



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE



RESOLUCIÓN

TRD: 1141.13.125

RESOLUCIÓN No. 125

Marzo 14 de 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA PARA EL AÑO 2017”

El Alcalde Municipal de Palmira – Valle del Cauca, en especial las conferidas por los Artículos 69 y 79 del Decreto Reglamentario No. 1227 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, se expidieron normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia del talento humano, y dictaron otras disposiciones.

Que el artículo 76 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, establece que los Planes de Incentivos, enmarcados dentro de los Planes de Bienestar Social, deben 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.

Que mediante Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, se compilaron las normas del sector y se estableció el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se estableció en su Título 10 el SISTEMA DE ESTÍMULOS.

Que para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas de los Programas de Bienestar Social e Incentivos, las Entidades deben apropiar, anualmente en el Presupuesto Municipal, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las mismas.

Que para la gestión de incentivos, la Administración Municipal, conformará el Comité de Incentivos de la Alcaldía del Municipio de Palmira, Valle; el cual tendrá como función, participar con la Subsecretaría de Talento Humano, seleccionar el mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman; el mejor empleado de libre nombramiento y remoción; y los mejores equipos de trabajo de la Entidad, con el fin de otorgarles estímulos por la labor desempeñada.

Que la el Plan de Bienestar Social 2017, del Municipio Palmira, Administración Central se encuentra desarrollado en cada una de sus actividades, programación y costo, en el Anexo No. 01 de la presente Resolución.

Que en mérito de lo expuesto, el Alcalde Municipal de Palmira,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Municipio

Centro Administrativo Municipal de Palmira - CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533
www.palmira.gov.co
PBX.2709500 Ext. 2336

Página 1 de 3





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE



RESOLUCIÓN

de Palmira, anexo a la presente resolución, el cual hace parte integral de la misma, y destinara para los empleados del Municipio de Palmira, en la vigencia de 2017.

PARÁGRAFO: Los planes de Bienestar Social Estímulos e Incentivos serán financiados a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la Entidad.

ARTÍCULO SEGUNDO. Adoptar el Plan de Incentivos para los servidores públicos de carrera administrativa y Libre Nombramiento y Remoción del Municipio de Palmira, para la vigencia 2017, previstos en esta Resolución y de conformidad con la parte considerativa, otorgando Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, a quienes obtengan el mayor nivel de excelencia, en los siguientes casos:

1. Al mejor empleado de Carrera del Municipio de Palmira.
2. A los mejores empleados de Carrera de cada uno de los niveles jerárquicos.
3. Al mejor empleado de Libre Nombramiento y remoción, escogido entre aquellos que pertenecen a los niveles: Profesional, Técnico y Asistencial.

ARTÍCULO TERCERO. Orientar Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la Entidad y de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles sobresalientes. Tendrán derecho a beneficiarse de los incentivos previstos en esta Resolución, los empleados de libre nombramiento y remoción y carrera administrativa, según lo dispuesto en el artículo 79 del Decreto Ley 1227 de 2005.

ARTÍCULO CUARTO. Conformar los incentivos no pecuniarios por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y de la Entidad.

ARTÍCULO QUINTO. SELECCIÓN Y DIVULGACIÓN DE RESULTADOS: El procedimiento para la selección del mejor empleado de la Entidad y de los niveles jerárquicos que la conforman, se desarrollará de la siguiente manera:

- a. Dentro de los diez (10) días hábiles del mes de julio de 2017, la Subsecretaria de Gestión del Talento Humano, deberá presentar al Comité de Incentivos, el listado de los empleados del Municipio de Palmira que cumplan los requisitos establecidos.
- b. Como el mejor empleado de **Carrera** del Municipio de Palmira, será seleccionado el que haya logrado un porcentaje superior entre el 95% y el 100% más dos factores de cumplimiento, en la escala de calificación como resultado de la evaluación del desempeño. En caso de empate será escogido por sorteo mediante el sistema de balotas.
- c. El Comité de Incentivos, teniendo en cuenta la calificación que presenten los funcionarios en calidad de jefes inmediatos, seleccionará al mejor funcionario de **libre nombramiento** que haya logrado un porcentaje superior entre el 95% y 100% en la escala de calificación como resultado de la evaluación del Acuerdo de Gestión. En caso de empate será escogido por sorteo mediante el sistema de balotas.





