 Alcaldía de Popayán	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	DPE 103
	<b>DESPACHO DEL ALCALDE</b>	Version: 03
		Página 1 de 1

**DECRETO No. 20191000001315 DE 2019-05-06**

Por el cual se adopta el programa de bienestar institucional y plan de incentivos de los servidores públicos del Municipio de Popayán.

**EL ALCALDE DE POPAYÁN**, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales, y en especial las conferidas por el artículo 91 literal D numeral 1 de la Ley 136 de 1994, modificado por el art. 29 de la Ley 1551 de 2012, artículo 17 literal c del Decreto Ley 1567 de 1998, art. 69 del Decreto 1227 de 2005, artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 y

**CONSIDERANDO**

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

Que el Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

Que de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, 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 de implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

Que se hace necesario adoptar el programa el programa de bienestar institucional y plan de incentivos de los servidores públicos del Municipio de Popayán, dando cumplimiento a la normatividad vigente y buscando elevar el nivel de vida de los funcionarios.

Por lo anterior,

**DECRETA**

**Artículo 1.** Adoptar el programa de bienestar institucional y plan de incentivos de los servidores públicos del Municipio de Popayán, para la vigencia 2019 el cual se anexa al presente acto administrativo haciendo parte integral del mismo y se aplicará a todos los servidores públicos del nivel central.

**Artículo 2.** El programa de bienestar institucional y plan de incentivos de los servidores públicos del Municipio de Popayán, para la vigencia 2019, será ejecutado y evaluado por el coordinador de la Oficina de Talento Humano, con el apoyo de la Comisión de personal.

**Artículo 3.** El presente decreto, rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

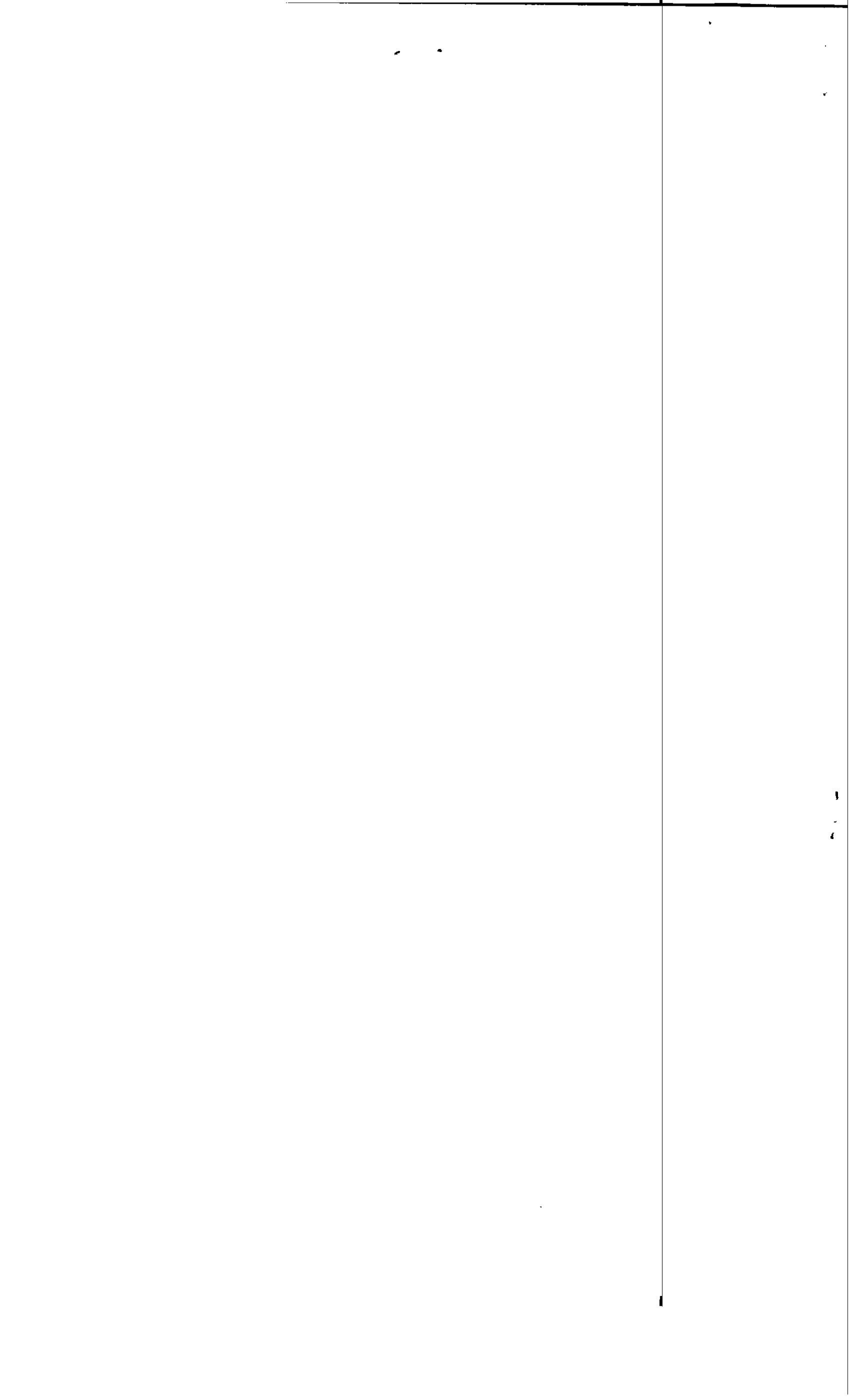
**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Popayán a los 2019-05-06

