



**ALCALDÍA DISTRITAL DE
BARRANCABERMEJA**

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA
ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA**

**AREA DE TALENTO HUMANO
SECRETARIA GENERAL**

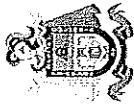
**XIOMARA SANTAMARÍA GARCÍA
Secretaria General**

**DISTRITO DE BARRANCABERMEJA
VIGENCIA 2020**

www.barrancabermeja.gov.co

Calle 49 #3 - 61, Sector Comercial

© Contacto: (7) 611 5555 Ext. 1303



INDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. MISION	5
2. VISION	6
3. MARCO NORMATIVO	6
4. PROGRAMAS DE ESTIMULOS	9
5. BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	9
6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR	9
7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	10
7.1. Objetivo de los programas de bienestar social.....	10
7.2. Componentes.....	10
7.2.1. Protección y servicios sociales.....	10
7.2.2. Calidad de vida laboral.....	12
8. PLAN DE INCENTIVOS.....	13
8.1. Beneficiarios.....	13
8.2. Clases de incentivos.....	13
8.2.1. Incentivos no pecuniarios.....	13
8.3. Escogencia de los niveles de excelencia.....	15
8.4. Procedimiento.....	15
8.5. Requisitos para participar de los incentivos institucionales.....	15



8.6. Procedimiento para la selección de los mejores empleados públicos	16
8.6.1. Procedimiento para empate.....	16
8.7. Reconocimiento por antigüedad.....	16
9. PRESUPUESTO.....	17
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	17
10.1. Anexo 1.....	18



INTRODUCCIÓN

Para la vigencia 2020 la Administración Distrital actualiza el presente Plan con el fin de dar prioridad a las actividades de bienestar correspondiente a esta vigencia, todo esto enmarcado en las Guías suministradas por la Función Pública.

Es importante tener en cuenta que con este Plan, la Administración Distrital busca mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, además de fomentar un cultura organizacional en donde se vean plasmados el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana en la prestación de los servicios a la comunidad.

En el presente plan se encontrarán plasmados dos componentes:

1. La protección y servicios sociales, en donde se encontrarán todos los temas relacionados con protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia, mejorando con ello los niveles de vida como salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
2. La calidad de vida laboral, en este componente apunta a un ambiente de trabajo satisfactorio, propicio y motivante, en donde el servidor público pueda desarrollar sus conocimientos y habilidades técnicas contribuyendo con ello a un mejor rendimiento en cuanto a productividad y resultados, enalteciendo con ello la labor del servicio público.

Para determinar las actividades de cada uno de los componentes fue necesario revisar la encuesta diagnóstica a gran parte de los servidores públicos que pertenecen a la planta global, lo cual arrojaron un gran número de propuestas de actividades para los servidores públicos y sus familiares en horario laboral y fuera de éste.

De igual forma es importante indicar que se han incluido en el presente Plan actividades de promoción del liderazgo, desarrollo de habilidades gerenciales, trabajo en equipo y temas relacionados con clima laboral, temas que ha sido contemplados por el Modelo Integral de Gestión (MIPG), teniendo en cuenta que dentro de su propósito principal esta orientar a las entidades públicas hacia la consecución de sus objetivos con base en el desarrollo del talento humano.

En el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos también se observa plasmado todo el tema organizacional como son Políticas institucionales, Código de Integridad y Caracterización del Talento Humano, lo que permitirá que la Administración Distrital funciones de manera eficiente y transparente que se ven reflejado en el servicio a la comunidad.



Por todo lo expuesto anteriormente, presentamos el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los empleados públicos de la Administración Distrital, en donde se encuentran de forma planificada las acciones, actividades, servicios y beneficios que permiten articular acciones que nos llevan a la consecución de nuestros objetivos.

1. MISIÓN

El Distrito de Barrancabermeja tiene como misión afianzar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio.

