



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

ALCALDÍA MUNICIPAL DE SIBATÉ

ENERO 2024

CONTROL DEL CAMBIO

FECHA	VERSION	DESCRIPCION
24/01/2024	05	Revisión y actualización general para la vigencia 2024



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

1. OBJETIVO 3

2. ALCANCE 3

3. RECURSOS:..... 4

4. METODOLOGÍA APLICADA:..... 4

5. MARCO LEGAL APLICABLE..... 4

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES 5

7. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024 7

8. PRESENTACIÓN DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024.....7

9. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES VIGENCIA 2024 13

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, en el artículo 13 señala: “*ARTÍCULO 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.*” Por tal razón la Administración Municipal comprometida con el bienestar de su población trabajadora y el cumplimiento de la normatividad legal vigente, busca fortalecer los planes institucionales como parte esencial del desarrollo armónico e integral de todo funcionario.

En consecuencia el Plan de Incentivos Institucionales de la Alcaldía de Sibaté, será liderado por la Secretaria General, mediante la implementación de actividades que contribuyan al mejoramiento del bienestar de los funcionarios; así como asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los funcionarios y su grupo familiar, mediante el desarrollo de programas y actividades de bienestar que garantice un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Para la construcción del Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2024, la Secretaria General, con apoyo de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, realizaron talleres de trabajo con las distintas Secretarías y dependencias, donde cada funcionario realizó sus aportes relacionados con las actividades de bienestar por escrito.

1. OBJETIVO

El Plan de Incentivos Institucionales propuesto para la vigencia 2024, está dirigido a mejorar las condiciones del ambiente laboral o clima organizacional, donde los funcionarios públicos lleven una calidad de vida adecuada; generando espacios de integración, participación, esparcimiento, relajación, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia y mayor compromiso en las labores diarias, cumplimiento de objetivos y metas de la entidad y mejora del servicio al ciudadano.

2. ALCANCE

El presente Plan de Incentivos Institucionales , para la vigencia 2024, tiene como alcance todos los funcionarios de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisiónalidad y Trabajadores Oficiales, de la Alcaldía de Sibate

RESPONSABLES: Secretaria General

ÁREAS DE APOYO:

Talento Humano
Seguridad y Salud en el Trabajo

3. RECURSOS:

Para la implementación del Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia de 2024, se contará con recursos propios, apoyo y participación de Instituciones como:

- Cajas de compensación familiar (CAFAM)
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL)
- Fondo de Pensiones
- Entidades Prestadoras de Salud (EPS)
- Empresas privadas del sector salud
- Instituto del Deporte del Municipio de Sibaté.
- Otros.

4. METODOLOGÍA APLICADA:

Para la construcción del Plan de Incentivos Institucionales de la vigencia 2024, se realizaron talleres con todas las Secretarías y dependencias de la administración, con la participación de funcionarios que realizaron sus aportes por escrito, con el objetivo de identificar las necesidades reales para la construcción del respectivo Plan.

Total población citada: 121

Total funcionarios que participaron: 93

Total asistentes de grupos de interés: Sindicato y Comisión de Personal: 11

Total funcionarios y grupos de interés que participaron en la construcción del plan: 104

Cobertura: 85.95%

5. MARCO LEGAL APLICABLE

Ley 909 del 2004, determina en su artículo 15 específico la elaboración de la Planeación Estratégica de Talento Humano ya que es una herramienta por la cual se incluyen acciones orientadas a que el desarrollo de la Gerencia Pública sea viable.

Constitución Política determina en su artículo 209, que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el párrafo del artículo 36, del capítulo I del título VI, señala 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 programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”

Decreto 1227 del 21 de abril de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, señala en el capítulo II Sistema de Estímulos, que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Los estímulos se implementarán a través de programas de Bienestar Social Artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS: Es un documento estratégico que busca el desarrollo integral permanente del funcionario de carrera Administrativa, en el ámbito laboral, familiar y social, propendiendo su satisfacción, individual y colectiva, en búsqueda del incremento de los niveles de eficacia y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

BIENESTAR: Conjunto de factores que participan en la calidad de vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé a la tranquilidad y satisfacción humana.

BIENESTAR LABORAL: Proceso permanente enfocado a crear, mantener y fortalecer las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece el talento humano a quienes lo requieren.

