



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



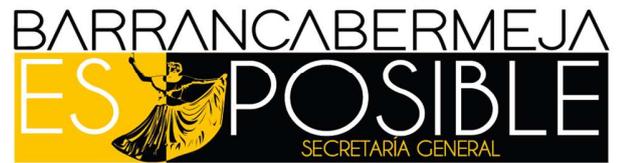
**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA ALCALDIA
MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA**

**AREA DE TALENTO HUMANO
SECRETARIA GENERAL**

**MONICA CASTRO PARRA
Secretaria General**



Alcaldía de
Barrancabermeja



MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA
VIGENCIA 2019

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. MISION	4
2. VISION	4
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. PROGRAMAS DE ESTIMULOS.....	6
5. BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	7
6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.....	7
7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	7
7.1. <i>Objetivo de los programas de bienestar social</i>	7
7.2. <i>Componentes</i>	7
7.2.1. <i>Protección y servicios sociales</i>	7
7.2.2. <i>Calidad de vida laboral</i>	9
8. PLAN DE INCENTIVOS.....	9
8.1. <i>Beneficiarios</i>	10
8.2. <i>Clases de incentivos</i>	10
8.2.1. <i>Incentivos no pecuniarios</i>	10
8.3. <i>Escogencia de los niveles de excelencia</i>	11
8.4. <i>Procedimiento</i>	11
8.5. <i>Requisitos para participar de los incentivos institucionales</i>	11
8.6. <i>Procedimiento para la selección de los mejores empleados públicos</i>	11
8.6.1. <i>Procedimiento para empate</i>	12
8.7. <i>Reconocimiento por antigüedad</i>	
9. PRESUPUESTO.....	14
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	14



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



INTRODUCCIÓN

El presente plan se actualiza teniendo en cuenta la priorización de actividades de bienestar para la vigencia 2019 y al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

El plan de desarrollo del municipio, “Barrancabermeja, humana, incluyente y productiva” para la vigencia 2016 - 2019 incluye dentro de su línea estratégica, fortalecimiento institucional y planeación de lo público, una meta enfocada en la actualización e implementación del programa de bienestar y estímulos, lo que demuestra el querer de la Alcaldía municipal de lograr una administración eficiente y eficaz a través del talento humano capacitado y motivado que redunde en beneficio de la comunidad.

Todas las entidades tienen el deber de velar por el bienestar laboral de sus empleados y la calidad de vida de sus familiares, para lo cual se crean una serie de herramientas que tienen como objetivo motivar el desempeño eficaz y el sentido de pertenencia en ellos, entre estos están el programa de bienestar social, estímulos e incentivos.

Dicho programa tiene dos componentes: protección y servicios sociales, que busca suplir las necesidades de ocio, protección y aprendizaje de los empleados y sus familiares mejorando sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el componente de calidad de vida laboral, cuyos programas pretenden crear y mantener un ambiente de trabajo apropiado para el desarrollo profesional del empleado.

Para determinar las actividades que componen el presente programa de bienestar, estímulos e incentivos de la administración central municipal, durante la vigencia 2017 se realizó una encuesta diagnóstica a todos los empleados en la cual se presentaron diferentes opciones de actividades en horario laboral y diferente a este, para ellos y sus familiares, entre otros y cuyos



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



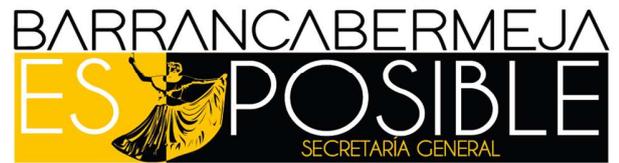
resultados reflejan sus preferencias y necesidades; la metodología y tabulación de esta herramienta diagnóstica se encuentran consignados en este documento.

Adicionalmente a esto, se incorporan actividades de promoción del liderazgo, el desarrollo de habilidades gerenciales, el trabajo en equipo, entre otras que mejoran el clima laboral, lo que se contempla de manera vital dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión ya que la dimensión talento humano es el corazón de este modelo tomando al servidor público como el activo más valioso de las entidades. El MIPG reúne todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, por lo que se adicionan al presente programa módulos de socialización de políticas institucionales, el código de integridad y la caracterización del talento humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta a continuación el programa de bienestar, estímulos e incentivos para los empleados públicos de la Administración Central Municipal, como el conjunto organizado de acciones, actividades, servicios y beneficios, articulados para garantizar el logro de los objetivos, los cuales han sido determinados en función de las necesidades y características de los beneficiarios, en el marco de la misión y la visión institucional.



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



1. MISIÓN

El municipio 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 Municipal 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.



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



2. VISION

En 2019, Barrancabermeja será una ciudad incluyente, humana y productiva; con mejores indicadores sociales, avances positivos en la convivencia, y una economía más diversa, preparada para la nueva era de paz y reconciliación de Colombia.