  
**CESAR CRISTIAN GÓMEZ CASTRO**  
 Alcalde de Popayán

Reviso: María Esperanza Colina Henao  
 Reviso: Cenario Rodriguez Hernandez  
 Proyectó: María del Carmen Casas Trujillo

*Handwritten initials*




 Alcaldía de Popayán	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 1 de 24

## PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL Y PLAN DE INCENTIVOS



ALCALDIA DE POPAYAN

*Vive el*  
**CAMBIO** **POPAYÁN**®

	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 2 de 24

## INTRODUCCION

Con el fin de contribuir entorno y/o generar un ambiente laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los empleados de la Alcaldía Municipal de Popayán–Cauca, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor público intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimentan las Entidades Territoriales y en general el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

El presente plan de bienestar, cobijará a los contratistas por prestación de servicios solamente en lo relacionado con las actividades deportivas y recreativas


El Programa de Bienestar Social para la Alcaldía de Popayán, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, la Secretaría General, encargó a la Oficina de Talento Humano el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

El Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del servidor público, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.

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

Este documento ha sido estructurado primero, con el contenido teórico y normativo que rigen el sistema de estímulos y en segundo lugar, la información suministrada por los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Popayán.

*Vive el*  
**CAMBIO** **POPAYÁN**

 Alcaldía de Popayán	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GTH-112
	<b>SECRETARIA GENERAL</b>	Versión: 07
		Página 3 de 24

La Ley 909 de 2004 en su artículo 36 establece 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.

Con base en lo anotado anteriormente, la Oficina de Talento Humano, presenta el programa de bienestar social 2019, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores., anexo encuestas y tabulación de las mismas

## 1. ADMINISTRACION MUNICIPAL DE POPAYAN


### 1.1. MISIÓN

De acuerdo con lo establecido en el artículo 311 de la Constitución Nacional, el Municipio de Popayán, como entidad fundamental de la división política administrativa del Estado, le corresponde prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes frente a sus habitantes, dándole especial énfasis al desarrollo del ser humano como eje fundamental de la sociedad, con sentido de responsabilidad frente a las generaciones futuras, administrando los recursos públicos con justicia y equidad y con un alto sentido de pulcritud en su manejo.