BIENESTAR SOCIAL: Es una condición lograda, que se expresa en varios aspectos a través de la satisfacción de las necesidades fundamentales (salud, educación, vivienda, bienes de consumo, desarrollo urbano, seguridad y en todos los aspectos relacionados con el medio ambiente)

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

CLIMA LABORAL: Percepciones e interpretaciones de los empleados de una organización con relación a diversos factores ambientales, laborales, interpersonales, motivacionales que puedan influir

en la conducta y el desempeño del talento humano de la entidad. Afectando positiva o negativamente los niveles de satisfacción de los empleados de una organización.

DESEMPEÑO LABORAL: Es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desarrollo individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización.

INCENTIVOS: Reconocimiento que recibe un empleado, por su óptimo desempeño laboral (competencias y habilidades) motivando así al talento humano en cuanto a rendimiento, la consecución propia de determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad, logrando la obtención de mejores resultados en su labor; así como un mayor sentido de pertenencia y compromiso hacia la entidad.

INCENTIVO NO PECUNIARIO: Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria,

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..”

INCENTIVOS PECUNIARIOS: Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignan al mejor equipo de trabajo y son otorgados únicamente a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción conforme con la ley.

SERVIDOR PÚBLICO: Son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del estado y de la comunidad ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

TALENTO HUMANO: Conjugación de conocimientos, habilidades, capacidades motivaciones y actitudes puestas en práctica por una persona o grupos de personas comprometidas que alcanzan resultados positivos en una organización y entorno determinado.

7. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

Para la construcción del presente Plan de Incentivos Institucionales para vigencia 2024, se realizaron talleres con todas las Secretarías y Dependencias de la Administración, en las cuales los funcionarios participaron realizando sus aportes por escrito, con el objetivo de identificar las necesidades reales e impactar de manera positiva en la construcción del Plan de Incentivos Institucionales. Para la construcción de resultados se tabuló y se consolidó por temas, con el fin de identificar los de mayor importancia para los funcionarios.

Para la elaboración del Plan de Incentivos Institucionales se contó con la participación de todas las Secretarías: Despacho del Alcalde, Secretaría de Planeación, Secretaría General, Secretaría de Infraestructura, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Agricultura, Secretaría de Salud, Secretaría de Gobierno y Secretaría de Desarrollo Social.

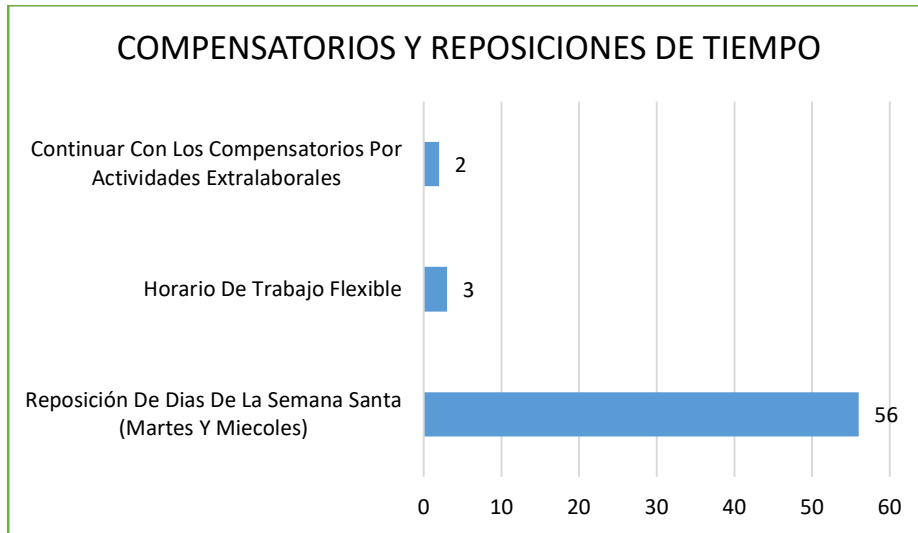
El diagnóstico de necesidades se realizó con citación de 121 funcionarios correspondiente al 100 % de la población y con la asistencia de un total de 104 funcionarios de carrera administrativa, quienes participaron de manera activa para contribuir en la mejora de los programas de bienestar de la administración.

A continuación se presentan las gráficas consolidadas por temas que van a consolidar el Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2024, para ser implementados según su prioridad y capacidad económica de la administración.