La Administración Distrital de Barrancabermeja se desarrolla conforme a los principios de la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia con el fin de atender las competencias legales inherentes al municipio y particularmente para:

- 1) Orientar su gestión al bienestar y desarrollo de los habitantes de su territorio sin discriminación alguna, considerando sus particularidades culturales y económicas, con énfasis en los más pobres y vulnerables.
- 2) La asignación de recursos basados en criterios de prioridad, equidad, solidaridad y desarrollo sostenible.
- 3) Asegurar la participación efectiva de la comunidad en el manejo de los asuntos locales.
- 4) Propiciar la vinculación de organismos nacionales e internacionales, públicos y privados.
- 5) La modernización permanente de su estructura y procesos.
- 6) Mejorar la atención al ciudadano.
- 7) Prestar los servicios que son de su competencia.
- 8) Recuperar la confiabilidad de inversionistas públicos y privados que generen empresa y empleo.
- 9) Fortalecer los valores de trabajo, ética, identidad cultural y ecológica.
- 10) Alcanzar un clima laboral de mutuo respeto y desarrollo integral.



2. VISIÓN

Para el periodo 2020-2023, Barrancabermeja será un Distrito Especial, Portuario, Industrial, Turístico y Biodiverso, con mejores indicadores sociales, avances positivos en la convivencia, y una economía más diversa, ofreciendo una mejor calidad de vida a sus habitantes.

Nuestro Distrito tendrá a los seres humanos como prioridad, enfocando su trabajo al bienestar y progreso del individuo, en donde se construyen sueño y oportunidades con nuestras propias manos, en una promesa de ciudad compartida que reconoce el potencial para sorprender al departamento, al país y el mundo entero.

Para alcanzar todos nuestros objetivos, el gobierno distrital se fundamentará en la amplia participación de los diferentes sectores sociales, económicos, políticos, empresariales, minorías y grupos étnicos, trabajando la familia como núcleo fundamental de la sociedad, la educación integral, la salud dignificando la vida, un ambiente sano, un modelo económico sostenible.

Seremos una administración distrital moderna y de cuentas claras, que recuperará la confianza de la acción pública, avanzando en la construcción de un modelo único de gestión y control a la inversión, que haga posible el manejo adecuado y transparente de los dineros públicos.

Enfocaremos nuestros esfuerzos por defender la constitución y la institucionalidad, garantizando los derechos fundamentales de los ciudadanos, de igual forma se encaminan esfuerzos a dignificar y reivindicar los derechos de las víctimas.

3. MARCO NORMATIVO

El tema de Bienestar social al interior de la Administración pública tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familiares logrando un equilibrio de todas las dimensiones que conforman al ser humano.

Con el Decreto Ley 1567 de 1998, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, en donde se establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. De igual forma deben permitir elevar los niveles de



satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad donde labora.

En su artículo 13°, encontramos que se establece 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.

El artículo 22° nos habla de las áreas de intervención donde se busca promover una acción integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, estableciendo que los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de los componentes de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral.

Siguiendo con el artículo 23° nos que definen el componente Protección y Servicios sociales programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; de igual forma deben mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Artículo 24° el Componente de Calidad de Vida Laboral donde se hace referencia a un ambiente de trabajo visto como satisfactorio, propicio y motivante para el servidor público.

En el artículo 26° establece que los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

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

Encontramos que en el artículo 29°, Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.



También podemos encontrar que el Decreto 1227 de 2005 en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y Culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas.
- Promoción de programas de Vivienda, ofrecidos por el fondo Nacional del ahorro los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces.

El Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del sector de función pública, en su artículo 2.2.10.8, dispone: “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”.

El artículo 2.2.10.10 del Decreto anterior, deja claro que: “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en 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”.

Igualmente, el artículo 2.2.10.11 del 1083/2015 haciendo referencia al Procedimiento encontramos que: “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...”.

Revisando el Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.



4. PROGRAMAS DE ESTÍMULOS

La Administración Distrital establecerá anualmente los programas de Estímulos organizará programas de estímulos buscando mejorar las condiciones laborales del servidor público y su familia a través de la motivación eficaz y el compromiso de sus empleados.

Es por ello que se busca propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

Estos programas de estímulos se verán reflejados en el Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social y planes de incentivos.

5. BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Según lo establecido por la normatividad vigente se ve explícitamente reflejado que las administraciones públicas deberán ofrecer a todos su empleados y familiares programas que contengan los componentes de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral.

6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.

Los programas de Bienestar Social, estímulos e incentivos deben reflejarse en las distintas dimensiones de la persona, en donde se satisfice todas las necesidades humanas básicas divididas en dos grandes grupos: Axiológicas (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad) y Existenciales (formas de hacer, ser, tener y estar).