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE



RESOLUCIÓN

- d. El Comité de Incentivos con fundamento en lo anterior, elaborará un Acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al Alcalde Municipal, para que mediante acto administrativo, formalice la selección y la asignación de los incentivos.
- e. En acto público, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, deberán ser proclamados los seleccionados.

ARTÍCULO SEXTO. COMITÉ DE INCENTIVOS. Se conformará el Comité de Incentivos del Municipio de Palmira, mediante acto administrativo, el cual estará conformado por el Alcalde Municipal o su delegado, el Secretario de Planeación Municipal o su delegado, el Subsecretario de Gestión del Talento Humano o su delegado y los representantes de los empleados del Municipio de Palmira (Comisión de Personal). Este Comité será encargado de seleccionar a los mejores empleados de la Entidad y de los niveles jerárquicos que la conforman. El funcionario que tiene a cargo el Área de Carrera Administrativa, ejercerá las actividades de Secretario del Comité.

PARÁGRAFO. En caso de existir en situaciones específicas conflictos de intereses o inhabilidades de alguno de los miembros del Comité, éste podrá declararse impedido y se designará un funcionario que lo reemplace durante el período de tiempo que se requiera. El Secretario de Desarrollo Institucional o quien haga sus veces, designará su remplazo.

ARTÍCULO SÉPTIMO. De presentarse indecisiones e incertidumbres, en la interpretación del contenido en este Plan de Incentivos, se explicarán de conformidad con lo previsto en el marco normativo de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

ARTÍCULO OCTAVO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el Despacho del Alcalde Municipal de Palmira – Valle del Cauca, a los catorce (14) días del mes de Marzo del año dos mil diecisiete (2017).

Jairo Ortega Samboni
JAIRO ORTEGA SAMBONÍ
Alcalde Municipal

Redactor: Nubia Cuenca Cárdenas – Profesional Universitario 1 – Subsecretaría de Gestión del Talento Humano
Transcriptor: Diana María Angel Urrea – Abogada Contratista – Despacho Alcalde
Aprobó: Luis Felipe González Mora – Subsecretario de Gestión de Talento Humano



1

2

3

4

5

6

7

8

Handwritten notes or scribbles in the center of the page.



República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Sistema de Estímulos

ANEXO No. 01





República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

JUSTIFICACIÓN

Bienestar Social se define como el conjunto de actividades que tienden a beneficiar el desarrollo psicológico, físico, emocional, cultural e intelectual de los individuos y viabilizan la mejora de un ambiente laboral, apoyando la creatividad en el desempeño de sus funciones y relación con su grupo familiar; situación que exige el fortalecimiento del Sistema de Estímulos, como herramienta para contribuir al bienestar integral de los funcionarios, su motivación y productividad laboral.

La calidad de vida laboral es uno de los aspectos positivos que la excelencia en el servicio, refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio. El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado debe considerarse como la búsqueda de calidad de vida, en correspondencia de su dignidad humana, la cual concuerda con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La Administración Municipal desarrolla a través de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional del Municipio de Palmira, para el año 2.017; un Programa de Bienestar Social, que garantice a los empleados el desarrollo de competencias en las áreas de educación, formación, habilidades, destrezas y experiencia, necesarias para el desempeño de sus actividades y optimización en la prestación del servicio.

INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar Social, se ha concebido basado en estrategias enmarcadas en la satisfacción de los empleados del Municipio de Palmira –Administración Central; que definen habilidades, destrezas y metas que orientan el desarrollar proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en el Municipio de Palmira, los que a su vez propician el desarrollo integral de los trabajadores oficiales; fomentan actitudes favorables frente al servicio público, desarrollan valores organizacionales y contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar; mediante el mejoramiento del clima organizacional y la calidad en la prestación en el servicio.

El Programa de Bienestar Social del Municipio de Palmira, tiene como objeto apoyar la generación de un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, identidad, afinidad y participación de sus servidores; que contribuyen a la prestación del servicio con eficacia, eficiencia y efectividad, en niveles altos de excelencia y optimización en el servicio con el cumplimiento de metas institucionales y satisfacción de las necesidades de la comunidad de esta ciudad.

El Municipio de Palmira implementa para la vigencia de 2.017, el Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, de conformidad con las políticas nacionales de administración del Talento Humano.

