



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTIMULOS E
INCENTIVOS

2021

ANA MARIA AGUIRRE BETANCUR
PERSONERA MUNICIPAL

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a los lineamientos de la Función Pública el plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Personería de Rionegro, está formulado desde la perspectiva integral del ser humano, se enfoca en él y se adecua a las necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, de los servidores públicos que pertenecen a esta entidad, este plan es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano.

Contar con el plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos, que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo, es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor público ya que fortalece las capacidades técnicas y competencias comportamentales; Este plan busca tener un ambiente laboral integral que mejore el desempeño institucional y genere valor para la ciudadanía.

Para la elaboración de dicho plan, la Personería de Rionegro tendrá en cuenta la “guía de estímulos para los servidores públicos” del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP – la cual se enfoca en dar directrices para implementar el plan de plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos, para que no solo genere un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores.

1. MARCO NORMATIVO

A continuación se relaciona el marco normativo que fundamenta la implementación del plan de bienestar, estímulos e incentivos en las entidades del sector público son:

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
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.
Decreto Ley 1567 de 1998 - Capítulo II, artículo 19	Define que las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto – ley están en obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
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 implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas

	vigentes y las que desarrollen la presente ley.
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.
Decreto 1083 de 2015 – 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: <ol style="list-style-type: none"> 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.

	<p>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.</p> <p>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 con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.</p> <p>Parágrafo 2°: para los efectos de este artículo se entenderán por familia del cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.</p>
Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.3	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 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.4	No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.6	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 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	De conformidad con el artículo 24 del decreto – ley 1576 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: <ol style="list-style-type: none"> 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

	<p>acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>
<p>Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8</p>	<p>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.</p>
<p>Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.9</p>	<p>El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos</p>

	<p>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 elaborara de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustaran a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.</p> <p>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.</p>
Decreto 1083 de 2015 – 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

	<p>desempeño laboral y el de los equipos de trabajo de 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.</p> <p>Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de gerencia pública se efectuara de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. 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.</p>
Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.11	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 decreto. 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 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.12	<p>Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionado 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 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.17	Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quien haga sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la comisión del personal.
Decreto 1083 de 2015 - artículo 2.2.5.5.53	Los organismos y entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada

	laboral y de acuerdo con las 16 necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
Decreto 1083 de 2015 - artículo 2.2.5.5.54	Los jefes de los organismos y entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la ley 1221 de 2008 y el capítulo 5 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, único reglamentarios del sector trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

Es importante aclarar que en el decreto 1567 de 1998 – Artículo 15 se establecen los principios que sustentan el plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos:

- a. **Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b. **Equidad y Justicia.** Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- c. **Sinergia.** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación

de unos pocos empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

- d. **Objetividad y Transparencia.** Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- e. **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- f. **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones adecuadas y favorables para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Personería de Rionegro y su desempeño laboral, creando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral del servidor público.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

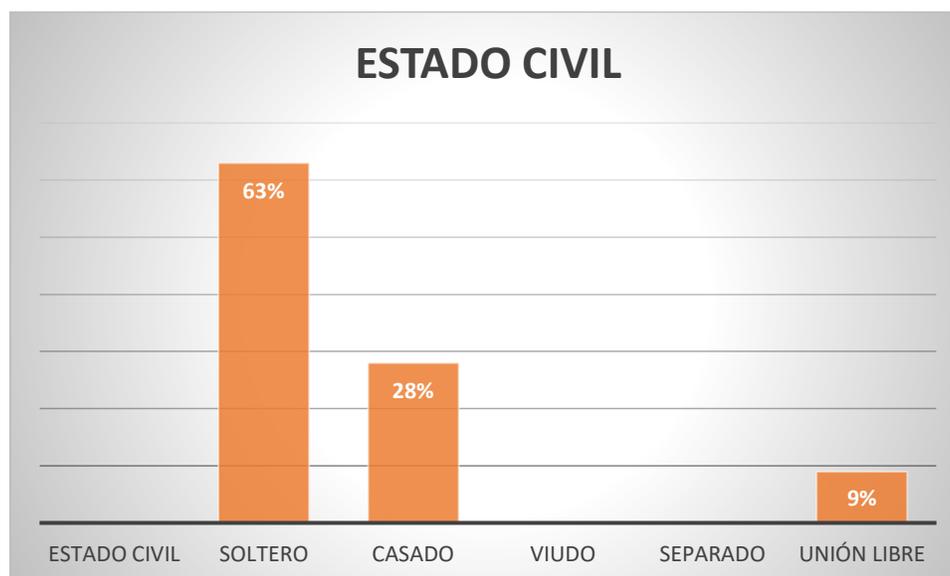
- Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos de la Personería de Rionegro a través de su participación en el diseño, ejecución y evaluación de programas de estímulos e incentivos.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y sentido de pertenencia.

- Establecer y desarrollar actividades participativas de promoción y prevención que fortalezcan habilidades de comunicación afectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa y manejo del conflicto.

3. RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El plan institucional de bienestar, estímulos e incentivos 2021 de la Personería Municipal de Rionegro se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores con relación a su bienestar laboral que establece el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, en su “Guía de estímulos para los servidores públicos. Versión I. Dirección de Empleo Público. Septiembre 2018”.

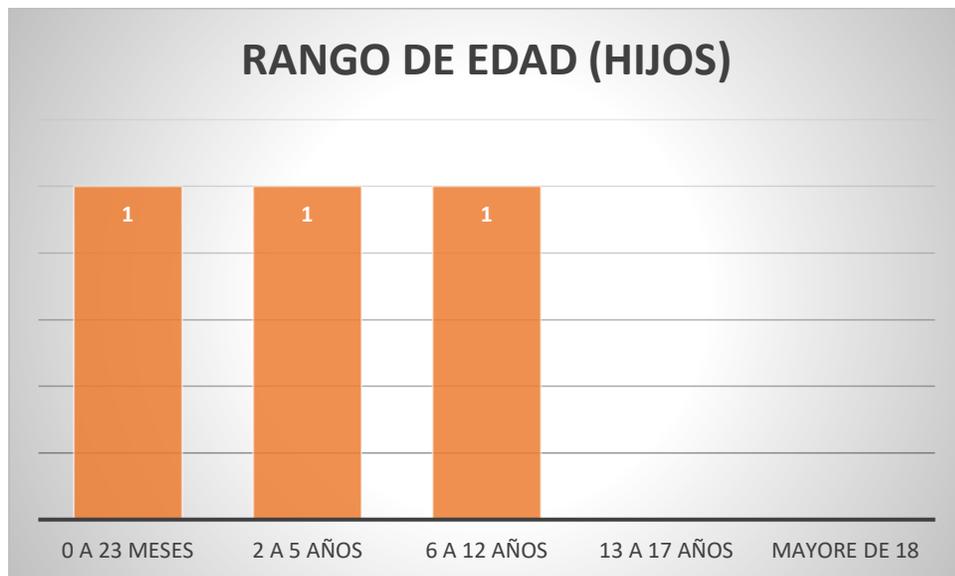
ESTADO CIVIL



TIENE HIJOS?