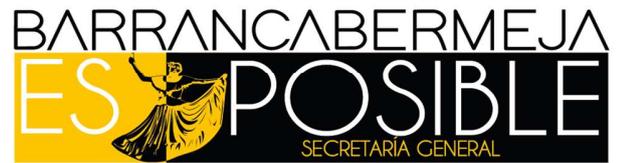
Será un territorio que ponga al ser humano en el primer lugar, busque el bienestar y promueva el progreso de los individuos a través de un enfoque diferencial del desarrollo, como un articulador eficaz de los planes regionales.

Para lograrlo, la acción de gobierno estará fundamentada en una visión que acoge los conceptos de seguridad humana y cultura ciudadana; tendrá como objetivos la superación de la pobreza, el mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales de sus habitantes, así como el respeto y el goce efectivo de los derechos ciudadanos, particularmente de la población vulnerable; y promoverá la educación y su rol transversal en la gestión pública, la distribución eficiente de los recursos y la defensa del patrimonio colectivo, como un impulso a las ventajas y fortalezas competitivas del Municipio.

El gobierno deberá aprovechar las oportunidades y potencialidades que brindan la plataforma logística multimodal, el turismo, la agroindustria, la cultura y los recursos naturales paisajísticos, para hacer de nuestra ciudad un espacio de oportunidades: productivo y competitivo". (Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019)



Alcaldía de
Barrancabermeja



3. MARCO NORMATIVO

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria.

El decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, precisando que los programas de Bienestar Social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar. Además deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora.

Artículo 13º- 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.

Artículo 22º- Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de los componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el Componente de Calidad de Vida Laboral: Se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

Artículo 26º- 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.



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



Los programas de incentivos 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.

Artículo 29º- 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.

El decreto 1225 de 2005 consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:

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

El Decreto 1083 de Mayo 26 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 mismo Decreto, establece: “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”.



**Alcaldía de
Barrancabermeja**

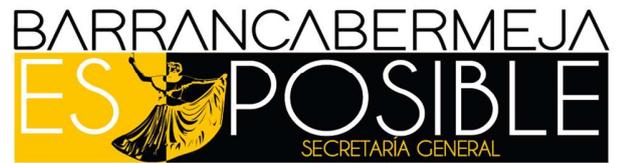


Igualmente el artículo 2.2.10.11 del referido Decreto dice que: “Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates...”.

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.



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



4. PROGRAMAS DE ESTÍMULOS

La entidad organizará 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 y planes de incentivos.

BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Las entidades públicas podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral.

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.

Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.



Alcaldía de
Barrancabermeja



7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

7.1. *Objetivo de los programas de bienestar social*

Propiciar condiciones que fortalezcan la calidad de vida de los servidores públicos de la Administración Central del municipio de Barrancabermeja así como de sus familias, generando espacios lúdicos, recreativos y de integración familiar así como aquellos que promuevan el desarrollo de habilidades y competencias.

El programa de bienestar propenderá por generar un clima organizacional que promueva las relaciones laborales sanas y sentido de pertenencia por la entidad lo que a su vez permita a los funcionarios trabajar de forma eficiente y eficaz contribuyendo al cumplimiento de la misión y visión del municipio.

7.2. *Componentes*

Se divide en dos componentes: programas de protección y servicios sociales que tienen el fin de atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación; y de calidad de vida laboral que hace referencia al ambiente laboral en que se desempeña el servidor público el cual debe ser propicio para su desarrollo y bienestar.

7.2.1 **Protección y servicios sociales.**

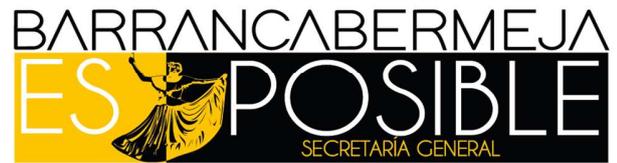
Este componente se desarrollará de la siguiente forma:

a) Deportivos, recreativos y vacacionales: Para el desarrollo de este aspecto, se tendrá en cuenta las preferencias de los funcionarios, con el fin de realizar jornadas recreativas y deportivas que promuevan la actividad física y los ratos de esparcimiento.

Adicionalmente se llevarán a cabo actividades de recreación, integración familiar que le permita al empleado público integrarse con su familia y compañeros de trabajo promoviendo así el trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, buen clima laboral, promoción de valores del código de integridad y la creación de una cultura organizacional deseada.



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



El Municipio 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 municipio de Barrancabermeja según lo establecido en el punto diecinueve del mencionado acuerdo.

b) Artísticos y culturales: La entidad desarrollara actividades que promuevan el crecimiento personal de los funcionarios, fomentando valores humanos, culturales, estéticos mediante talleres artísticos orientados a desarrollar seguridad en sí mismos, habilidades histriónicas, en canto, danza, teatro y pintura entre otros, a fin de despertar la sensibilidad y la apreciación artística.