Desde una autoevaluación se pudo evidenciar las necesidades y expectativas de los servidores públicos, en donde se pudo determinar actividades a desarrollar bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.



7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

7.1. Objetivos de los programas de bienestar social.

Fomentar al interior de la Administración Distrital una cultura organizacional donde se evidencie el sentido de pertenencia, motivación y calidez humana desarrollado a través del mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su familia, encaminado a un excelente servicio a la ciudadanía.

Desarrollar espacios lúdicos, recreativos y de integración familiar, así como aquellos que promuevan el desarrollo de habilidades y competencias de la familia Administración Distrital.

Propender por un clima organizacional donde se promueva las buenas relaciones laborales y sentido de pertenencia por la institución logrando un estilo laboral lo que a su eficiente y eficaz dando cumplimiento a la misión y visión del distrito.

7.2. Componentes.

El Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos se encuentra desarrollado a través de los dos componentes: Programa de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, los cuales desglosaremos a continuación:

7.2.1 Protección y servicios sociales.

Los programas se desarrollan a través de este componente son:

a) Deportivos, recreativos y vacacionales. Con el fin de llevar a buen término el desarrollo de los programas incluidos en este componente, se tomarán como referencia las preferencias de los servidores públicos, desarrollando jornadas recreativas y deportivas que motiven la actividad física y el sano esparcimiento.

De igual forma se programarán jornadas de recreación e integración permitiéndole al servidor público la integración con su núcleo familiar y sus compañeros de labores, donde se desarrollarán temas como: Código de Integridad, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, autoestima, sentido de pertenencia, clima organizacional, los cuales permitirán la consolidación de una Cultura Organizacional exitosa.

La Administración Distrital de Barrancabermeja reconocerá a los funcionarios públicos de planta y sus familias beneficios deportivos, recreativos y vacacionales a través del



acuerdo laboral firmado entre los sindicatos y el distrito de Barrancabermeja según lo establecido en el punto diecinueve del mencionado acuerdo.

b) Artísticos y culturales. La Administración Distrital buscando desarrollar la sensibilidad y la faceta artística del personal, llevará a cabo actividades donde se impulse el crecimiento tanto personal como profesional de los servidores públicos promoviendo y fomentando los valores humanos, culturales y estéticos a través de jornadas artísticas encaminados a lograr el reconocimiento personal, autocontrol, habilidades histriónicas, canto, danza, teatro, pintura, etc.

Se reconocerá a los funcionarios públicos de planta y sus familias, beneficios artísticos y culturales a través del acuerdo laboral firmado entre los sindicatos y el municipio de Barrancabermeja según lo establecido en el punto diecinueve del mencionado acuerdo.

c) Promoción y prevención de la salud. Este componente se desarrollará a través de jornadas académicas y lúdico recreativas que buscarán prevenir los riesgos profesionales, encontraremos Jornadas Saludables apoyadas por las entidades promotoras de salud e instituciones afines, los temas a desarrollar son:

- Manejo del Estrés
- Primeros Auxilios
- Prevención de Enfermedades Cardiovasculares
- Ergonomía (posturas de trabajo)
- Prevención y control de la obesidad
- Alcoholismo, drogadicción y tabaquismo

El Distrito de Barrancabermeja reconocerá a los funcionarios públicos de planta y sus familias beneficios adicionales a través del acuerdo laboral firmado entre los sindicatos y el municipio de Barrancabermeja.

d) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades. A través del aprendizaje de oficios artesanales, la Administración Distrital busca mejorar la calidad de vida de los servidores públicos por medio del desarrollo de habilidades que se apliquen en el quehacer diario.

En este componente se solicitará plan de capacitaciones de la Caja de compensación, al igual que se gestionarán actividades con otras organizaciones que manejen el tema.

e) Promoción de programas de vivienda. Con el apoyo de entidades financieras, de ahorro, fondos de pensiones, entre otras, al igual que otras entidades promotoras de



programas de vivienda se realizarán actividades donde se les dé a conocer a los servidores públicos las alternativas bajo las cuales pueden tener acceso a programas de vivienda.

