



Municipio de Guatapé  
Departamento de Antioquia



@alcguatepe

# 2024

## Plan de Incentivos Institucionales

MUNICIPIO DE GUATAPÉ - ANTIOQUIA

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

DAVID ESTEBAN FRANCO VALLEJO  
Alcalde Municipal

CARLOS HERNÁN ESPINOSA CORREA  
Secretario de Gobierno y Servicios Administrativos

MARÍA YOLANDA RINCÓN ESPINOSA  
Técnico Operativo Gestión Humana (E)



Sitio web:  
[www.municipiodeguatape.gov.co](http://www.municipiodeguatape.gov.co)



Municipio de Guatapé  
Departamento de Antioquia

## FICHA DEL DOCUMENTO

<b>Título</b>	Plan Incentivos Institucionales
<b>Sumario</b>	El Plan de Incentivos Institucionales, es formulado de acuerdo a la manifestación de necesidades de los Servidores Públicos enmarcadas en el contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales económicos y sociales de la región y la Nación, de acuerdo con las políticas del Gobierno Municipal, Departamental y Municipal, del Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, buscando fortalecer el talento humano de la entidad bajo los principios de integridad y legalidad
<b>Palabras claves</b>	Incentivos, bienestar laboral, clima laboral, cultura organizacional, compensación, reconocimiento, salario emocional, entorno laboral y familiar, calidad de vida laboral
<b>Formato</b>	Pdf
<b>Dependencia</b>	Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos
<b>Autor (es)</b>	María Yolanda Rincón Espinosa
<b>Revisó</b>	Carlos Hernán Espinosa Correa
<b>Fecha de aprobación</b>	29 de Enero de 2024
<b>Versión aprobada</b>	7
<b>Idioma</b>	Español

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. OBJETIVOS .....	8
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	8
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	8
4. DEFINICIONES .....	8
5. PROGRAMAS, EJES Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....	9
5.3.1 INCENTIVOS DE COMPENSACIÓN.....	10
5.3.2 INCENTIVOS DE RECONOCIMIENTO .....	10
5.3.3 INCENTIVOS DE APRECIACIÓN.....	11
5.3.4 PROGRAMA DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA .....	11
5.3.5 INCENTIVOS CHEQUERA DE TIEMPO.....	11

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente plan contiene el Plan de Incentivos Institucionales, formulado de acuerdo a la manifestación de necesidades de los Servidores Públicos enmarcadas en el contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales económicos y sociales de la región y la Nación, de acuerdo con las políticas del Gobierno Municipal, Departamental y Municipal, del Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, buscando fortalecer el talento humano de la entidad bajo los principios de integridad y legalidad.

Teniendo el Recurso Humano como eje fundamental en la consecución de las metas contempladas en el Plan de Desarrollo Municipal, y quien incide directamente en el cumplimiento de cada uno de los objetivos, el Recurso Humano se convierte en el principal actor dentro de la Administración Municipal y por lo tanto su bienestar y unas condiciones laborales favorables benefician tanto al trabajador como a sus familias y repercute directa y favorablemente en la Entidad.

El Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2024, busca establecer las mejores condiciones laborales que permitan el desarrollo de la creatividad, identidad, participación, desarrollo de competencias profesionales y seguridad laboral en el Talento Humano buscando una mayor eficiencia y efectividad en el desempeño de sus labores.

## 2. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia	Artículo 54 “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”
Decreto ley 1567 de 1998, Sentencia 1163 de 2000	Establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.  En su capítulo II, artículo 19 define: <i>“las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”.</i>
Ley 734 de 2002	“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único” Artículo 33. Derechos. Numerales 4: <i>“Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores</i>

	<p><i>públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales” y numeral 5: “Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.</i></p>
<p>Ley 909 de 2004</p>	<p>“Por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” Parágrafo del Artículo 36 “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”.</p>
<p>Decreto 1083 de 2015</p>	<p><b>ARTÍCULO 2.2.10.1 “Programas de estímulos.</b> 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”</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.2 “Beneficiarios.</b> 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deportivos, recreativos y vacacionales.</li> <li>2. Artísticos y culturales.</li> <li>3. Promoción y prevención de la salud.</li> <li>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.</li> </ol>