ÁREAS:

A. ÁREA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL, SERVICIO Y PROTECCIÓN INTEGRAL
PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

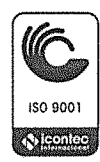




PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

B. ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA – MOTIVACIONALES
PROGRAMAS DE DESARROLLO DE CARRERA
PROGRAMAS DE INCENTIVOS





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira

SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



PALMIRA
con inversión social,
construimos paz

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MARCO LEGAL

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del Municipio de Palmira, se encuentra enmarcado en la siguiente normatividad:

1. Decreto 1083 de Mayo 26 de 2015; por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. -TÍTULO 10 - SISTEMA DE ESTÍMULOS.
2. 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; precisando que los programas de Bienestar Social son 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 núcleo familiar. Además deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora. La norma define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de Bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia satisfacción, desarrollo y Bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.
3. Decreto Ley 1567 de 1998, define los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia; precisando en el artículo 33º. que dentro de los planes de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en o 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 viviendas y otros que establezca el gobierno nacional.
4. La ley 909 del año 2004, en el párrafo único del artículo 36 alude: "Que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar de Bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley".
5. Ley 1110 del 27 de Diciembre de 2006, en su artículo 17, establece que los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie. Los programas de bienestar social y capacitación, que autoricen las disposiciones legales, incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo.
6. Decreto 1227 de 2005 de fecha abril 21, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

7. Decreto 4661 de 2005 (diciembre 19), por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. artículo 70, en lo relacionado con los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, los cuales estarán dirigidos a los empleados públicos, y 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.
8. El decreto 1225 de 2005, reglamenta parcialmente la ley 909 del 2004 y el decreto ley 1567 de 1998, los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios y consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como: deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas; 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. Para efectos de la aplicabilidad de los Programas de Bienestar Social e incentivos las disposiciones legales sobre la materia han entendido familia: El conyugue o compañera(o) permanente, los padres del empleado, y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. Así mismo precisa que los programas de Bienestar están orientados a protección y servicios sociales y no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las cajas de compensación familia o empresas promotoras de Salud, los fondos de Viviendas y pensiones y las administradoras de riesgos profesionales.
9. Decreto 2127 de 1945 "Por el cual se reglamenta la Ley 6 de 1945, "ARTÍCULO 19. artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la empresa, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador."
10. De acuerdo con la Ley 909 de 2004, artículo 36, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto Reglamentario 1227 de 2005, la capacitación e incentivos que las entidades deben prever e impartir en los planes anuales de capacitación e incentivos está dirigida a los empleados públicos, es decir a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, lo que significa que los trabajadores oficiales por no tener la calidad de empleados públicos no son destinatarios de dichas disposiciones. No obstante, las entidades que cuenten con los recursos disponibles y dentro de sus políticas esté la de incluir a los trabajadores oficiales dentro de su Programa de Bienestar Social e Incentivos, podrá preverlo en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo y en la convención colectiva.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Propiciar ambientes para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Administración Municipal y su desempeño laboral, forjando espacios de conocimiento, distracción e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del servidor.

El Programa de Bienestar Social, propenderá por formar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, 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, incrementando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados del Municipio de Palmira.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, con énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia.
- Contribuir en la promoción, prevención, y construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

METODOLOGÍA

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, vigencia 2017; está dirigido a todos los empleados del Municipio de Palmira; elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del empleado. La metodología se desarrolla con apoyo de un equipo técnico integrado por profesionales cualificados en el área de talento humano; el programa de bienestar implementado en el año 2.016 y el formato de Necesidades de Bienestar.

BENEFICIARIOS

1. **BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS:** Los servidores públicos del Municipio de Palmira, que ostenten derechos de carrera administrativa, de cada uno de los niveles jerárquicos de la Entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL: Los empleados nombrados en propiedad del Municipio de Palmira y su núcleo familiar.

OBLIGACIONES

1. SERVIDORES PÚBLICOS

- Participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional.
- Asumir el proceso de calificación del desempeño como un instrumento de gestión que apoya y promueve la optimización en la prestación del servicio.
- Participar en la evaluación de los planes y programas del sistema de Estímulos e Incentivos.
- Autorizar el desarrollo en el Municipio de Palmira, de los proyectos adelantados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser desarrollados e implementados en las áreas que la Entidad considere pertinente.