8. PRESENTACIÓN DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

1. Compensatorios y reposición de Tiempo:	56 Solicitudes
2. Celebración Fechas Especiales:	43 Solicitudes
3. Actividades Navideñas:	29 Solicitudes
4. Actividades Deportivas, Convenios Deportivos :	26 Solicitudes
5. Adecuaciones Físicas de la Administración Y Elementos De Trabajo:	20 Solicitudes
6. Prevención de Riesgo Psicosocial Y Salud Mental :	16 Solicitudes
7. Salud Y Seguridad En El Trabajo:	15 Solicitudes
8. Actividades De Bienestar E Integración:	12 Solicitudes
9. Otras Solicitudes De Bienestar :	4 Solicitudes

GRAFICO No. 1
DE PROPUESTA DE BIENESTAR VIGENCIA 2024
COMPENSATORIOS Y REPOSICIÓN DE TIEMPO



La gráfica presenta 56 funcionarios que plantean para el Plan de Bienestar Realizar reposición de los dos días de semana santa en el mes de marzo. (Martes y miércoles), para el disfrute con el núcleo familiar.

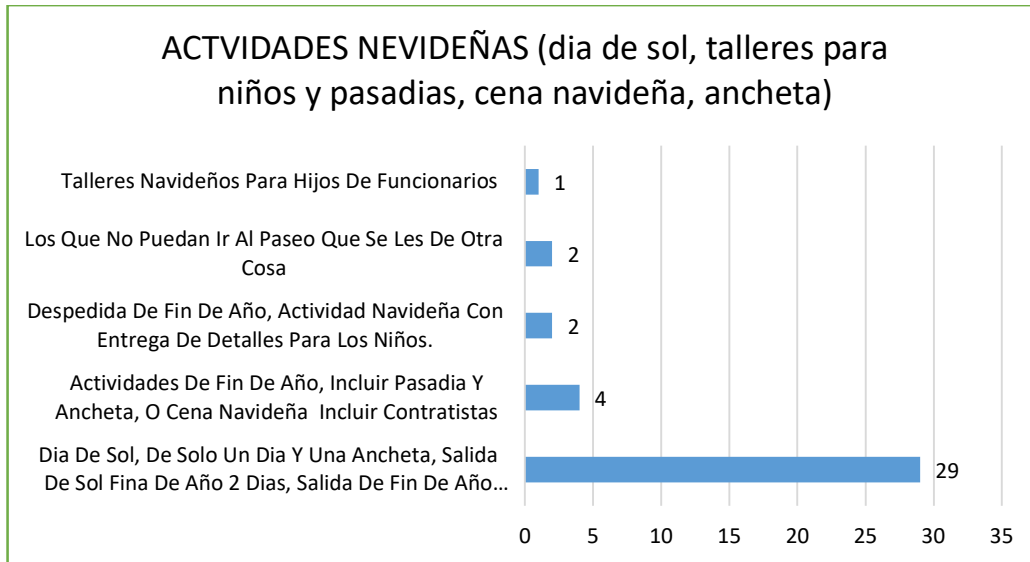
GRAFICO No. 2
DE PROPUESTA DE BIENESTAR VIGENCIA 2024
CELEBRACION FECHAS ESPECIALES



En este grafico la mayor actividad prevalente de los funcionarios fue realización el DIA DE LA FAMILIA con 43 solicitudes, como actividad de bienestar para la vigencia de 2024, seguido por la Celebración