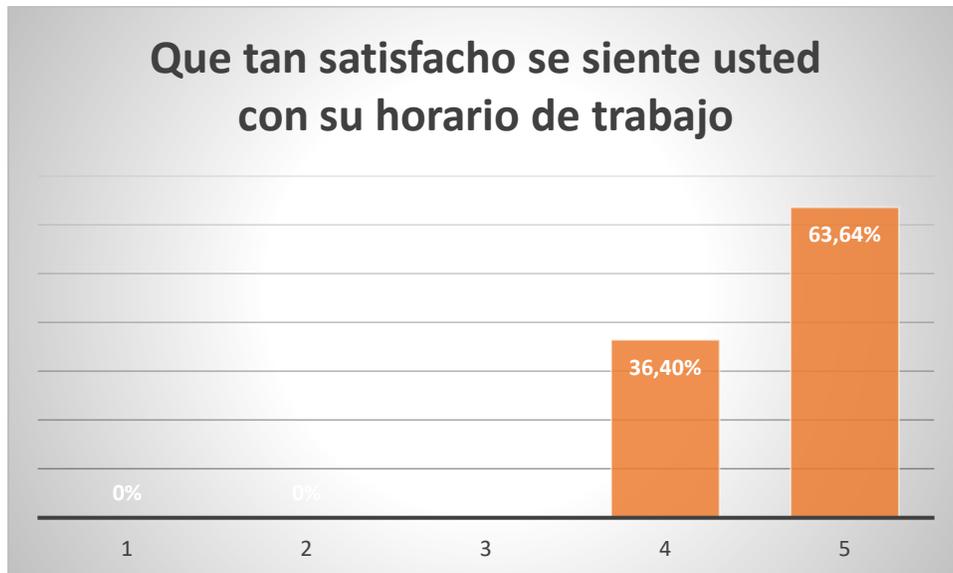
RANGO DE EDAD (HIJOS)



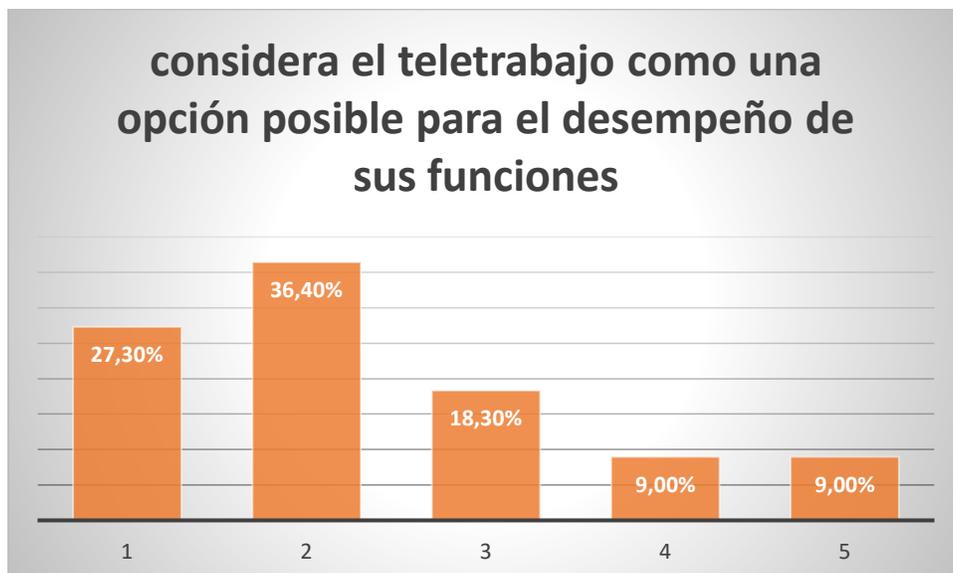
Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

FLEXIBILIDAD LABORAL

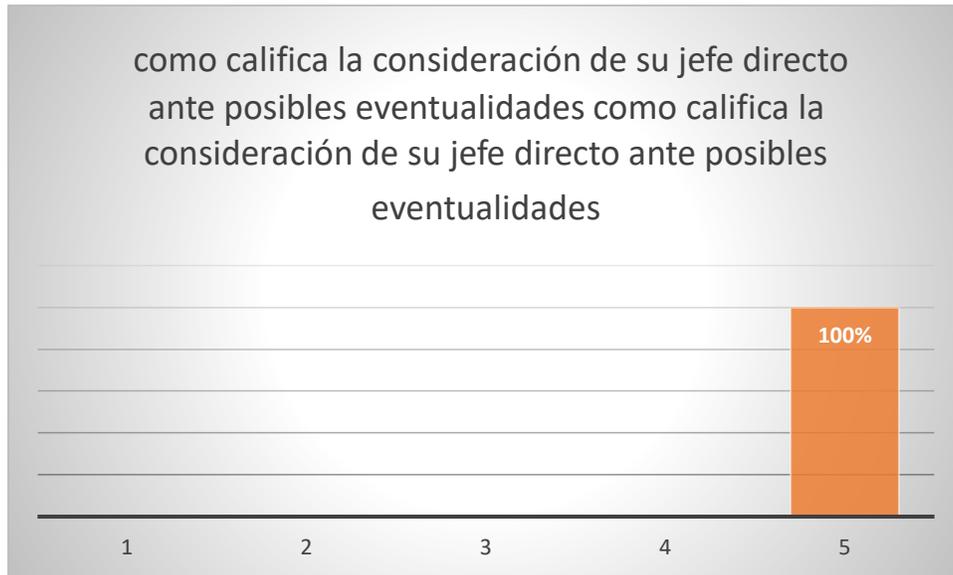
a. ¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?



b. ¿Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?



c. Cómo califica la consideración de su jefe directo ante posibles eventualidades?