2. MUNICIPIO DE PALMIRA

- Designar un presupuesto que permita el total desarrollo del Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos, del Municipio de Palmira 2.017. El financiamiento del Plan de Bienestar, se efectuará con recursos de la Administración Municipal de Palmira, para la vigencia 2.017 y la implementación y ejecución de las actividades obedece a la disponibilidad de recursos financieros asignados para este rubro.
- Promover la participación activa de los empleados del Municipio de Palmira, en todas las programas del Plan de Bienestar -2017.
- Proporcionar los recursos físicos y autorizar el tiempo establecido, en las diferentes actividades, para la participación de los empleados en las diferentes convocadas, en los programas del Plan de Bienestar 2.017.
- Divulgación oportuna por los diferentes medios de comunicación interna, de todas las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social 2.017.
- Evaluación anual del Plan de Bienestar Social, por parte de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional.

PLAN DE TRABAJO

El Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se ha enmarcado para su desarrollo de conformidad con la Política de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, que permiten alcanzar resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos; reflejados en la excelencia y calidad en la prestación de servicios y la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía, razón de la Administración Pública; a través de 2 áreas, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

El programa de salud ocupacional; tiene como objetivo: Prevenir y controlar los riesgos que puedan afectar la salud física y mental de los empleados en razón del desempeño



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

de su cargo. Las actividades del Programa de Salud Ocupacional, están detalladas en el Sistema de Seguridad en el Trabajo

El Plan de Bienestar Social se desarrolla como instrumento para mejorar la calidad de vida de los empleados del Municipio de Palmira, a través de dos áreas:

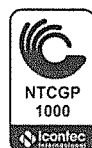
A. ÁREA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

1.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL, SERVICIO Y PROTECCIÓN INTEGRAL

OBJETIVO: Con la realización de las actividades de tipo social, se pretenden rescatar valores, interactuando con los servidores y sus familias; siendo este espacio una coyuntura para intercambiar cultura, establecer niveles de participación, integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en las diferentes dependencias.

ACTIVIDADES:

Programación	1- ÁREA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES				
	1.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL, SERVICIO Y PROTECCIÓN INTEGRAL				
MES /2017	ACTIVIDADES	PERIODICIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	OBSERVACIONES	VALOR PROYECTO
MARZO-OCTUBRE	CONVENIOS ESPECIALES	PERMANENTE	EMPLEADOS Y SU GRUPO FAMILIAR	CONVENIOS CON ALMACENES DE CADENA, CENTRO MÉDICOS, CENTROS DE BELLEZA, GIMNASIOS DEPORTIVOS	0
MARZO-DICIEMBRE	CONVENIOS CON CLÍNICAS ODONTOLÓGICAS Y OFTALMOLÓGICAS	PERMANENTE	EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO, CARRERA Y PROVISIONALES	GESTIONAR CONVENIOS CON CLÍNICAS DE RECONOCIDO PRESTIGIO, QUE INCLUYAN DESCUENTOS ESPECIALES PARA LOS EMPLEADOS Y SU GRUPO FAMILIAR, PARA CIRUGÍAS Y CITAS CON ESPECIALISTAS	0
DICIEMBRE	INTEGRACIÓN DE FIN DE AÑO	ANUAL	EMPLEADOS	INTEGRACIÓN DE FIN DE AÑO	15.000.000
DICIEMBRE	INTEGRACIÓN DE FIN DE AÑO PARA LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS	ANUAL	HIJOS DE LOS EMPLEADOS, HASTA LOS 10 AÑOS	INTEGRACIÓN DE FIN DE AÑO	
MARZO	DÍA DE LA MUJER	ANUAL	EMPLEADAS		3.750.000
ABRIL	DÍA DE LA SECRETARIA	ANUAL	SECRETARIAS		3.750.000
MAYO	DÍA DE LA MADRE	ANUAL			3.750.000
JUNIO	DÍA DEL PADRE	ANUAL			3.750.000
MARZO	PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	PERMANENTE	TODOS LOS EMPLEADOS	PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA, BANCOS, CONSTRUCTORAS UBICADOS EN ESTA CIUDAD Y EL ACOMPAÑAMIENTO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.	0
MARZO-DICIEMBRE	AUXILIO POR \$150.000- PARA COMPRA DE MONTURA PARA LENTES O ATENCIÓN	PERMANENTE	EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO, CARRERA Y PROVISIONALES TOTAL : 356	AUXILIO POR UN VALOR DE \$160.000, UNA VEZ AL AÑO, PARA LOS EMPLEADOS QUE PERCIBAN HASTA 4 SMLV, MAS DESCUENTO DE 25% EN CONVENIO CON	56.000.000