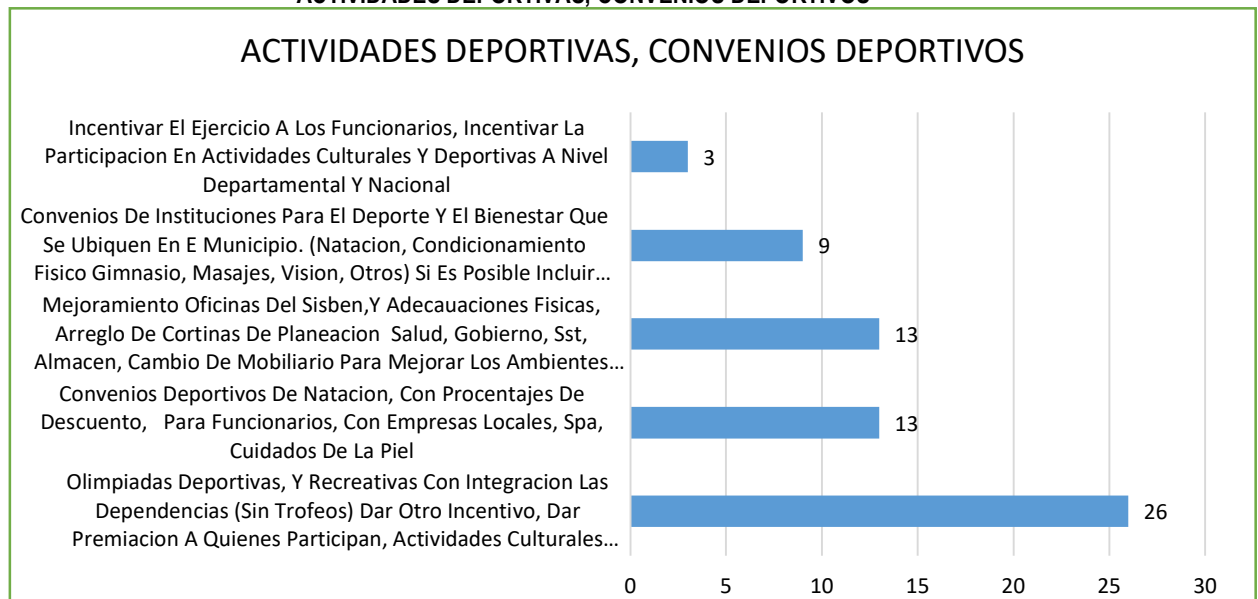
de fechas especiales, con salidas a sitios de interés como: Tren de la Sabana, Parque Jaime Duque, caminatas ecológicas, entre otras.

GRAFICO No. 3
GRAFICO DE PROPUESTA DE BIENESTAR VIGENCIA 2024
ACTIVIDADES NAVIDEÑAS



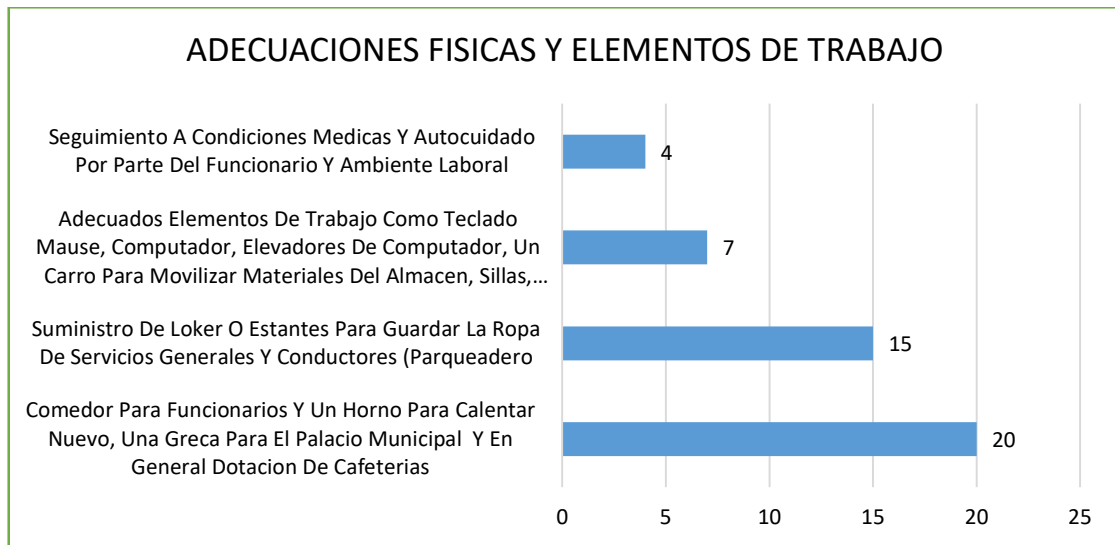
En la presente gráfica se observa que 29 funcionarios plantean para el Plan de Incentivos Institucionales como actividad de FIN DE AÑO, el DIA de SOL.