	<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><b>ARTÍCULO 2.2.10.5</b> “Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.</li> <li>2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”.</li> </ol> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.6</b> “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”</p>
<p>Ley 1960 de 2019</p>	<p><b>ARTÍCULO 3.</b> El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:  <i>“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”</i></p>

Ley 1811 de 2016	Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Administración Municipal de Guatapé y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento e integración familiar y actividades de formación, con el fin de generar un clima organizacional que permita incrementar la productividad, la motivación y calidez humana además del crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar las condiciones en el ambiente de trabajo que permitan el desarrollo de la creatividad, identidad, y participación.
- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en concordancia con las necesidades institucionales, individuales y familiares.
- Aplicar el código de Integridad de la Administración Municipal, en función de la cultura del SERVICIO, con sentido de pertenencia.

### 4. DEFINICIONES

- **SERVIDOR PÚBLICO:** ARTICULO 123º “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.
- **BENEFICIARIOS:** Serán beneficiarios todos los Servidores Públicos de la Administración Municipal de Guatapé, incluidas sus familias, se entenderá por familia el cónyuge o

compañero permanente, los padres y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

- **RESPONSABLES:** Dentro de las funciones que tiene la secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos y a través del Técnico Operativo de Gestión Humana se encuentra determinar las necesidades de capacitación, bienestar laboral y todo lo relacionado con la administración del talento humano.
- **BIENESTAR:** debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo, el bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:  
**Axiológicas:** Subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.  
**Existenciales:** Formas de hacer, ser, tener y estar.
- **INCENTIVOS:** estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el que hacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.
- **CLIMA LABORAL:** Características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.
- **CULTURA ORGANIZACIONAL:** Conjunto de valores, creencias, normas y reglas que definen el comportamiento de una organización; la cultura organizacional se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una organización con valores y normas claras promueve conductas positivas que se traducen en una mayor productividad dentro de la empresa y en una adecuada proyección de la organización fuera de ella.
- **CALIDAD DE VIDA:** concepto que busca denotar el bienestar del individuo en su más profundo entender de relación social, familiar y consigo mismo, estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas.

## 5. PROGRAMAS, EJES Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El programa de incentivos y bienestar social para la vigencia 2024 está dirigido a todos los servidores públicos de la Administración Municipal de Guatapé, está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento

de la cultura organizacional y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Estímulos e incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios que tienen como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades y están enfocados en:

### 5.3.1 INCENTIVOS DE COMPENSACIÓN

Estos incentivos aluden a todos aquellos beneficios extralegales que propenden por el bienestar laboral de los colaboradores y su familia.

- **SALUD**

Beneficios en oftalmología, odontología, nacimiento, incapacidades por enfermedades no laborales y asistencia médica.

- **CAPACITACIÓN**

Beneficios educativos en transición, primaria, secundaria, técnica y universitaria.

- **RECREACIÓN Y DEPORTE.** Beneficios y estimulación deportiva en prácticas, entrenamientos, eventos recreativos y competiciones.

- **VIVIENDA**

Prioridad en la asignación de cupos.

### 5.3.2 INCENTIVOS DE RECONOCIMIENTO

Estos incentivos tienen como principal finalidad motivar y elogiar a los colaboradores contribuyendo con la satisfacción laboral.

- **PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL.** Este programa tiene como principal objetivo incentivar de forma positiva la imagen que tienen los colaboradores sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiestan, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

- **TRATO AMIGABLE:** Hace referencia a los códigos de respeto y la forma adecuada de trato tanto de pares a pares como de pares a superiores y viceversa.

- **HORARIO FLEXIBLE:** Hace referencia a la flexibilidad de horarios bien sea por requerimientos personales de los colaboradores, reconocimiento de una fecha especial o por compensación de una labor satisfactoria.

- **CUADRO DE HONOR:** Tiene como objetivo principal reconocer e incentivar a aquellas personas que en la entidad se caracterizan porque en su quehacer diario se evidencian los valores y las Competencias Institucionales.