### 1.2. VISIÓN

Teniendo en cuenta la visión establecida por el Señor Alcalde Cesar Cristian Gómez en el Plan de Desarrollo Municipal el cual se encuentra aprobado mediante Acuerdo 010 del 3 de junio de 2016 la visión del mandatario de turno es la siguiente: **" me propongo entregar en el 2019 una ciudad sostenible, emprendedora, competitiva y segura con ciudadanos que crea nuevamente en sus gobernantes y sus instituciones, con mejoras importantes en la calidad de vida de los más pobres y con alivios y estímulos para los emprendedores y generadores de ingresos y**




 Alcaldía de Popayán	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 4 de 24

**empleos. Mi compromiso es con los habitantes de Popayán, para lograr el municipio incluyente y abierto, en el que todos deseamos vivir. Una ciudad líder en la gestión del conocimiento, prestadora de servicios tecnológicos, turística, agrícola minera y patrimonio de la humanidad”.**

## 2. DIAGNOSTICO

El Programa de Bienestar institucional y plan de incentivos de la Alcaldía de Popayán para la presente vigencia, se elabora a través de la recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta aplicada a los servidores públicos municipales donde se rescata la expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Programa y del Cronograma de Actividades a llevarse a cabo.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

Participación en Actividades deportivas y Torneos Internos  
 Participación en actividades de recreación y esparcimiento  
 Establecer un programa de estímulos para los servidores públicos

De acuerdo a información proporcionada en las encuesta, se hizo énfasis en la celebración de días especiales, actividades de integración y recreación, financiación de matrículas a quienes adelanten estudios de pregrado y posgrado (tabulación anexa).

## 3. MARCO NORMATIVO

**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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.”

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,**”parágrafo del Artículo 36. Establece 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”

*Vive el*  
**CAMBIO** **POPAYÁN**®

 Alcaldía de Popayán	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 5 de 24

**Decreto 1083 de 2015 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 "

**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."

**Artículo 2.2.10.5.** " 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."

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

**Artículo 2.2.10.7.** "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 al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la




	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 6 de 24

cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos "

**Artículo 2.2.10.9.** "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.

Artículo 2.2.10.10. 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.

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

- ❖ Ley 734 de 2002. Art. 33 numerales 4 y 5 (derecho a participar de los programas de bienestar e incentivos-empleados y sus familias de acuerdo a la Ley)
- ❖ Decreto 1227 de 2005 art. 69 - 85
- ❖ Decreto 4661 de 2005 art. 1 al 13 (beneficio educación formal y no formal para las familias del empleado).

#### 4. MARCO TEORICO

El Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Municipal





	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GTH-112
	<b>SECRETARIA GENERAL</b>	Versión: 07
		Página 7 de 24

de Popayán, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

Por lo anterior y con fundamento en el decreto 1567 de 1998 “por el cual se establece el sistema de estímulos para los empleados del estado...” y la Ley 909 de 2004 “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 de los resultados institucionales...”, la Secretaría General por medio de la Oficina de Talento Humano ha diseñado el Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos de la entidad, para la vigencia 2019.

La guía metodológica y el decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el decreto Ley 1567 de 1998, para la formulación del Plan de Bienestar social y la guía temática para su desarrollo, en la que recomiendan pautas para la implementación de los planes en las entidades estatales, que busquen el fortalecimiento de estas áreas.

## **5. BENEFICIARIOS**

Al programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos, que se llevará a cabo durante el año 2019, tendrán derecho a beneficiarse los servidores públicos vinculados a la Administración Municipal, el presente plan de bienestar, cobijará a los contratistas por prestación de servicios en lo relacionado con las actividades deportivas y recreativas, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general.

## **6. OBJETIVOS**

### **6.1. OBJETIVO GENERAL**

El objetivo del Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Popayán, es propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad, la participación y la seguridad laboral de sus funcionarios, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.



	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GTH-112
	<b>SECRETARIA GENERAL</b>	Versión: 07
		Página 8 de 24

## 6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones públicas los programas de Bienestar, estímulos e incentivos, para los servidores públicos municipales.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad institucional y la participación de los funcionarios.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos: educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

## 7. JUSTIFICACION

El Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Popayán, pretende optimizar el clima organizacional y fortalecer el crecimiento personal, mediante la satisfacción de necesidades personales en cuanto a mejoramiento del clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la institución a través del cumplimiento del plan de desarrollo, sino a manera individual por cada uno de los servidores públicos.


Lo anterior tomando como base las solicitudes, inquietudes y propuestas generadas por servidores públicos a través de instrumentos de recolección de datos como fue la encuesta aplicada a los mismos,

## 8. MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual a partir del cual se formula el Programa está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar social o institucional asociado con la concepción del desarrollo a escala humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y



	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 9 de 24

que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

En primera instancia, tenemos las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No solo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

En segunda instancia están los satisfactores entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. En ese sentido el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes.