El Distrito de Barrancabermeja reconocerá a los funcionarios públicos de planta y sus familias beneficios adicionales a través del acuerdo laboral firmado entre los sindicatos y el municipio de Barrancabermeja, una vez se cumplan con los requisitos exigidos para tal fin.

f) Educación formal. La Administración Distrital reconocerá a los funcionarios públicos de planta y sus familias beneficios educativos a través del acuerdo laboral firmado entre los sindicatos y el municipio de Barrancabermeja, una vez se cumplan con los requisitos exigidos para tal fin en el punto treinta y siete (37) y treinta y ocho (38) de dicho acuerdo.

De igual forma se reconocerá a los funcionarios públicos de planta beneficios adicionales a través del acuerdo laboral firmado entre los sindicatos y el Distrito de Barrancabermeja según lo establecido en el punto treinta y uno (31) del mencionado acuerdo.

Nota 1. Los programas de educación no formal y educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

Nota 2. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Nota 3. Para acceder a los beneficios otorgados por el programa de bienestar, se entiende por núcleo familiar al cónyuge o compañero (a) permanente e hijos menores de 18 años.

7.2.2. Calidad de vida laboral.

Los programas se desarrollan a través de este componente son:

a) Clima Laboral. Teniendo en cuenta que se hace necesario conocer las características percibidas en el ambiente de trabajo, los cuales tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores públicos, se hace necesario medir de clima laboral cada dos años.

b) Cambio organizacional. Es necesario desarrollar actividades que permitan comprender y asimilar el cambio organizacional y esto se logra entendiendo que la



organización no es una máquina sino la suma de la interacción humana, es por ello que se hace necesario trabajar temas de significado y de relación.

c) Desvinculación laboral asistida y retiro. Preparación a los pre-pensionados: Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. Para esto se realizarán charlas y asesorías con los fondos de pensiones, entre otros.

De igual forma se realizarán actividades de reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento a los servicios prestados a los servidores públicos que llegan a su tiempo de retiro.

El Distrito de Barrancabermeja también reconocerá a los funcionarios públicos de planta diferentes programas para los pre pensionados a través del acuerdo laboral firmado entre los sindicatos y el municipio de Barrancabermeja según lo establecido en el punto veintisiete (27) del mencionado acuerdo.

8. PLAN DE INCENTIVOS

Con este plan se busca otorgar estímulos necesarios para que la entidad, en conjunto, tenga una buena gestión, es por esta razón que se deben garantizar programas de incentivos a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que en su evaluación de desempeño acrediten el nivel sobresaliente con el fin de reconocer el buen desempeño en su labor.

8.1. Beneficiarios.

Es importante tener presente que los planes de incentivos serán ofrecidos a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Administración Municipal que por su desempeño individual en los niveles profesional, técnico y asistencial sean calificados en el nivel sobresaliente.

8.2. Clases de incentivos

8.2.1. Incentivos no pecuniarios: Esta clase de incentivos va dirigido a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo, los cuales estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia y pueden ser los listados a continuación de acuerdo al presupuesto disponible para su otorgamiento.



Según el Decreto 1083 de 2015, 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.

La entidad ofrecerá los siguientes incentivos:

- Cupo para participar en un programa de capacitación dentro del país, relacionado con las funciones del cargo, hasta por la suma de 6 salarios mínimos mensuales legales vigentes, incluyendo pasajes, viáticos e inscripción por un tiempo máximo de 5 días hábiles previa autorización del jefe directo.
- Participación en proyectos especiales que se estén realizando en el municipio.
(Cuando se den las condiciones para desarrollar este tipo de proyectos)
- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional.
(Cuando se den las condiciones para tal fin)
- Reconocimientos públicos a labor meritoria, de manera verbal o escrita y anexada a su hoja de vida, este debe hacerse mediante resolución y para otorgar el reconocimiento se realizará un evento público donde se exalte al empleado.
- Financiación de investigaciones (Cuando exista un estudio serio que garantice que la investigación favorecerá a la entidad)
- Entrega de un bono de turismo previamente negociado con la Caja de Compensación familiar u otra empresa que tenga dentro de su objeto social esta



actividad, o una agencia de viaje, donde el funcionario podrá escoger el destino ofrecido por dicha entidad. El bono incluye (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación) y se reconocerá hasta la suma de 5smmv. para el caso de mejor empleado de carrera administrativa por evaluación de desempeño en los niveles profesional, técnico y asistencial.