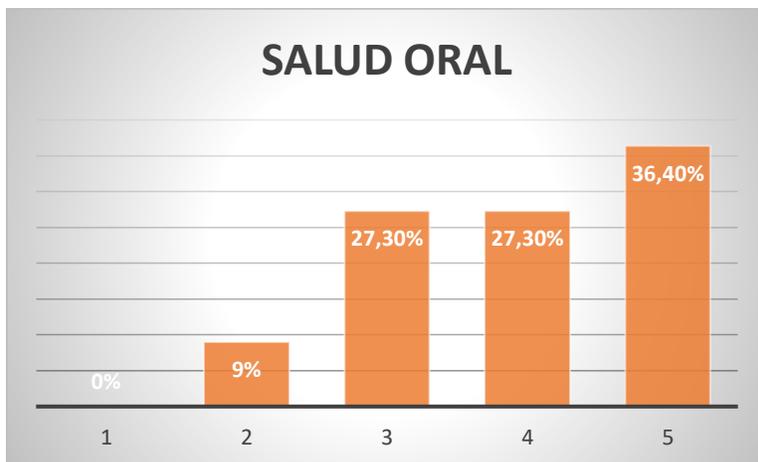
d. Escriba una idea general sobre una estrategia que con su implementación genere una mayor productividad y reduzca los horarios laborales:

- Jornada Continua
- Reducir el horario de almuerzo para salir antes
- Cada asesor jurídico se apropie de su caso y le haga seguimiento, para optimizar el tiempo del usuario y del asesor
- Grupos de trabajo sobre casos
- Optimizar el tiempo organizando y filtrando los oficios, derechos de petición asignándolos por temas al mismo asesor y mejorar los canales digitales para la precepción de documentos.

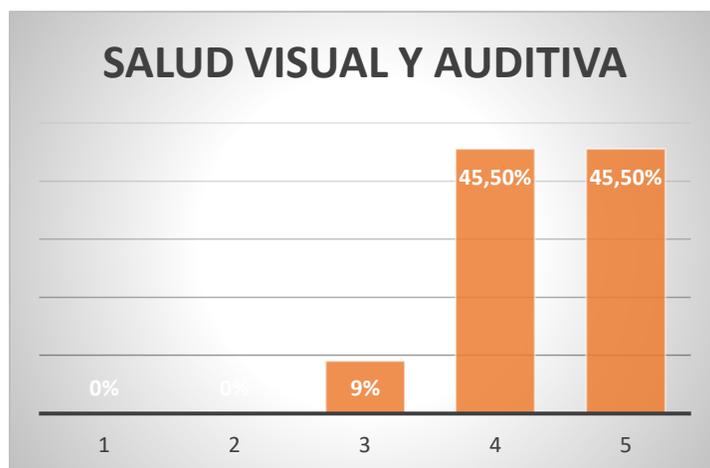
Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