Finalmente, se encuentran los bienes económicos (artefactos, objetos, tecnologías), que se modifican, se diversifican y varían dependiendo de los estratos sociales.

El programa de Bienestar integra estos conceptos de tal manera que se hace referencia a las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como a los satisfactores y bienes económicos disponibles, todo ello dentro de los lineamientos trazados por la Administración.

La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación, sino de los programas de Bienestar Institucional, estímulos e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos razón por la cual se incorpora en este programa. Se entiende por educación formal, aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos. La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

Teniendo en cuenta lo anterior y como quiera que el ser humano busca derivar de su

*Vive el*  
**CAMBIO** **POPAYAN**®

	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 10 de 24

trabajo los satisfactores de sus necesidades principalmente las de subsistencia y protección, además de los deseos de recibir, el servidor deberá ser motivado a aportar y dar lo mejor de sí: conocimiento, iniciativas, ideas, sugerencias, etc. Y a encontrar en ello un espacio de satisfacción. Por esta razón, el esfuerzo de la administración se orienta hacia el trabajo progresivo para fortalecer la motivación de los servidores, de tal modo que se puedan insertar, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad.

## 9. PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL


Este debe ser entendido como aquellos procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, mejorando su nivel de vida y el de su familia, comprende acciones de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral.

**9.1. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**, este programa estará a cargo de la Secretaría General a través de la Oficina de Talento Humano, quien tendrá la misión de desarrollarlo con el propósito de brindar a los Servidores Públicos vinculados a la Administración Municipal un esparcimiento con ambientes sanos y saludables que ayuden a la motivación laboral, los cuales se implementarán con las siguientes acciones. :

- 9.1.1. Medición del clima laboral
- 9.1.2. Evaluación de la adaptación al cambio organizacional
- 9.1.3. Preparación a los pre-pensionados para retiro del servicio
- 9.1.4. Desvinculación asistida
- 9.1.5. Identificación de la cultura organizacional
- 9.1.6. Fortalecimiento del trabajo en equipo

Estas actividades las llevara a cabo la Secretaría General, Oficina de Talento Humano.



 Alcaldía de Popayán	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GTH-112
	<b>SECRETARIA GENERAL</b>	Versión: 07
		Página 11 de 24

**9.2. PROGRAMAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES** (Decreto 1227 de 2005) lo llevara a cabo la Secretaria General a través de las siguientes acciones:

El presente programa, se llevará a cabo con los servidores públicos vinculados a la administración municipal (con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, cobijará a los contratistas por prestación de servicios en lo relacionado con las actividades deportivas y recreativas, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general.

**9.2.1.** Deportivos, recreativos, se llevara a cabo las olimpiadas internas, con la participación de todos los servidores públicos vinculados con la administración municipal, a través de convenio que se adelanten; estas actividades se financiarán con recursos propios los cuales se encuentran apropiados en el presupuesto general del Municipio asignados a la Secretaría General para el cumplimiento y desarrollo del Plan de Bienestar.

**9.2.2.** Caminatas ecológicas

**9.2.3.** Reunión de integración de fin de año (Día de la Familia)

**9.2.4.** Artísticos y culturales, se fomentara la participación de los servidores públicos en actividades artísticas y culturales

**9.2.5.** Promoción y prevención de la salud

**9.2.6.** Capacitación informal en artes y 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

**9.2.7.** La educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, será financiado con el 50% del valor de la Matrícula a los funcionarios que lo requieran previa concertación con la Secretaría General - Oficina de Talento Humano para el personal de carrera administrativa ó de libre nombramiento y remoción que reúna los siguientes requisitos: llevar por lo menos 1 año de servicios continuos en la Alcaldía, Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral para los de carrera administrativa y un promedio definitivo de cuatro punto cero (4.0).

Los recursos para el financiamiento de este programa se encuentran consignado en el

*Vive el*  
**CAMBIO**

**POPAYÁN**®

 Alcaldía de Popayán	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 12 de 24

presupuestado general del municipio en el rubro de bienestar social.