GRAFICO No. 4
GRAFICO DE PROPUESTA DE BIENESTAR VIGENCIA 2024
ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CONVENIOS DEPORTIVOS



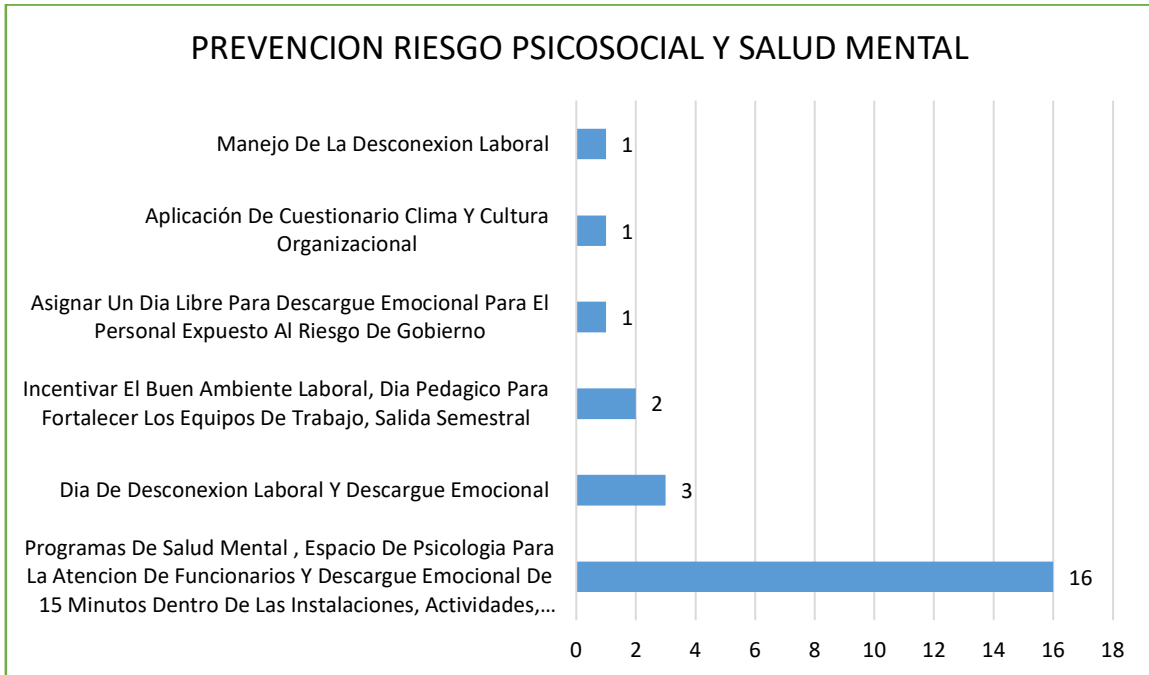
La presente gráfica refleja el sentir de 26 funcionarios que plantean en las actividades de bienestar la realización de Olimpiadas interdependencias con incentivos distintos a trofeos, así mismo refieren realizar convenios deportivos con empresas del municipio, donde se puedan realizar actividades como Natación, Gimnasio, cuidados de la pies y bienestar en general.

GRAFICO No. 5
GRAFICO DE PROPUESTA DE BIENESTAR VIGENCIA 2024
ADECUACIONES FISICAS DE AL ADMINISTRACION Y ELEMENTOS DE TRABAJO