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

	ODONTOLÓGICA, DE LOS EMPLEADOS-beneficiados 356 empleados			ENTIDAD TRATANTE; ADEMÁS DERECHO A DESCUENTOS ESPECIALES EN CLÍNICA OFTALMOLÓGICA CON LA CUAL SE EFECTÚE CONVENIO: TOTAL AUXILIO 2017 :\$46.000.000	
MARZO-OCTUBRE	CAPACITACIÓN NO FORMAL	ANUAL	EMPLEADOS Y SU GRUPO FAMILIAR	PROGRAMACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE CURSOS QUE REALICEN LA CASA DE LA CULTURA, SENA, CAJA DE COMPENSACIÓN Y DEMÁS ENTIDADES EN LAS ÁREAS DE MANUALIDADES, PINTURA, GASTRONOMÍA, DECORACIÓN, MUÑEQUERÍA, FLORISTERÍA; CON UNA A EXPOSICIÓN DE LOS TRABAJOS UNA VEZ FINALICE CADA CURSO.	0
MARZO-OCTUBRE	CONVENIOS CON EL FONDO NACIONAL DEL AHORRO, PARA EL ACCESO A PROGRAMAS DE VIVIENDA, POR MEDIO DE CRÉDITOS HIPOTECARIOS Y/O SUBSIDIOS.	PERMANENTE	SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA		0
ENERO - DICIEMBRE	ATENCIÓN INDIVIDUAL, FAMILIAR E INSTITUCIONAL, EN SITUACIONES ESPECIALES, BRINDANDO APOYO COMO CANAL DE RED ATENCIÓN	PERMANENTE	SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA		0
MARZO-DICIEMBRE	CONVENIO CON CASA DE LA CULTURA	PERMANENTE	TODOS LOS EMPLEADOS Y SU GRUPO FAMILIAR	CONVENIO QUE PERMITA LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS Y SU GRUPO FAMILIAR EN LOS DIFERENTES CURSOS QUE REALIZA LA CASA DE LA CULTURA RICARDO NIETO, ADSCRITA A LA SECRETARIA DE CULTURA DEL MUNICIPIO DE PALMIRA; EN ESPECIAL LOS EMPLEADOS PREPENSIONADOS.	0
ABRIL	SOCIALIZACIÓN DEL AUXILIO DE DESEMPLEO	ANUAL	TODOS LOS EMPLEADOS	CON EL APOYO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.	0
ABRIL	GESTIONAR CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, NUEVOS SERVICIOS, DE CONFORMIDAD CON LAS NECESIDADES MANIFESTADAS POR LOS SERVIDORES.	PERMANENTE	SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA		0
ENERO-DICIEMBRE	ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD	PERMANENTE	SERVIDORES PÚBLICOS DEL		0



Aldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Aldía Municipal de Palmira

SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

	SOCIAL, POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO: AFILIACIONES, NOVEDADES, RETIROS, ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO EN LAS DIFERENTES ENTIDADES RELACIONADAS CON EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.		MUNICIPIO DE PALMIRA		
TOTAL					87.000.000

1.2 PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTE

La recreación es un instrumento que fortalece el aprendizaje social del funcionario, propiciando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales; desarrollada a través de actividades que estimulan utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar, ofreciendo momentos de recreación e integración por medio de actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de los Empleados del Municipio de Palmira.

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de un sano esparcimiento y competencia, como complemento a las actividades diarias, la utilización del tiempo libre y la formación integral del funcionario.

La actividad competitiva ayuda a fortalecer el estado físico, intelectual y emocional de cada uno de los funcionarios, fortaleciendo conductas de respeto, integración, tolerancia hacia los demás y satisfacción en el ambiente laboral y familiar; la cual influye de manera directa en el desempeño laboral de mismos.