**9.3. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:  
DEFINICION DE CONCEPTOS:**

**9.3.1. CLIMA LABORAL** (Decreto 1227 de 2005, numeral 75.1)

Hace referencia "a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual", entre las variables a medir, están: orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico.

Es importante medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Esta actividad estará coordinada por la Oficina de Talento Humano – Secretaría General.

**9.3.2. ADAPTACION AL CAMBIO** (Decreto 1227 de 2005, numeral 75.2)

El cambio organizacional es la transición entre una situación presente a otra deseada y percibida como mejor que la actual.


**9.3.3. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA** (Decreto 1227 de 2005, numeral 75.2; Decreto 717 de 1999)

Consiste en "ayudar a las personas que se desvinculan de la entidad, a superar la situación producida por la pérdida del empleo, a mantener las riendas de su vida, a reubicarse en el menor tiempo posible y a favorecer el clima organizacional".

**9.3.4. PREPARACION PARA LOS PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO** (Decreto 1227 de 2005, numeral 75.3)

Son las diferentes actividades orientadas a preparar a la población de prepensionados, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que le faciliten asumir el retiro de la



	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 13 de 24

vida laboral.

#### 9.3.5. IDENTIFICACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL (Decreto 1227 de 2005 numeral 75.4)

Se define como un conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento. Cada entidad tiene un "algo" especial que la diferencia de otras, algo que hace fácil o difícil la puesta en práctica de determinadas políticas a la adaptación de algunas personas.

#### 9.3.6. FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO DE EQUIPO (Decreto 1227 de 2005, numeral 75.5)

El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común.

### 9.4. AREAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

En esta área se atienden necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación, a través de los siguientes programas, que serán asumidos por la Secretaria General en coordinación con la Oficina de Salud y Seguridad en el trabajo y el Club de Bienestar

#### 9.4.1. PROGRAMAS RECREATIVO - DEPORTIVO

Debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador propiciando el reconocimiento de unas capacidades de expresión, imaginación y recreación, conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

#### 9.4.2. PROGRAMAS ARTISTICOS Y CULTURALES

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias, tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un

*Vive el*  
**CAMBIO** **POPAYÁN**

	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 14 de 24

mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicación y de relacionarse.

#### 9.4.3. PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL (Promoción y prevención en salud)

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de las que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes, buscando un bienestar individual y la integración de una comunidad.

#### 9.4.4. CAPACITACION NO FORMAL EN CONVENIO CON OTRAS ENTIDADES

Los programas buscan apoyar a los empleados mediante capacitación orientada por los establecimientos educativos aprobados en una frecuencia regular de ciclos lectivos, guiados por pautas curriculares progresivos o conducentes a grados y títulos. Los programas de educación formal e informal, estarán dirigidos a los empleados públicos. (Decreto 1227, art. 70 modificado por el Decreto 4661 de 2005).

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, parágrafo del art. 73).

#### 9.4.5. DE EDUCACION FORMAL BASICA Y UNIVERSITARIA

La financiación de la educación formal, hará parte de los programas de Bienestar Institucional, dirigidos a los empleados de libre nombramiento, a los de periodo y a los de carrera administrativa, los requisitos para acceder a este beneficio son los siguientes: Primero: llevar por lo menos 1 año de servicios continuos en la Alcaldía, Segundo: Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral para los de carrera administrativa y un promedio definitivo de cuatro punto cero (4.0).

La administración municipal, concurrirá con un 50% del valor semestral de matrícula de los servidores públicos que lo soliciten hasta agotar el valor asignado a esta actividad que es de \$30.000.000= teniendo en cuenta el orden de llegada de las

Vive el  
**CAMBIO** **POPAYÁN**



solicitudes, suma que hace parte del rubro bienestar social que pertenece al presupuesto general del Municipio (Acuerdo 042 de 2018)

### 9.5 ACTIVIDADES

Todas las actividades que se desarrollen a través del presente plan de Bienestar e incentivos serán ejecutados por la Secretaria General en coordinación con la Oficina de talento Humano, Oficina de Salud y Seguridad en el trabajo y se financiaran con recursos propios asignados en el presupuesto municipal en el rubro denominado bienestar social que se encuentra consignado en el Acuerdo municipal 042 del 10 de diciembre de 2018 y liquidado mediante Decreto 20181000006365 del 17 de diciembre de 2018.