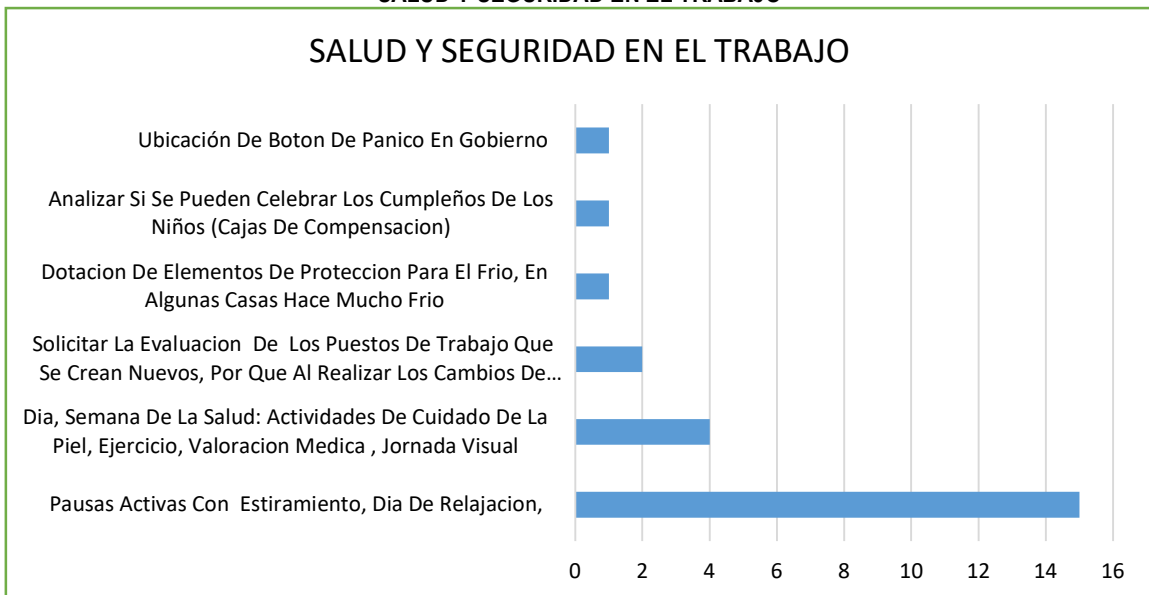
En gráfica, se analiza la sugerencia de 20 funcionarios haciendo énfasis en las mejoras locativas de varias dependencias, falta de un comedor para funcionarios, locker para personal de Servicios Generales y personal del parque automotor, de igual forma la mejora en suministro de elementos de trabajo para cafetería y oficinas, como mejora de los ambientes de trabajo, prevención de accidentes, enfermedades laborales y mejora en la productividad.

GRÁFICO No. 6
GRAFICO DE PROPUESTA DE BIENESTAR VIGENCIA 2024
PREVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL



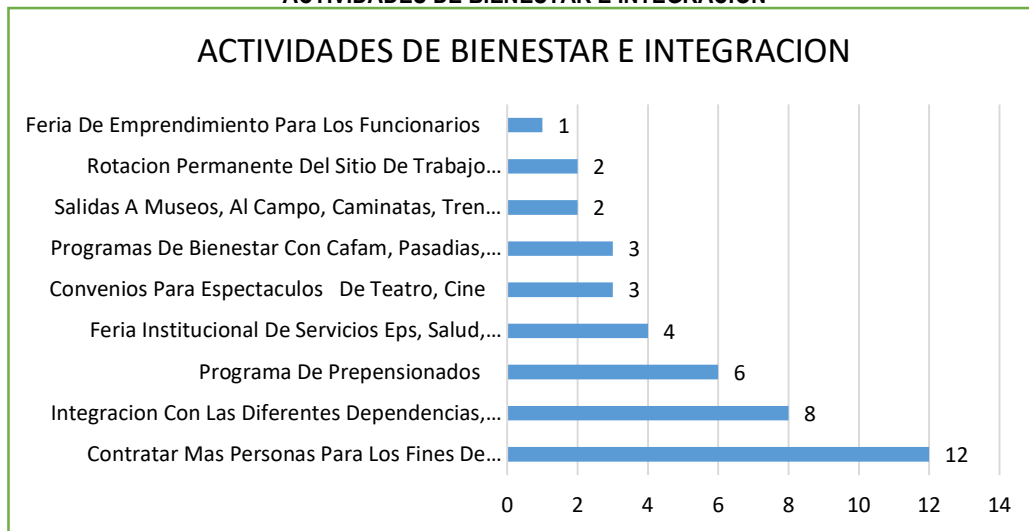
La presente gráfica de bienestar se enfoca en la necesidad referida de 16 funcionarios, que sugieren implementar en el Plan de Incentivos Institucionales, un programa de salud mental, con espacio para descargue emocional en momentos de crisis, derivado de los entornos laborales, de igual forma la ejecución de actividades de manejo de emociones, fortalecimiento de los equipos de trabajo. Entre otras.

GRAFICO No. 7
GRAFICO DE PROPUESTA DE BIENESTAR VIGENCIA 2024
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



En el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se obtuvo una solicitud de 15 funcionarios, para la continuidad del programa de pausas activas por dependencias, como medida preventiva en el desarrollo de lesiones osteomusculares, cansancio visual y manejo del estrés, de igual forma la continuidad de celebración del día de la salud, valoración médica y jornadas visuales, actividades de integración con las demás dependencias.