PROGRAMACIÓN	1.2 PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTE				VALOR PROYECTO
MAYO	CAMINATAS ECOLÓGICAS – MAYO O JUNIO	SEMESTRAL	EMPLEADOS 80	CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CENTRO RECREACIONAL YANAONAS	4.000.000
ENERO-DICIEMBRE	PARTICIPACIÓN EN CERTÁMENES DEPORTIVOS: EQUIPO DE FUTBOL	PERMANENTE	EMPLEADOS	INSCRIPCIONES A EVENTOS DEPORTIVOS PARA REPRESENTACIÓN DEPORTIVA EN DIFERENTES COMPETENCIAS A NIVEL REGIONAL	10.000.000
ABRIL - DICIEMBRE	JORNADA DEPORTIVAS: PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS, EN DIFERENTES DISCIPLINAS DEPORTIVAS	ANUAL	EMPLEADOS	CONVENIO CON EL IMDER Y ACOMPAÑAMIENTO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. DESCUENTOS ESPECIALES PARA LOS EMPLEADOS Y SU GRUPO FAMILIAR, PARA PARTICIPAR DE LOS SERVICIOS, CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTOS QUE OFRECE EL IMDER	0
NOVIEMBRE	JORNADA DEPORTIVA - SEMANA DE LA SALUD	ANUAL	EMPLEADOS	JORNADA DEPORTIVA EN LAS DIFERENTES COMPETENCIAS	8.000.000



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MARZO-DICIEMBRE	CONVENIO CON RECREAR	PERMANENTE	EMPLEADOS Y SU GRUPO FAMILIAR	RENOVACIÓN DEL CONVENIO CON RECREAR QUE FACILITE EL INGRESO EN LAS INSTALACIONES DEL PARQUE DEL AZÚCAR EN LA CIUDAD DE PALMIRA Y TARIFAS ESPECIALES PARA LA REALIZACIÓN DE EVENTOS DEPORTIVOS EN LAS CANCHAS Y SALONES DE ESTE PARQUE.	0
JULIO	VACACIONES RECREATIVAS PARA LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA	ANUAL	90 HIJOS DE EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE 6 A 10 AÑOS	ACTIVIDADES DE RECREACIÓN DIRIGIDA, DURANTE 3 DÍAS (MEDIO TIEMPO), CON EL APOYO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. INCLUYE INGRESO, REFRIGERIO, RECREACIONISTA, Y MATERIAL.	6.000.000
TOTAL					27.000.000

B. ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida se enuncia como la generación de condiciones que permiten el fortalecimiento del ámbito de socialización de los servidores, potencializando habilidades, fortalezas, brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción, trascendiendo en un incremento en la productividad en el Municipio de Palmira

1.1. PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA – MOTIVACIONALES

Aplicación de estrategias que contribuyan al mejoramiento del clima laboral con el apoyo de la caja de compensación – talleres motivacionales.

2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA					VALOR PROYECTO
2.1 PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA MOTIVACIONALES – SGSP					
ABRIL-JULIO	MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL	ANUAL	TODOS LOS EMPLEADOS	MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL, POR ENTIDAD DEBIDAMENTE ACREDITADA CON LA CUAL SE REALICE CONVENIO. PASANTÍAS CON UNIVERSIDADES	0
JUNIO	APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS QUE CONTRIBUYAN MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL: COMFENALCO OFRECE DRA. SOCORRO BETANCOURT	ANUAL		INTERVENCIÓN POR MEDIO DE LA APLICACIÓN ESTRATEGIAS ESTABLECIDAS UNA VEZ SE HA CONOCIDO EL DIAGNOSTICO DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL, CON EL APOYO DE LA ALTA GERENCIA Y LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.	0
TOTAL					0

1.2. PROGRAMAS DE DESARROLLO DE CARRERA

OBJETIVO:

Dar aplicación a las normas de carrera administrativa, establecidas por medio de la Ley 909 de 2.004 y demás normatividad vigente.