PROGRAMA	ACTIVIDADES	CRITERIOS	APORTE
<b>DEPORTIVAS</b>	Olimpiadas Caminatas ecológicas Día de la familia	Actividades dirigidas a todo el Personal que hace parte de la Administración Municipal	\$ 47.000.000
<b>CAPACITACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Preparación para pre pensionados</li> <li>› Programas de seguridad social</li> <li>› Capacitación informal – artísticas lúdicas y culturales</li> </ul>	Actividades dirigida al personal de planta de la administración municipal a excepción de los trabajadores oficiales	\$ 20.000.000
<b>INTEGRACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Novenas navideñas</li> </ul>	Actividades dirigidas a todo el Personal que hace parte de la Administración Municipal	\$ 2.900.000



<b>OTRAS</b>	▶ Reuniones de Integración: Conmemoraciones (Días de la Madre, del Padre, del Niño, del Servidor Público y Cumpleaños)	Todo el Personal vinculado con la Administración Municipal	\$ 30.000.000
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 99.900.000</b>	

## 10. PLAN DE INCENTIVOS

### 10.1. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS:

- Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones.
- Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los servidores públicos aumentando la satisfacción laboral, generando actitud laboral frente a la prestación del servicio al público.
- Generar una cultura de autocontrol institucional que garantice la competitividad y sostenibilidad de la entidad a través del mejoramiento continuo de la prestación del servicio.
- Reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia para mejorar el servicio público.

### 10.2. INCENTIVOS

Estos planes están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados en el nivel de excelencia, son: pecuniarios y no pecuniarios.

Incentivo es todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.



El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, tanto pecuniarios como no pecuniarios, teniendo como fin crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores en niveles de excelencia:

CLASE DE INCENTIVO	CATEGORIAS	CRITERIOS	TIPOS
<b>PECUNIARIOS</b>	Personal de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y de periodo.	<p>Primero: llevar por lo menos 1 año de servicios continuos en la Alcaldía.</p> <p>Segundo: Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral para los de carrera administrativa.</p> <p>Tercero: promedio definitivo de cuatro punto cero (4.0) en cada semestre.</p>	<p><b>Económico</b> \$ 20.000.000</p> <p>Se financiara hasta el 50% del valor del semestre o la especialización o maestrías que se relacione con sus funciones o con la consecución de la misión y /o visión de la entidad territorial.</p> <p>Se financiara hasta el 50% del valor de semestre a los servidores que cursan estudios técnicos.</p> <p>El incentivo educativo, se tramitara en el orden de recepción de las solicitudes.</p>
		Trabajo en Equipo - MIPG: Participación activa, liderazgo resultados obtenidos	<p><b>\$10.000.000</b></p>
<b>NO PECUNIARIOS</b>	Mejor empleado de carrera de la entidad.	Calificación definitiva de la evaluación de desempeño y para los equipos de la	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Traslados,</li> <li>➤ Encargos,</li> <li>➤ Comisiones,</li> </ul>

*Vive el*  
**CAMBIO POPAYÁN**

	▶ Mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico. ▶ Mejor empleado de libre nombramiento. ▶ Equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar. ▶ Reconocimiento a la labor prestada.	evaluación de resultados del trabajo realizado, 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.	▶ Proyectos especiales. ▶ Publicaciones. ▶ Reconocimientos públicos. ▶ Horario especial para padres con hijos menores de 18 años de edad. ▶ Cuadros de honor. ▶ Reuniones periódicas con el Alcalde. ▶ Día de permiso remunerado por cumpleaños o como premio por participaciones y ser seleccionados como mejor equipo de trabajo.
--	---	--	---

**TOTAL** **\$ 30.000.000**


**10.2 REQUISITO PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES;** La Administración Municipal a través de la Secretaría General- Oficina de Talento Humano , tendrá encuentra los requisitos que se enuncian a continuación

**De los empleados:**

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**De los equipos de trabajo:**



	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 19 de 24

- Cada Dependencia de la administración Municipal podrá desarrollar un proyecto que cumpla con los objetivos trazados en el plan de acción y enmarcados el Plan de Desarrollo Municipal, los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad, el cual deberá presentar a la Secretaría General la cual remitirá al equipo evaluador que se conforme, quienes revisaran la viabilidad del mismo de acuerdo a los criterios que internamente determinen.
- Para la vigencia actual se ha establecido un plan de incentivos para los equipos que contribuyan a la puesta en marcha del Modelo Integrado de Gestión y Planeación.