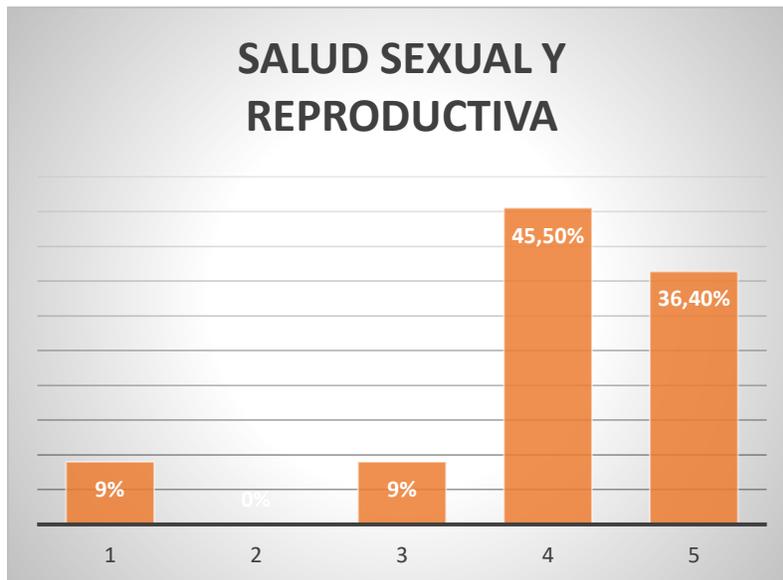
Salud oral



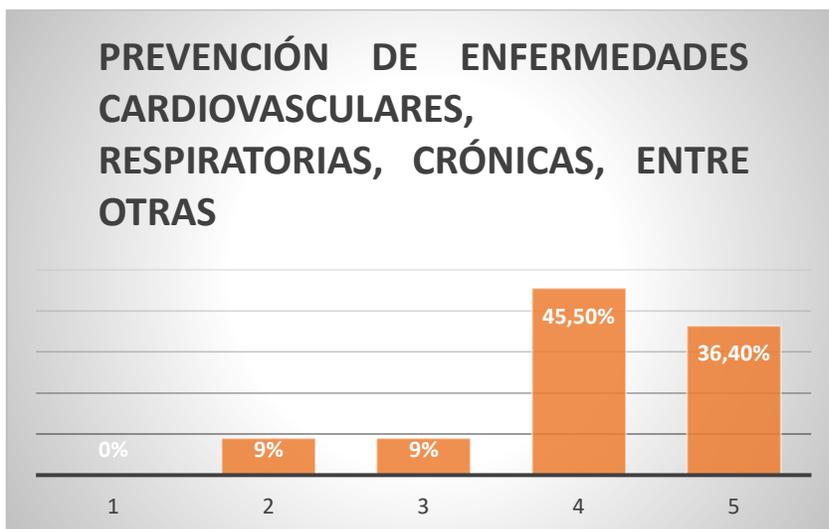
Salud visual y auditiva



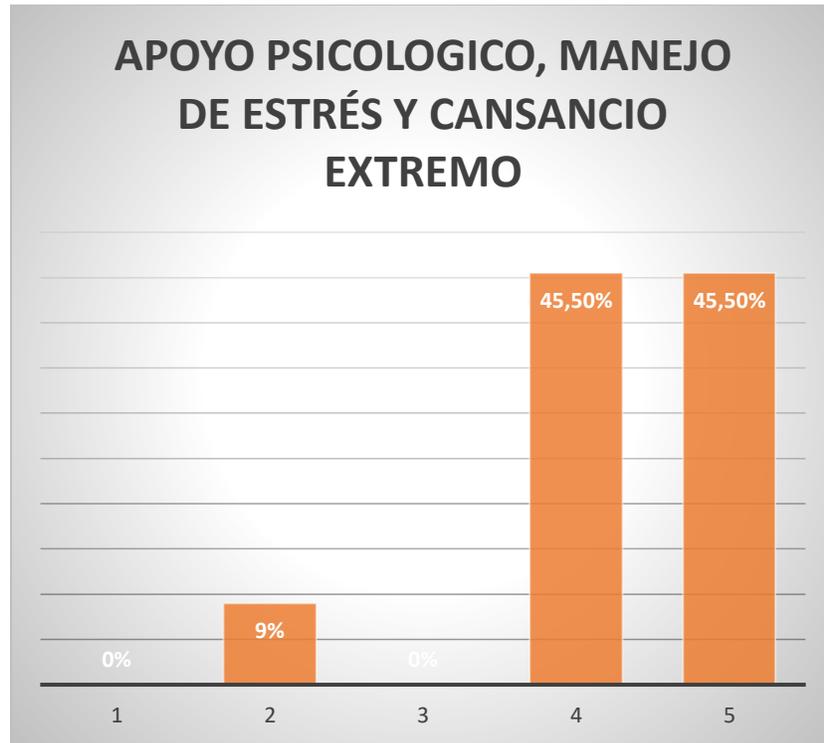
Salud sexual y reproductiva



Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.



Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.



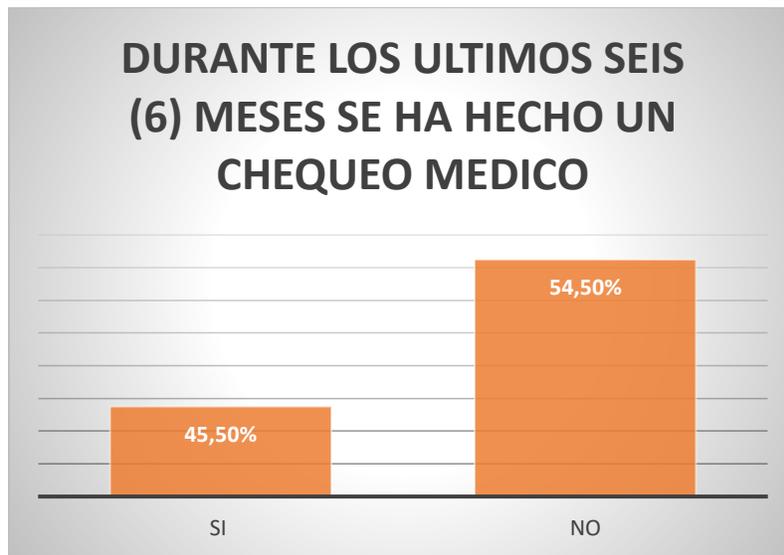
Otra ¿Cuál?

- Comunicación asertiva
- Programación neurolingüística
- Inteligencia emocional

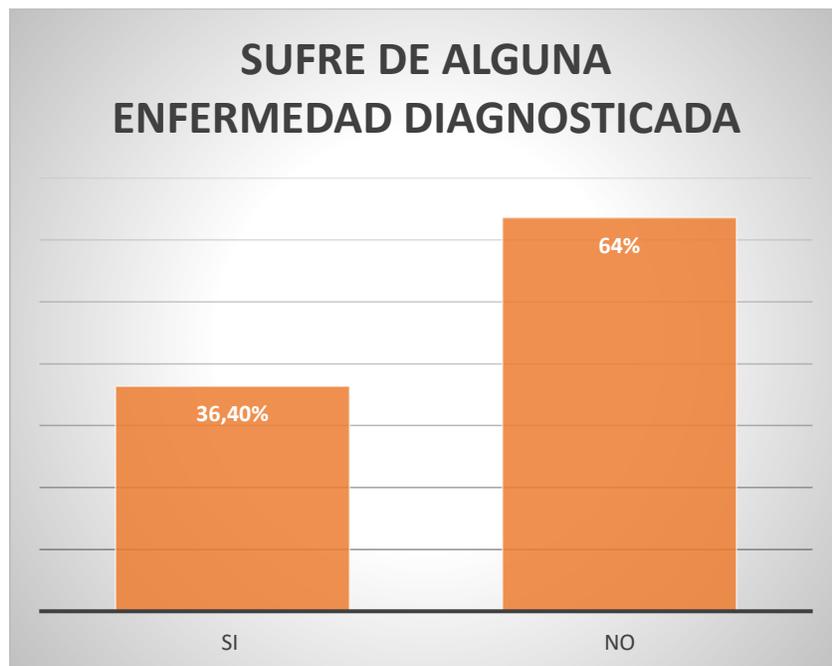
Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos:

CUIDADO DE LA SALUD

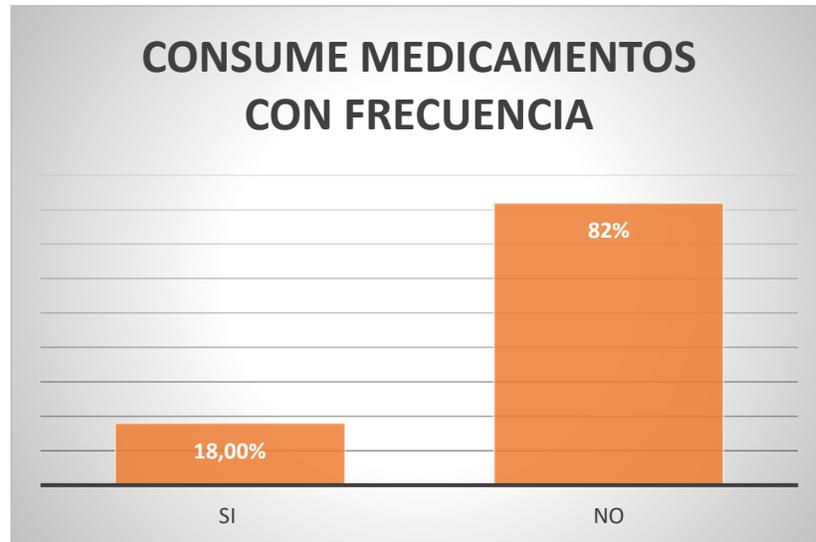
a. ¿Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico?



b. ¿Sufre de alguna enfermedad diagnosticada?



c. ¿Consume medicamentos con frecuencia?