1.2. PROGRAMAS DE DESARROLLO DE CARRERA					VALOR PROYECTO
ENERO-DICIEMBRE	VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA, DE CONFORMIDAD CON LA	SEMESTRAL	EMPLEADOS DE CARRERA Y EN PROVISIONALIDAD	EVALUACIÓN SE REALIZA DE CONFORMIDAD CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE LOS MESES DE FEBRERO Y AGOSTO DE CADA AÑO	0



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

	NORMATIVIDAD VIGENTE				
ENERO-DICIEMBRE	APOYAR A LA COMISIÓN DE PERSONAL, EN LA REALIZACIÓN DE SUS FUNCIONES, MEDIO DE CAPACITACIONES Y APOYO LOGÍSTICO	PERMANENTE			0
ENERO-DICIEMBRE	OFERTAR LOS CARGOS QUE SE PRESENTEN EN VACANCIA.	EVENTUAL	EMPLEADOS DE CARRERA	LA OPORTUNIDAD DE ESTE PROCESO CONTRIBUYE A QUE LOS FUNCIONARIOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA TENGAN LA OPORTUNIDAD DE ACCEDER A ENCARGOS O COMISIONES, DE ACUERDO AL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE LOS CARGOS Y LO ESTABLECIDO EN LA VIGENTE	0
TOTAL					0

1.3. PROGRAMA DE INCENTIVOS

PROGRAMA DE INCENTIVOS

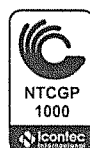
Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, fortaleciendo una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

- 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.
Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor; teniendo en cuenta el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción mediante criterios de excelencia.

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de iniciativas de los empleados, como procesos orientados a auspiciar, proteger y mejorar los ambientes que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; además, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor con la entidad.

Los programas que se formulan para el bienestar social, se desarrollan a través de cursos, talleres, campañas y acciones de extensión, en el marco de las estrategias de



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

promoción de la salud, mejoramiento de la economía individual y familiar, y educación para una vida mejor: educación para la salud; hábitos higiénicos, orientación alimentaria; ocupación creativa y productiva del tiempo libre; el conocimiento de los factores de riesgo a la salud individual y familiar; adopción estilos de vida saludables.

1.3. PROGRAMA DE INCENTIVOS				VALOR PROYECTO
OBJETIVO: RECONOCER Y PREMIAR LOS DESEMPEÑOS LABORALES SOBRESALIENTES, ASÍ COMO ELEVAR LOS NIVELES DE EFICIENCIA, SATISFACCIÓN, MOTIVACIÓN, DESARROLLO Y BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS QUE OCUPAN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA				
PECUNIARIOS				
MARZO-OCTUBRE	CONVENIOS SERVICIO CON INSTITUCIONES EDUCATIVAS UNIVERSITARIAS Y TECNOLÓGICAS PARA CONSEGUIR EL OTORGAMIENTO DE DESCUENTOS, BECAS	PERMANENTE	EMPLEADOS	0
MARZO-NOVIEMBRE	<p>AUXILIO EDUCATIVO: OTORGA AUXILIO EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y CARRERA ADMINISTRATIVA, QUE REALICEN ESTUDIOS: TECNOLÓGICOS, UNIVERSITARIOS DE PREGRADO Y/O ESPECIALIZACIÓN, CUYO MONTO SE DETERMINARÁ SEGÚN LA ASIGNACIÓN SALARIAL QUE PERCIBA, EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE LEY Y EL HABER ALCANZADO UNA CALIFICACIÓN SOBRESALIENTE EN SU ÚLTIMA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO O ACUERDO DE GESTIÓN.</p> <p><u>* CUANDO UN EMPLEADO HAYA RECIBIDO AYUDA ECONÓMICA PARA ESTUDIO Y SE RETIRA SIN JUSTA CAUSA, DEBERÁ REEMBOLSAR TODOS LOS DINEROS PERCIBIDOS POR AUXILIO EDUCATIVO.</u> <u>*AL FINALIZAR CADA SEMESTRE EL EMPLEADO DEBERÁ PRESENTAR CERTIFICADO DE APROBACIÓN A LA SUBSECRETARIA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</u></p>	PERMANENTE	EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	15.000.000
NO PECUNIARIOS				