De lo anterior se concluye que para llevar a cabo el Plan de incentivos para los equipos de trabajo, estos deberán cumplir con las actividades que enmarca el plan de acción de cada una de las unidades administrativas, en tiempo real a fin de que se cumplan las metas establecidas lo que generará una eficiencia y eficacia en la Administración.

- a. Se conformara un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con personal externo a la administración, que colaboren con esta labor.
- b. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- c. El Alcalde del municipio de Popayán, de acuerdo con lo establecido en el plan y con el concepto del equipo evaluador, asignara, mediante acto administrativo, los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.
- d. 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 hasta el 30 de noviembre del 2019.




 Alcaldía de Popayán	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 20 de 24


### 10.3. TIPOS DE INCENTIVOS

La ALCALDIA MUNICIPAL DE POPAYAN, podrá reconocer incentivos de tipo pecuniario y no pecuniario como a continuación se describe:

#### 10.3.1. *No Pecuniarios:*

- **Cuadro de Honor:** Se dará reconocimiento al funcionario por medio de fotografía acompañada de un enunciado en el cual se resalta el motivo por el cual fue merecedor a dicha distinción con la colaboración de la Oficina de prensa de la Alcaldía.
- **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación y divulgación externa como la página web, e interna como el spark, circulares y carteleras existentes en la Administración Municipal.
- **Nota de Estímulos:** Se otorgará a quien se haya destacado en el resultado de las evaluaciones de desempeño y competencias, por medio de resolución con copia que se anexará a la hoja de vida (Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78).
- **Reconocimiento por el tiempo de servicio dentro de la institución:** Se realizara un reconocimiento público a los funcionarios que cumplan 25 o más años continuos y exclusivos de servicio en la alcaldía de Popayán.
- **Integración de fin de año:** Donde se resalte el reconocimiento de aquellos servidores públicos que cumplan con el reconocimiento del ítem anterior.
- **Encargo:** Este incentivo está orientado a fomentar la motivación y exaltación del desempeño laboral del servidor seleccionado como el mejor de carrera en su respectivo nivel y consiste en la provisión mediante encargo, en cargos de carrera o de libre nombramiento y remoción que se encuentren vacantes en la planta de personal de la Administración municipal, siempre y cuando el seleccionado que elija este incentivo, reúna los requisitos exigidos en la normatividad vigente (ley 909 de 2004 y manual de funciones Decreto 20151100004595 del 10 de junio de



 Alcaldía de Popayán	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GTH-112
	<b>SECRETARIA GENERAL</b>	Versión: 07
		Página 21 de 24


2015, modificado por los Decretos 102, 144, 151 y 514 de 2017, 435, 467 y 572 de 2018, 17 de 2019).

- **Horario especial para padres con hijos menores de 18 años:** se otorgara un horario especial, para padres con hijos menores de 18 años, para que se haga el acompañamiento a hijos menores en actividades escolares y familiares.
- **Día Libre Compensatorio:** El colaborador con mejor resultado en la evaluación de Desempeño laboral, podrá disfrutar de un (1) día libre remunerado; igualmente todos los funcionarios tendrán disponible el día de su cumpleaños con previo aviso a su jefe inmediato, en caso de que el día del cumpleaños sea un día no laborable, el disfrute de esta fecha se pospondrá para el día hábil siguiente; la Oficina de Talento Humano, hará además entrega el día anterior al cumpleaños de la tarjeta de feliz cumpleaños a cada servidor público; los equipos que representen a la entidad en eventos deportivos de carácter nacional, con resultados óptimos, también tendrán un (1) día compensatorio.
- **Hora deportiva:** se otorgaran 2 horas semanales (una el día martes y otra el día jueves) para que los servidores públicos la dediquen a la práctica del deporte de su preferencia previa información y reporte en la oficina de talento humano.
- **Participación voluntaria en la brigada de emergencia de la entidad:**  
Se realizará un reconocimiento público, nota de estímulos que llevara copia a la hoja de vida, medalla al funcionario que mejor desempeño tenga dentro de la brigada de emergencia de la Administración municipal, se otorgara un (1) día compensatorio, además, los respectivos permisos para asistir a capacitaciones relacionadas con la formación como brigadistas.