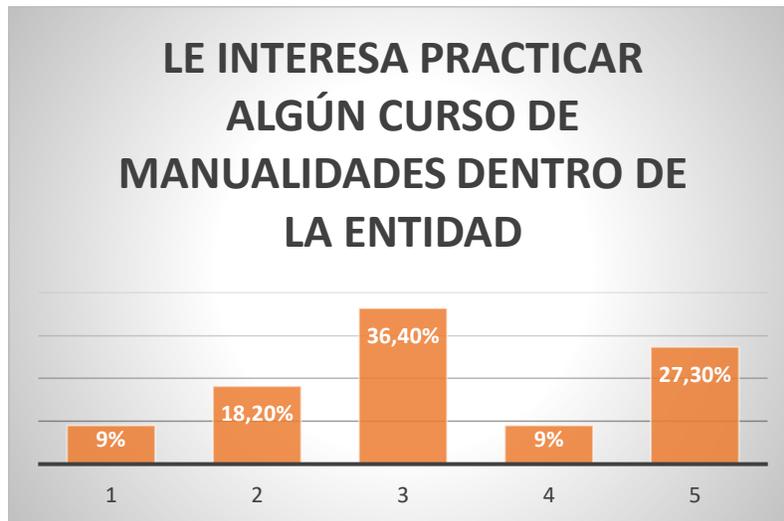
d. ¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales? En caso de que su respuesta sea sí, escriba cuales:



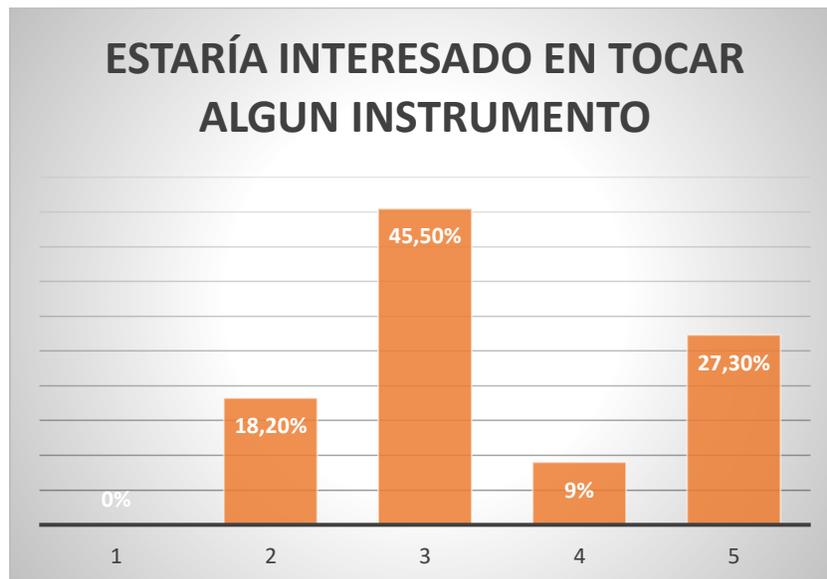
Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

ARTÍSTICAS Y CULTURALES

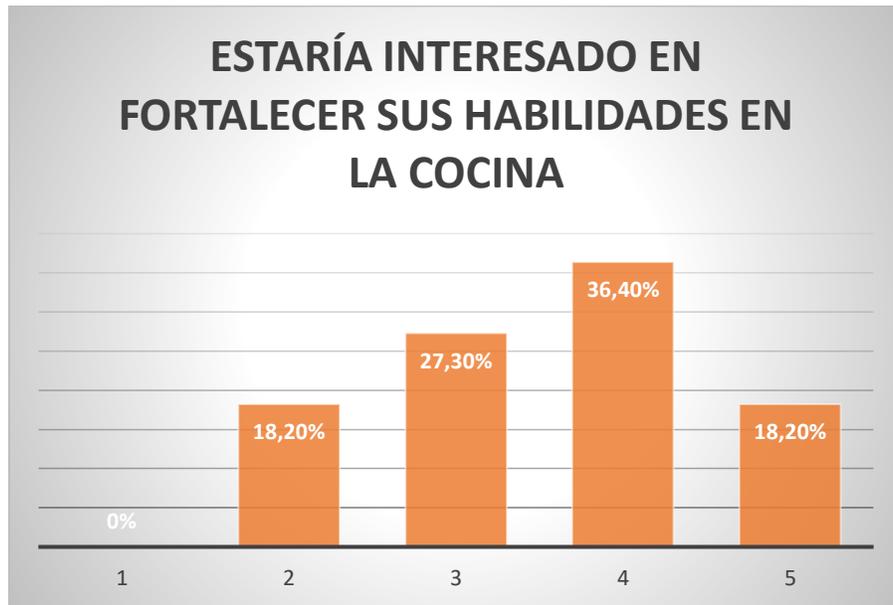
a. Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad



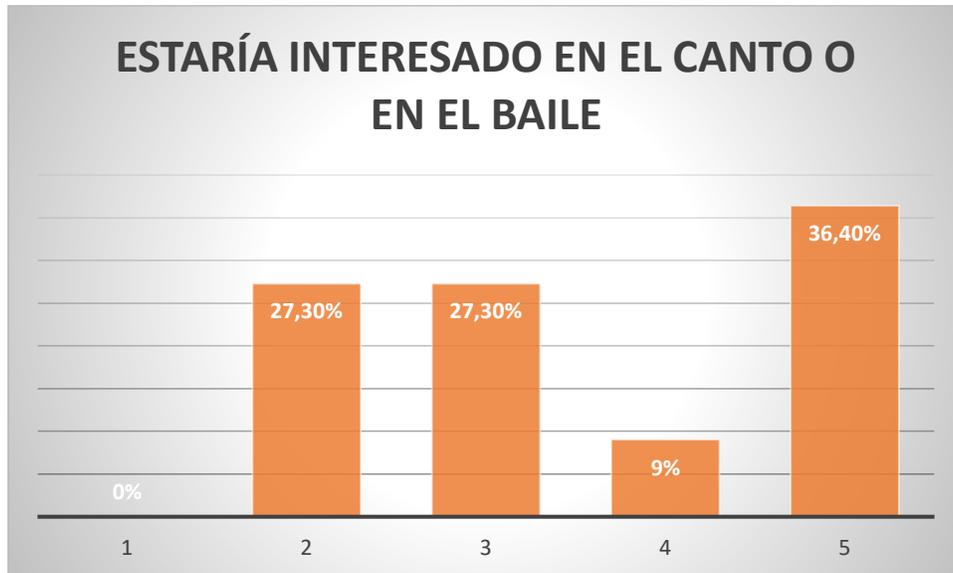
b. Estaría interesado (a) en tocar algún instrumento



c. Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina



d. Estaría interesado (a) en el canto o en el baile



DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES

- a. Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo

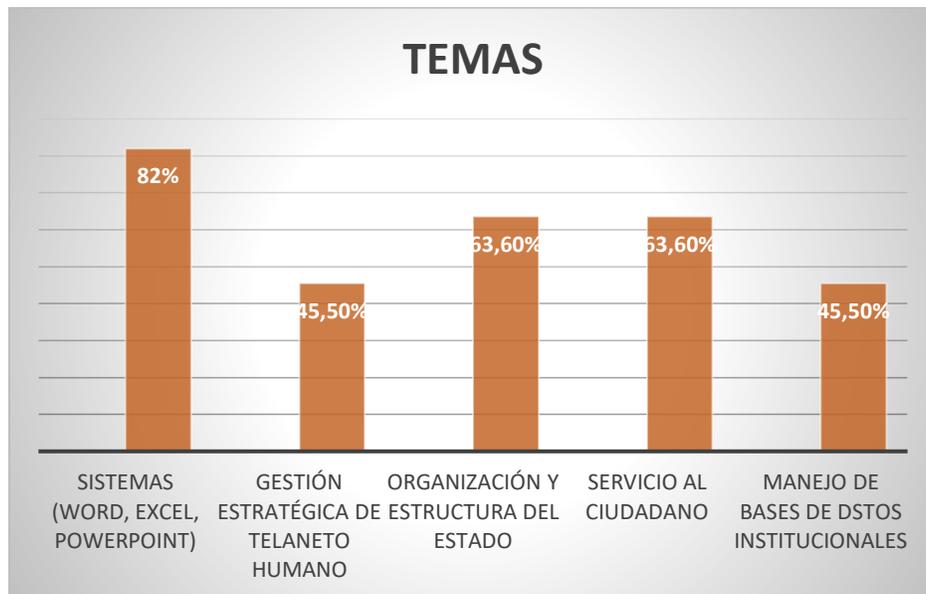
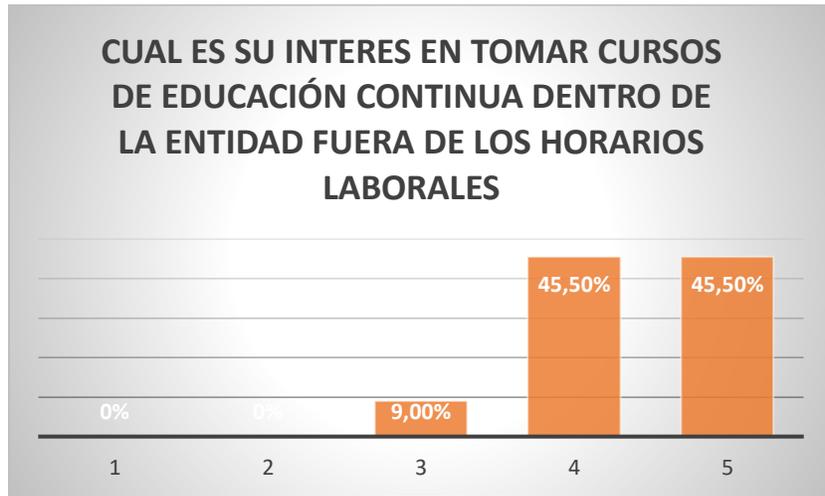


- b. Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales



EDUCACIÓN Y/O PROFESIONALIZACIÓN

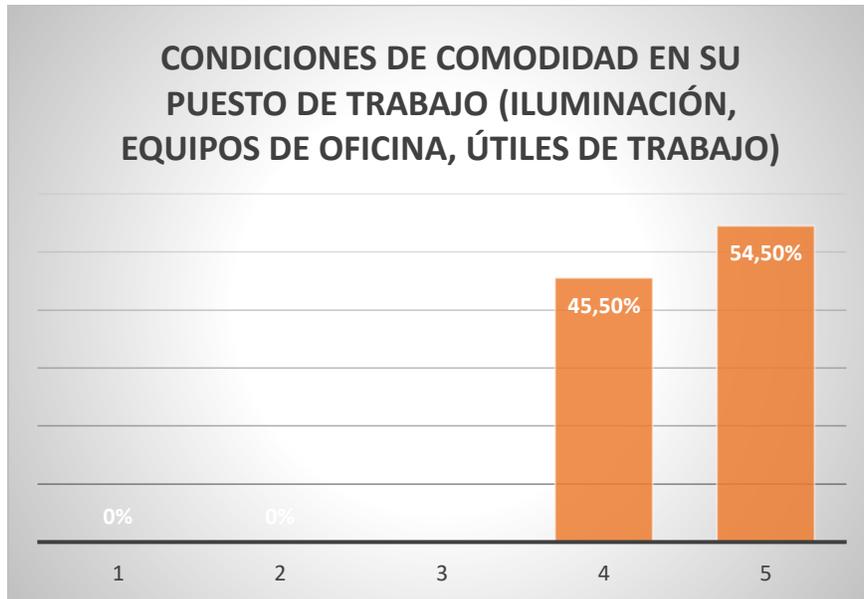
Cuál es su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales.



Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente:

ESPACIO FÍSICO

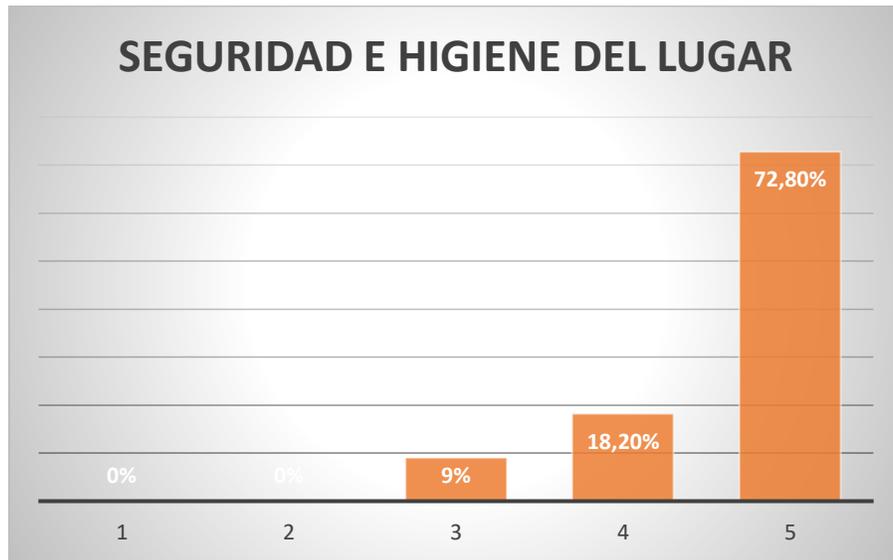
- a. Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)



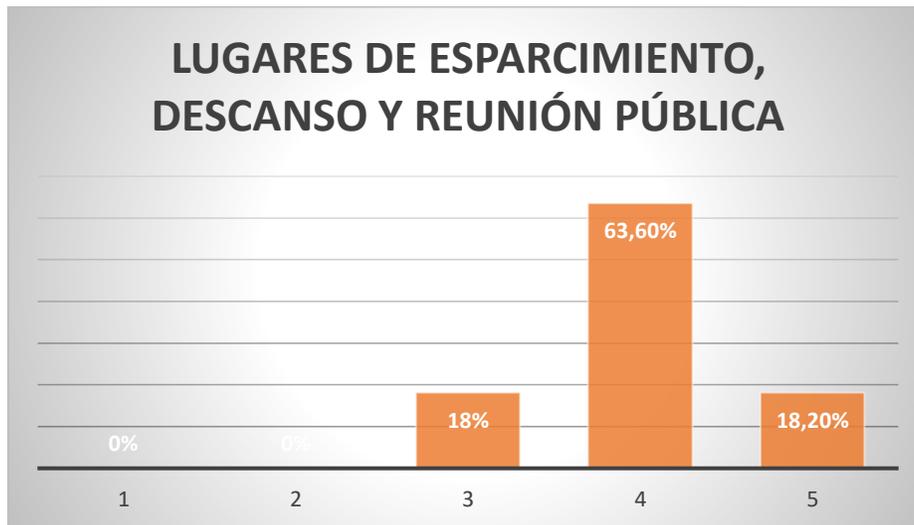
- b. Actualización de equipos de cómputo



c. Seguridad e higiene del lugar



d. Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública



AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

a. Sentido de pertenencia con la entidad



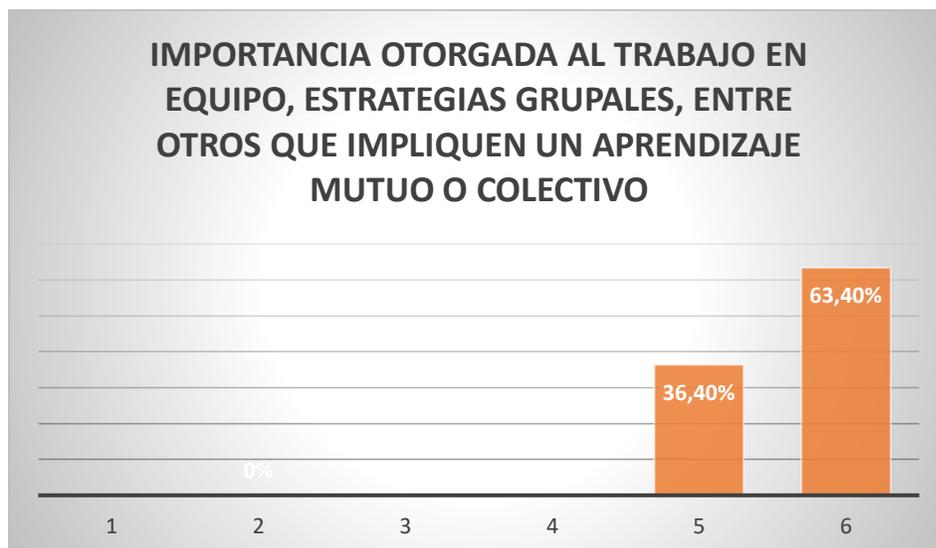
b. Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)



