vida del servidor público, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y por lo tanto a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la entidad.

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 3.0
		Página 3 de 6

7.2. JUSTIFICACION

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del Servidor Público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los Servidores Públicos en los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca mayor cubrimiento de manera eficiente y eficaz de la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar, de los cuales se espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los usuarios, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los Servidores Públicos y sus familias. Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el deber de brindar un tratamiento preferencial a su talento humano con calidad.

7.3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para promover una atención integral del Servidor Público y propiciar un desempeño productivo que conlleve a mejores resultados y niveles de satisfacción laboral, el Plan de Bienestar Social será enmarcado dentro de dos (2) áreas: Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral. Estas actividades se podrán desarrollar a través de la Caja de Compensación Familiar o a de otras entidades, según disponga la Administración Municipal, con base en sus recursos económicos. En ellas se podrá integrar el núcleo familiar de los servidores público.

Estas dos áreas contemplan los siguientes aspectos:

- a. **ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de la entidad. (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 23).

Dentro de este componente, se incluyen programas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción prevención de la salud.
- Capacitación formal en artes y artesanías, u otras modalidades.
- Promoción de programas de vivienda.

Los principales aspectos a tener en cuenta en estas áreas son:

1. **Área deportiva, recreativa y vacacional:** El desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento para fortalecer el estado físico y

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 3.0
		Página 4 de 6

mental de cada uno de los Servidores Públicos y promover actividades en su tiempo libre. Se organizarán cursos, talleres, actividades dentro de los cuales se brinde posibilidades del desarrollo de destrezas y talentos según las preferencias de los Servidores Públicos. Se podrán realizar actividades como:

- Promover la actividad física y deportiva de los Servidores Públicos.
- Promocionar actividades recreativas y deportivas con organismos públicos y privados.
- Acceso a escenarios deportivos y recreativos
- Gestionar, patrocinar y/o promover programas vacacionales en los cuales pueda participar el servidor público, a través de un descanso efectivo que le permitan recuperarse física y mentalmente, apartándose de sus labores habituales de trabajo.

2. Eventos artísticos y culturales: A través de estas actividades se busca que el servidor público tenga algunas actividades de ocio y esparcimiento y así mismo realice otras actividades que le permitan desarrollarse como persona y que le permitan una mayor integración con sus compañeros de trabajo.

- Fomento para el desarrollo de grupos artísticos y culturales.
- Promoción de Encuentros culturales
- Concursos institucionales para el fomento y desarrollo de habilidades manuales
- Patrocinio en programas y actividades culturales y sociales.
- Acceso a eventos artísticos y culturales
- Celebración de fechas y eventos especiales.

3. Promoción y prevención de la salud: Estas actividades se desarrollarán desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales buscan promover entre los servidores públicos hábitos y estilos de vida saludables, con el fin de prevenir, controlar y/o hacer seguimiento de enfermedades comunes y/o laborales y contrarrestar el ausentismo laboral por estos efectos. Desde esta área se podrán realizar actividades como:

- Promoción de hábitos y estilos de vida saludable
- Jornadas de promoción de pausas activas
- Promoción de actividades de higiene postural y levantamiento de cargas, tamizaje visual, entre otros.
- Jornadas de prevención de riesgo psicosocial
- Jornadas de promoción de la salud mental
- Jornadas de crecimiento personal, que promuevan el fortalecimiento de principios y valores y que contribuyan al rendimiento laboral
- Exámenes periódicos, de ingreso y retiro.
- Jornadas saludables, donde se promuevan todo tipo de actividades que influyen en la salud y el bienestar físico y mental.
- Cubrimiento de servicios médicos diferentes a los de la EPS
- Cubrimiento de pólizas de seguros de vida u otros.

4. Capacitación formal en artes y artesanías, u otras modalidades, que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que pueden ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Se incluyen en este ítem diferentes cursos de educación no formal, es decir aquellos que

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 3.0
		Página 5 de 6

no conducen a ningún título académico, pero que contribuyen al desarrollo y afianzamiento de habilidades manuales.

5. Promoción de programas de vivienda, ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar y/o entidades públicas o privadas del Orden Nacional o territorial y trámites para la obtención de subsidios para estos fines.

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

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos. (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 24).

Para el desarrollo de estas áreas de trabajo se podrán realizar actividades así:

1. Medición del 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 prepensionados para el retiro del servicio; esta actividad se podrá gestionar a través de la Caja de Compensación Familiar.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

7.4. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos están dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral y se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos. Estos están orientados a:

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 programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Dentro de los incentivos para los empleados públicos se encuentra la Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción, la cual se debe otorgar al empleado que haya sido nombrado en uno de estos empleos, dentro de la Planta del Municipio de Bucaramanga o de otro ente territorial o nacional, en los términos y condiciones que establezca la Ley.

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	Código: PL-GAT-8100-170-001
		Versión: 3.0
		Página 6 de 6

La Administración Municipal ofrecerá a sus servidores públicos dos tipos de incentivos:

Pecuniarios: Son reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad, los cuales podrán otorgarse hasta por la suma de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y según el procedimiento que se tenga establecido para ello.

No pecuniarios: estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Dentro de estos se podrán contemplar traslados, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

Para los servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa se seleccionará el mejor de cada nivel con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral.

7.5. EJECUCION.

Para la ejecución del plan cada año se establecerá un cronograma, teniendo en cuenta las necesidades identificadas y priorizadas por los servidores públicos, dependiendo del presupuesto asignado en la vigencia, el cual será aprobado por las instancias que se establezcan en la Ley o en los reglamentos internos de la entidad.

8. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Original	20 de Noviembre de 2008
1.0	Cambia Código según Tabla de Retención Documental	20 Septiembre de 2009
2.0	Rediseño del Plan de Bienestar	28 de Junio de 2012
3.0	Se ajusta todo el plan y se adiciona el programa de Incentivos; se cambia la denominación a Plan de Bienestar e Incentivos.	3 Noviembre de 2017