#### 10.3.2. Pecuniarios:

Se realizará el pago del semestre a los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción o de periodo que cursen estudios universitarios o de posgrado, técnicos o de básica primaria así: Universitarios y posgrado 50%- Técnicos 50% del valor de la matrícula de acuerdo al presupuesto existente en el momento de la petición y que cumplan con los requisitos exigidos en los ítem 9.4.5 del presente documento.




 Alcaldía de Popayán	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GTH-112
	<b>SECRETARIA GENERAL</b>	Versión: 07
		Página 22 de 24

#### 10.4. COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Lo conformaran los funcionarios de los siguientes cargos o a quien deleguen si es el caso:

- Alcalde Municipal
- Secretario General
- Dos (2) representantes de los servidores públicos ante la Comisión de Personal, quienes serán elegidos por los integrantes de la misma Comisión.
- Jefe de la oficina de Talento Humano.

Los cuales deberán:

- a. Seleccionar al mejor funcionario de la Alcaldía que se destaque por sus logros y excelencia.
- b. Definir los criterios y orientar a la oficina de talento humano en el diseño, fecha y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad.
- c. Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución del plan de incentivos y estímulos.
- d. Establecer las variables y el sistema interno de calificación para la medición del desempeño de los funcionarios.
- e. Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores funcionarios y equipos de trabajo.

#### 11. CONTROL Y SEGUIMIENTO

Con la orientación del Alcalde del Municipio, será responsabilidad del proceso de Talento Humano o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los Programas de Bienestar e Incentivos, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.






## 12. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL E INCENTIVOS

Para el desarrollo del presente plan de bienestar y estímulos se contara con los siguientes recursos aprobados en el presupuesto municipal de la presente vigencia consignados en el rubro de bienestar social, que se encuentra consignado en el Acuerdo municipal 042 del 10 de diciembre de 2018 y liquidado mediante Decreto 20181000006365 del 17 de diciembre de 2018.

Bienestar social	129.900.000
<b>TOTAL</b>	----- 129.900.000

### Financiación:

Para la ejecución de los recursos del Programa de Bienestar Institucional, según el art. 38 del decreto 1567 de 1998, se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Apropiarse anualmente, según Programas de Bienestar e Incentivos adoptados.
2. Se deben ejecutar según lo programado.
3. Se deben incluir todos los elementos necesarios.
4. No se incluyen bebidas alcohólicas.
5. Debe haber restricción en el gasto.
6. No modifica régimen salarial, ni crea prestaciones extralegales.

## 13. PLAZO DE EJECUCION


El periodo durante el cual se desarrollará el Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos, será hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diecinueve (2019).

## 14. DIVULGACION

Las actividades incluidas en el Programa de Bienestar Institucional e Incentivos 2019, serán divulgadas por la Secretaria General: Grupo de talento Humano de la Alcaldía de Popayán a través de: correo electrónico, pagina web y carteleras del Centro Administrativo Municipal – CAM.

*Vive el*  
**CAMEI**

**POPAYÁN**®

 Alcaldía de Popayán	ALCALDIA DE POPAYAN	GTH-112
	SECRETARIA GENERAL	Versión: 07
		Página 24 de 24

**15. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- ✓ Decreto 1567 de 1998, reglamentado por el decreto nacional 1572 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto nacional 1227 de 2005, "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado.
- ✓ Decreto 1227 de 2005, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- ✓ Documento presentación sobre el Sistema de Estímulos para el empleado del estado, realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014.



**CESAR CRISTIAN GOMEZ CASTRO**  
Alcalde



**MARIA ESPERANZA COLINA HENAO**  
Secretaria General

Reviso: Cenarlo Rodríguez H  
Proyecto: Cenarlo Rodríguez

Vive el  
**CAMBI**

**POPAYÁN**®