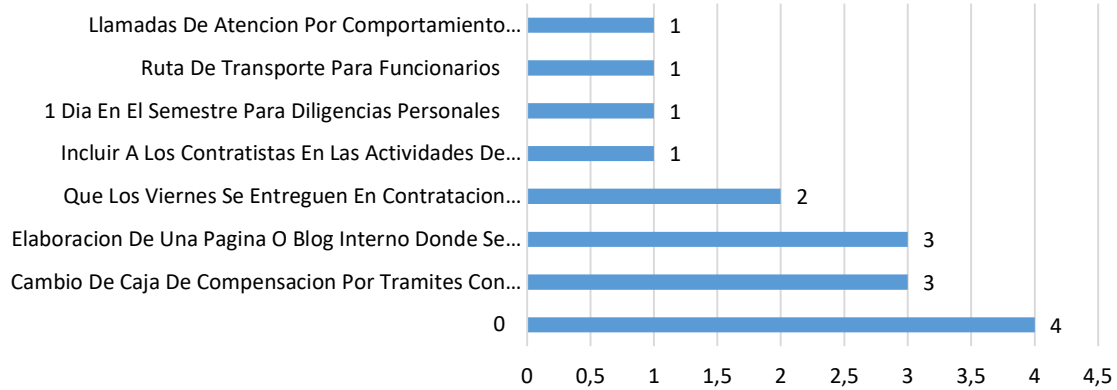
GRAFICO No. 8
GRAFICO DE PROPUESTA DE BIENESTAR VIGENCIA 2024
ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INTEGRACION



La gráfica muestra 12 funcionarios que plantean, el aumento de personal para cubrir los eventos de fines de semana (parque automotor) y personal que ingrese para reforzar las actividades de Servicios Generales como prevención de lesiones osteomusculares, de igual forma se plantean integraciones con las distintas dependencias, programa de prepensionados y feria de emprendimiento para funcionarios.

GRAFICO No. 9
GRAFICO DE PROPUESTA DE BIENESTAR VIGENCIA 2024
OTRAS SOLICITUDES DE BIENESTAR

OTRAS SOLICITUDES DE BIENESTAR



En otros temas relacionados con el bienestar, se encuentran algunas solicitudes como realizar llamados de atención por comportamientos inadecuados durante actividades programadas por la administración o convivencia durante jornada laboral, así mismo, análisis de servicios prestados por CAFAM, especialmente a las familias de los afiliados, respecto a la comunicación institucional se solicita por parte de los funcionarios la publicación permanente de las actividades que realice cada dependencia con el objetivo de conocer la gestión y el servicio a la comunidad.

9. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES VIGENCIA 2024

La Secretaría General con apoyo de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, serán responsables de implementar desarrollar las actividades propuestas en el plan.

ACTIVIDAD DE BIENESTAR	OBJETIVO
SALARIO EMOCIONAL	
Reconocimiento al mejor funcionario del mes por nivel caracterizado por rendimiento, compromiso institucional y sentido de pertenencia.	Promover el compromiso institucional y garantizar un ambiente laboral adecuado para el desempeño de las funciones
CALIDAD DE VIDA LABORAL	
Suministro de la dotación obligatoria a través de bono	Evitar el suministro de prendas vestir con características uniformes que no se ajustan a las condiciones físicas de todas las personas.
TIEMPO COMPENSADO	
Otorgamiento de día compensatorio por cumpleaños de los funcionarios	Promover la integración familiar de los funcionarios en fechas especiales
Bonos para turismo y recreación	Garantizar una oferta de servicios para los funcionarios y sus familias en actividades recreativas
ESTÍMULOS ECONÓMICOS	
Bono de fin de año	Reconocer el desempeño y compromiso de los funcionarios durante la vigencia



LUIS MANUEL GONZÁLEZ RAMÍREZ
ALCALDE MUNICIPAL

SERVIDOR PÚBLICO	ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Nombres	ARABELY PULGARIN BETANCURT	ERNESTO FORERO CLAVIJO	ERNESTO FORERO CLAVIJO
Cargo	Profesional Universitario	Secretario General	Alcalde Municipal
Fecha		Enero de 2024	