NOTA. Para el disfrute de este incentivo se otorgará un máximo de 2 días hábiles previa autorización del jefe directo.

- Día de descanso remunerado

Nota 1: Los servidores de la Administración Central Municipal de Barrancabermeja que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año siguiente.

Nota 2: En ningún caso los incentivos otorgados constituyen factor salarial.

8.3. Escogencia de los niveles de excelencia.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo

8.4. Procedimiento.

La entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, y los criterios a seguir para dirimir los empates con apoyo del comité de estímulos e incentivos.

8.5. Requisitos para participar de los incentivos institucionales.

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.



Nota: Según el parágrafo del artículo 40 del Acuerdo Nacional 565 de 2016, Para efecto de reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015, o las disposiciones que lo modifiquen aclaren o sustituyan.

8.6. Procedimiento para la selección de los mejores empleados públicos.

Para iniciar el proceso de selección de los mejores empleados de la Administración Central Municipal, el grupo de Talento Humano presentará al comité de Estímulos e Incentivos, el listado de los empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos.

El comité verificará que los servidores cumplan con los requisitos señalados en el punto anterior del presente plan y remitir al secretario (a) General el informe con los resultados de la evaluación del desempeño en estricto orden descendente, señalando los empleados que hayan obtenido la más alta calificación por cada nivel jerárquico. Los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.

8.6.1. Procedimiento para empate.

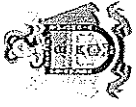
En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos y el orden en que aparece en el presente programa.

1. No haya sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior
2. El promedio de las evaluaciones de los dos (2) últimos años.

Si continúa el empate, el Comité de Estímulos e Incentivos podrán determinar otros criterios de desempate.

8.7 Reconocimiento por antigüedad.

La Administración Central Municipal, otorgará anualmente a los empleados públicos de la entidad que en la vigencia respectiva hayan cumplido, veinticinco (25) años de servicio de manera continua y tiempo laborado directamente en la Administración Central Municipal, un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral el cual se efectuará en acto público y consistirá en tres (3) días de descanso remunerado en el año, previa concertación con el jefe inmediato.



Nota 1. Para calcular los 25 años de servicio cumplido por cada empleado, se tomará como fecha de corte el mes de diciembre de cada año.

9. PRESUPUESTO

Este plan de bienestar está sujeto a la disponibilidad de recursos del presupuesto aprobados para este fin en la presente vigencia 2020.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (ANEXO)

Anexo 1. Cronograma de actividades del programa de bienestar social, estímulos e incentivos.

XIOMARA SANTAMARÍA GARCÍA
Secretaria General

Proyectó: María Ekana Villa Belluci
Profesional Especializado III



ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2020

ITEM	TIPO DE ACTIVIDAD SEGÚN DECRETO 1083 DE 2015	MES DEL AÑO											
	1. COMPONENTE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1.1. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES													
1	Actividades deportivas mediante el desarrollo de Jornadas deportivas								x				
2	Exaltación del papel que desarrolla la mujer en la Administración Distrital		x										
3	Exaltación del papel que desarrolla el personal asistencial en la Administración Distrital			x									
4	Exaltación del papel que desarrolla el hombre en la Administración Distrital					x							
5	Exaltación de la labor del Servidor público						x						
6	Encuentro de empleados públicos												x
1.2. ARTÍSTICOS Y CULTURALES													
7	Festival de talentos	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1.3. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD													
8	Feria de la Salud	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1.4. CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS													
9	Jornada de integración	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1.5. PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA													
10	Feria de beneficios	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1.6. EDUCACIÓN FORMAL													
11	Revisión solicitudes de beneficios educativos	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
2. COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL													
2.1. CLIMA LABORAL													
12	Visitas asistidas		x			x				x		x	
2.2. CAMBIO ORGANIZACIONAL													
13	Talleres de autocrecimiento y resistencia al cambio	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
2.3. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO													
14	Talleres con los pre pensionados	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
3. INCENTIVO													
15	Evaluación de Desempeño					x							
16	Atención al Ciudadano			x			x			x			x
16	25 años de servicio												x

www.barrancabermeja.gov.co

Calle 49 #3 - 61, Sector Comercial

☎ Contacto: (7) 611 5555 Ext. 1303