### 5.3.3 INCENTIVOS DE APRECIACIÓN

Estos incentivos son todos aquellos que permiten celebrar y conmemorar fechas especiales de la empresa y propician espacios de ayuda mutua, comunicación, compañerismo y relacionamiento entre colaboradores.

### 5.3.4 PROGRAMA DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA

Este programa tiene como objetivo disminuir los niveles de estrés y ansiedad propios de los factores, situaciones o condiciones de la vida laboral, permitiendo que a través de la creación de herramientas aplicables se disminuyan todas aquellas reacciones o actitudes negativas dentro de la organización.

### 5.3.5 INCENTIVOS CHEQUERA DE TIEMPO

El incentivo de Chequera de Tiempo hace parte las actividades del Salario Emocional, esta actividad consiste en que cada servidor público cuenta con una Chequera de Tiempo de 8 horas, que puede solicitar hasta agotar las ocho horas.

Para el desarrollo de esta actividad, la oficina de Talento Humano entregará un Cheque el cual tendrá al respaldo una casilla en donde se escribirán las fechas y el número de horas solicitadas. El control del número de horas solicitadas deberá ser llevado por el jefe inmediato. Cuando un servidor público se vincule, se le hará entrega de la respectiva Chequera de Tiempo.

El plan de incentivos se llevará a cabo a través de las siguientes actividades:

PROGRAMA	ACTIVIDAD
DEPORTIVO Y RECREATIVO	<ul style="list-style-type: none"><li>• Servicio Gratuito del Gimnasio Municipal</li><li>• Acceso Gratuito a la Piscina Municipal</li><li>• Promover el desarrollo de equipos deportivos internos para la participación de torneos municipales.</li><li>• Rumbas aeróbicas e hidroaeróbicos</li><li>• Tarde Recreativa y salidas pedagógicas</li><li>• Medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta</li></ul>

<p>ARTÍSTICO Y CULTURAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a las actividades culturales y artísticas para los servidores públicos y su grupo familiar con flexibilidad de horarios</li> <li>• Actividad de Bienestar Laboral a través del arte, afianzando lazos familiares.</li> </ul>
<p>ENTORNO LABORAL SALUDABLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conjuntamente con la ARL y otras instituciones se realizará la Semana de la Salud</li> <li>• Pausas Activas, una vez por semana en la Sede Principal y en el Centro Integrado de la Cultura conjuntamente con el Centro Comunitario</li> <li>• Realizar exámenes médicos ocupacionales</li> <li>• Con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar y el personal de la Administración Municipal, realizar acompañamiento psicológico a los Servidores Públicos y su núcleo familiar primario, a través de terapia breve individual y grupal, primeros auxilios psicológicos</li> <li>• Bienvenida funcionarios que ingresan a la entidad</li> </ul>
<p>INTEGRACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conmemoración de fechas especiales: Cumpleaños del Municipio Día de la familia Día de la mujer Día de la madre Día del padre Día del niño Cumpleaños colaboradores Amor y amistad</li> </ul>
<p>CALIDAD DE VIDA LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada Integral de enaltecimiento a las funciones realizadas por los servidores, la cual resalte la vocación y cultura del servicio a la comunidad – DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO.</li> <li>• Cuadro de honor: a quien represente los valores y competencias institucionales.</li> <li>• Conceder un día de descanso remunerado dentro de los 30 días siguientes a la fecha de CUMPLEAÑOS, enviando además tarjeta de felicitación y bono de regalo representativo</li> <li>• Realizar concursos que promuevan y resalten los valores contemplados en el código de integridad.</li> <li>• Bienvenida a la Navidad y actividades navideñas.</li> <li>• Distinciones por antigüedad</li> <li>• Chequeras de tiempo, válidas por seis meses: Un día libre por el matrimonio Un día libre para la mudanza</li> </ul>

# 2024 Plan Incentivos Institucionales

---

	<p>Media jornada para diligencias personales Alarga tu fin de semana Acompaña tu animal de compañía a una urgencia veterinaria.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reconocimiento al personal que obtiene la calidad de pensionado por su labor y aporte a la entidad.</li></ul>
--	---



**Sitio web:**  
[www.municipiodeguatape.gov.co](http://www.municipiodeguatape.gov.co)



**Municipio de Guatapé**  
Departamento de Antioquia