El Municipio de Barrancabermeja 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: capacitaciones tendientes a prevenir los riesgos profesionales. Se llevaran a cabo jornadas de salud con las entidades promotoras de salud y demás organismos encargados en estas áreas, procurando porque se genere conciencia en las siguientes temáticas entre otras:

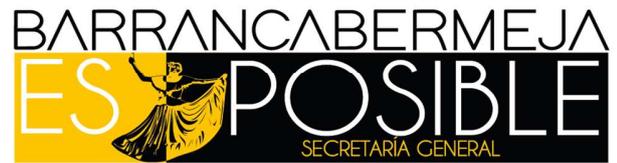
- Manejo del Estrés
- Primeros Auxilios
- Prevención de Enfermedades Cardiovasculares
- Ergonomía (posturas de trabajo)
- Prevención y control de la obesidad
- Alcoholismo, drogadicción y tabaquismo

El Municipio 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: Con el desarrollo de esta área se pretende mejorar la calidad de vida de los servidores brindando espacios de aprendizaje en oficios artesanales que le permitan desarrollar habilidades aplicables al diario vivir.



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



Para esto se gestionaran actividades con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

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 de a conocer a los funcionarios las alternativas bajo las cuales pueden tener acceso a mejores opciones de vivienda.

El Municipio 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) Estimulo educativo:

El Municipio de Barrancabermeja 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.

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

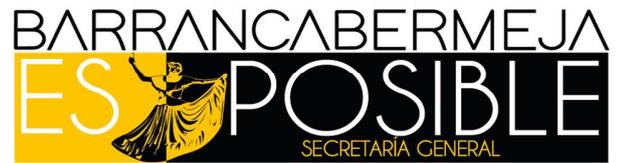
7.2.2. Calidad de vida laboral.

Este componente se desarrollará de la siguiente manera:

a) Cultura organizacional y clima Laboral: Medición de clima laboral cada dos años, charla de programación neurolingüística, charla relacionada con el desarrollo de competencias y



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



habilidades, charla sobre las relaciones interpersonales, realización de talleres para fortalecer el trabajo en equipo.

b) Preparación a los prepensionados: 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.

El Municipio 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

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.

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.

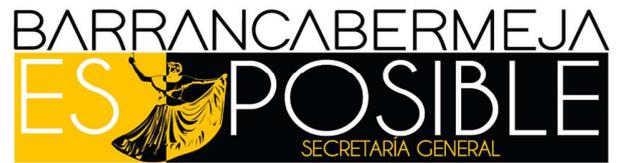
8.2. Clases de incentivos

8.2.1. Incentivos no pecuniarios: 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.



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



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 5smImv. 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



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



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:

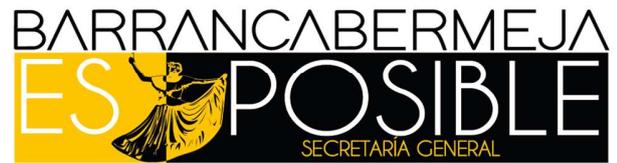
1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en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

Nota: Según el párrafo 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.



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



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 tomara como fecha de corte el día de la celebración del servidor público a nivel nacional.

9. PRESUPUESTO



**Alcaldía de
Barrancabermeja**



Este plan de bienestar está sujeto a la disponibilidad de recursos del presupuesto aprobados para este fin en la presente vigencia 2019.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (ANEXO)

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

MONICA CASTRO PARRA
Secretaria General

	NOMBRE FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Aprobó:	Mónica Castro Parra		
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			



Alcaldía de
Barrancabermeja



PROGRAMADO														
No.	TIPO DE ACTIVIDAD SEGÚN DECRETO 1083 DE 2015	MESES DEL AÑO												
	1, DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
1	Actividades deportivas mediante el desarrollo de las Olimpiadas Municipales						x	x	x	x	x	x	x	
2	Exaltación al papel fundamental que desarrolla la mujer en la Administración Municipal			x										
3	Exaltación al papel fundamental que desarrolla el personal asistencial en la Administración Municipal				x									
4	Exaltación al papel fundamental que desarrolla el hombre en la Administración Municipal						x							
5	Exaltar la labor del Servidor Público, mediante jornadas de capacitación en temas relacionados con trabajo en equipo, liderazgo, innovación, motivación, y promoción de valores del código de integridad						x							
6	Encuentros de empleados públicos, mediante jornada recreativa y de esparcimiento de despedida de año													x
2, ARTISTICOS Y CULTURALES														
7	Festival de talentos para promover las habilidades en canto, danza, teatro y pintura entre otros, a fin de despertar la sensibilidad y la apreciación artística.		x											
3, PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD														
8	Actividades tendientes a mejorar la salud general del empleado las cuales se realizarán en apoyo con SGSST							x						
4, CAPACITACION INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS U OTRAS MODALIDADES														
9	Jornada de integración donde se desarrollaran actividades manuales y artesanales por dependencia									x				
5, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL- PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA														
10	Actividad de promoción de vivienda (Jornada para dar a conocer los beneficios y servicios de los fondos de pensiones, cesantías y las ARLy Caja de Compensación Familiar)					x								
7.PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL														
11	Realización de talleres con los Pre pensionados y socialización de regímenes a personas cercanas a esta condición										x			
12	Monitoreo de riesgo psico-social.								x					
Desarrollo del programa de incentivos														
13	*Evaluación de desempeño						x							
	*Realizar una excelente atención telefónica						x							
	*Realizar excelente atención al ciudadano						x							
	* Incentivo a funcionarios que cumplen 25 años						x							