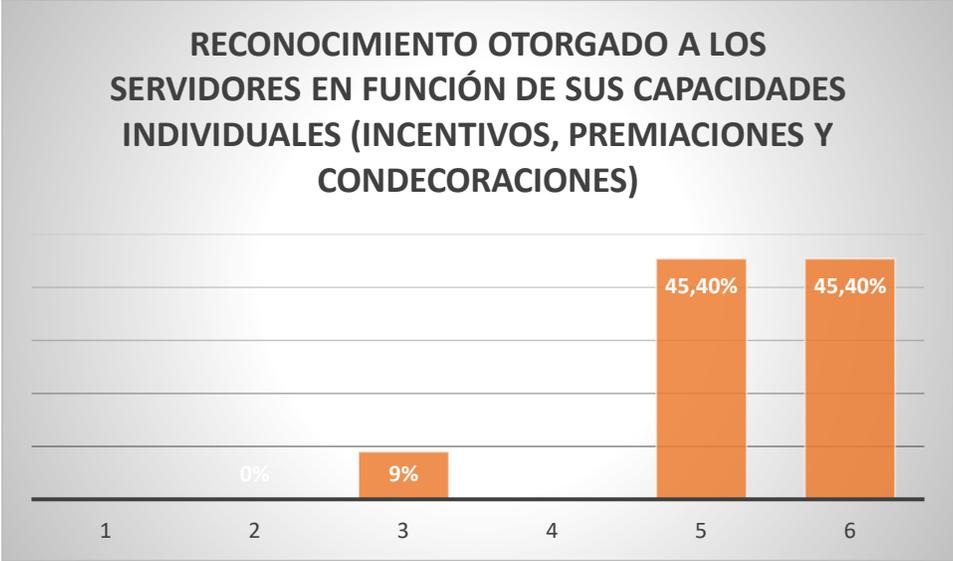
c. Cercanía con el jefe o directivos



d. Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo



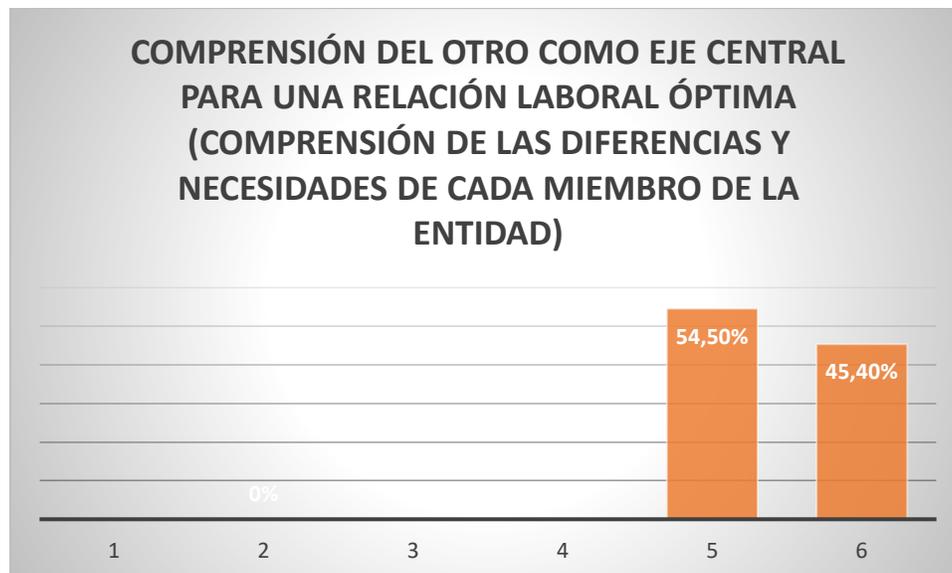
e. Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)



f. Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor



- g. Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)



- h. Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad



i. Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas



4. BENEFICIARIOS

- **Incentivos**: De acuerdo con las disposiciones legales, los programas de incentivos están dirigidos a : servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo
- **Bienestar**: De acuerdo con el artículo 20 del Decreto – ley 1568 de 1998 y el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los servidores de la Personería Municipal de Rionegro y sus familias.

En cuanto a la educación formal, si bien hace parte de los programas de bienestar social, está dirigida a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa. Sin embargo, teniendo en cuenta la Sentencia C-527/17 de la Corte Constitucional y el artículo 1 del Decreto – ley 894 de 2017, este fue declarado exequible en el sentido de la capacitación y programas de bienestar (que incluye educación formal).

5. PROGRAMAS

El bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. Se enmarca en dos ejes:

- **Programa de Bienestar Social:** tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias
- **Programa de incentivos:** estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

5.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

5.1.2 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del servidor y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

La Personería Municipal de Rionegro, velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promueven el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la entidad.

➤ **Seguridad social**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades: Cajas de Compensación Familiar – CCF y Aseguradoras de Riesgos Laborales – ARL, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

Las Administradoras de Riesgos Laborales ARL deben apoyar a la entidad en:

- La formulación y adopción de programas de promoción y prevención en salud.
- La estructuración de campañas, actividades y demás herramientas que prevengan daños en la salud de los trabajadores causados por enfermedad o accidente.
- El fomento de estilos de vida y entornos saludables.
- El manejo de riesgos laborales

Las Cajas de Compensación Familiar CCF deben apoyar a la entidad en:

- Orientar a la entidad en el mejoramiento de la atención integral de los servidores.
- Ofrecer su experticia y experiencia a entidad en temas relacionados con: salud, vivienda, educación, nutrición, recreación, deporte y actividades culturales, entre otros.

➤ **Recreación y deportes**

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades, recreativo, educativo y social.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin

de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social, lo anterior de acuerdo con la ley 1857 de 2017.

Estrategias:

- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores (bailar, ir a museos, cantar, pintar, realizar actividad deportiva, etc.)

5.1.3 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende actividades que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

➤ Medición Clima Laboral

Según lo establece el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, esta medición se debe hacer como mínimo cada dos años, para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Debido a que en el año 2020 no se realizó, esta medición se realizara en el año 2021.

➤ **Promoción y prevención en salud: SG – SST**

La Personería Municipal de Rionegro tiene definida una Política del SG- SST y en cumplimiento de su marco normativo, todos sus esfuerzos se encuentran orientados hacia el control de los factores de riesgos identificados, en la implementación de programas de prevención y promoción, prevención de lesiones y enfermedades laborales hasta donde sea posible, con el fin de promover la protección de la vida, seguridad, integridad y salud de los servidores.

➤ **Salario emocional**

Por medio de este se pretende un balance entre las dimensiones de calidad de vida de los servidores, que permita fortalecer el compromiso y sentido de pertenencia hacia la Personería.

Dentro de las actividades a desarrollar se encuentran:

- ✓ Reconocimiento de fechas especiales: descanso remunerado por fecha de cumpleaños
- ✓ Horario flexible: de acuerdo al Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.53. los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo.

5.2 PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 de 2015, existen dos tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta: Pecuniarios y no pecuniarios

- Prima de año de servicio
- Reconocimiento a la labor

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

La evaluación y el seguimiento corresponderán al responsable de talento humano, y será presentado a la Personera Municipal, con el fin de que se adopten las acciones de mejoramiento que se requieran respecto al plan.

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021

ACTIVIDADES	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Salidas pedagógicas											
Actividades de bienestar por el día de la mujer y el hombre, día de la madre, día del padre, amor y amistad, día del niño, día del servidor público, día de la mascota											
integración											
Talleres motivacionales											
Actividades culturales y artísticas											
Horarios compensados para el disfrute de tiempos para actividades de recreación y descanso en familia.											
Pausas Activas											

Ana María Aguirre B

ANA MARIA AGUIRRE BETANCUR
PERSONERA MUNICIPAL