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

FEBRERO-DICIEMBRE	OFERTAR LOS CARGOS QUE SE PRESENTEN EN VACANCIA, A FIN DE SER CONOCIDOS POR LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, QUE TENGAN LA VIABILIDAD DE ACCEDER A ENCARGOS O COMISIONES, PREVIO CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LOS CARGOS Y DEMÁS NORMATIVIDAD VIGENTE	PERMANENTE	EMPLEADOS DE CARRERA		0
ENERO-DICIEMBRE	PROPICIAR EL ACCESO A LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A TRASLADOS, COMISIONES, BECAS, PROYECTOS ESPECIALES, PUBLICACIONES, RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS.	PERMANENTE			0
JULIO	RECONOCIMIENTO NIVELES DE EXCELENCIA, DE CONFORMIDAD CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	ANUAL	EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	SE CONSIDERARA PASADIA DOBLE PARA EMPLEADOS ELEGIDOS	8.000.000
JULIO	RECONOCIMIENTO MEJORES EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ANUAL	EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	RECONOCIMIENTO DE EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, DE CONFORMIDAD CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO; DE LOS NIVELES ASISTENCIAL, TÉCNICO Y PROFESIONAL, INCENTIVO: PARTICIPACIÓN DOBLE EN UNA JORNADA DE DESCANSO EN UN CENTRO RECREATIVO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN : DOS DÍAS, UNA NOCHE	2.000.000
SE CONSIDERARAN A PARA ESTE FIN: CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. ESPECIALMENTE PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO, LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL TRABAJO REALIZADO, CALIDAD Y EFECTOS EN EL MEJORAMIENTO DEL SERVICIO, EFICIENCIA CON LA CUAL SE REALIZÓ ESTA ACTIVIDAD Y DESEMPEÑO EN EL EQUIPO.					
DICIEMBRE	RECONOCIMIENTO MEJOR EMPLEADO EN ATENCIÓN AL CIUDADANO	ANUAL	EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE PALMIRA	ESTE RECONOCIMIENTO SE EFECTUARA DE CONFORMIDAD CON LOS PARÁMETROS ESTABLECIDOS EN LA SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA	500.000
TOTAL					25.500.000
PRESUPUESTO TOTAL					139.500.000

PRESUPUESTO: Municipio de Palmira Programa de Bienestar Social E Incentivos para Empleados del Municipio de Palmira-Administración Central -Vigencia 2.017.

El presupuesto establecido para la implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los empleados del Municipio de Palmira, Administración Central-vigencia 2.017 es de ciento treinta y nueve millones, quinientos veintiocho mil



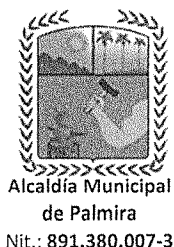
República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ochocientos noventa y siete pesos moneda corriente-POAI; Centro de Costo 1147- Ingresos Corrientes de libre destinación 1CLD-Código 101.





República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ANEXO No. 2

DECRETO 1083 DE 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

TÍTULO 10 SISTEMA DE ESTÍMULOS

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

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. 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 1** modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005)

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 70)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

sociales. 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 Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 73)

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 77)

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 78)

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. 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 Título.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 79)

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 80)

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 81)

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 82)

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. 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 éstos hayan escogido según su preferencia.



República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 83)

ARTÍCULO 2.2.10.16 Seccionales o regionales. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 84)

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 85)





República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ANEXO 04

**FORMATO EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES
DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017**

 PALMIRA con inversión social, construimos paz	GESTION DOCUMENTAL		FO.1145.52.9.040		 Alcaldía Municipal de Palmira
			VERSION.02		
	SECRETARIA GENERAL		21/01/2016		
	EVALUACION EFICACIA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR		Página 1 de 1		
<p>DEPENDENCIA:</p> <p>FUNCIONARIO:</p> <p>PROCESO:</p> <p>CARGO:</p>					
<p><i>La Dirección de Talento Humano adscrita a la Secretaria General, agradece su participacion en esta jornada de Bienestar Social, en el cual esperamos haya encontrado un espacio agradable , para usted y su grupo familiar.</i></p> <p><i>Agradecemos a usted ,su colaboración respondiendo algunas preguntas, que permitirán el mejorar el Programa de Bienestar y desarrollar cad día nuevas y mejores jornadas de recreacion y crecimiento personal</i></p>					
ACTIVIDAD		FECHA			
NOMBRE		CARGO			
DEPENDENCIA					
Con relacion al evento :			EXELENTE	SATISFACTORIO	DEFICIENTE
* La jornada cumplio sus expectativas					
* La jornada propicio espacios de integracion familiar					
* La organización del evento se desarrolló a su satisfaccion					
* La logistica del evento cumplio sus expentativas en calidad					
* Los recreacionistas y/o conferencistas, crearon espacios de participacion e integración					
* Este evento contribuyo al mejoramiento de su calidad de vida					
Gracias por su participacion					

