



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

GOBERNACIÓN DE BOLIVAR

VIGENCIA 2019

CARTAGENA DE INDIAS D.T Y C. 2019



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

INTRODUCCION

La vida laboral de los servidores públicos ocupa hoy un renovado papel en virtud de su aporte al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y de comportamiento que inciden considerablemente en el desempeño y la productividad laboral.

Por tal motivo el bienestar integral de los servidores públicos se ha de basar en acciones de promoción que los estimule a optar libremente por aquellas decisiones que sean consecuentes con su dignidad de ser humano, y las necesidades de carácter colectivo que tienen los funcionarios dentro de la entidad.

Se puede decir que, el bienestar social al interior de las entidades públicas es un aspecto de tipo cultural cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, y sectores de la administración, enfocándose hacia el mejoramiento de la vida laboral de los funcionarios públicos y la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Para realizar las actividades de Bienestar Social, el grupo de bienestar tendrá la labor de actualizar los datos de los funcionarios de la entidad, además de esto realizar el formato que será entregado a cada dependencia.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

NORMATIVIDAD

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998”.

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Único Disciplinario” - Numerales 4 y 5 del artículo 33.

Decreto - Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el (sic) sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35. LOS PROGRAMAS DE INCENTIVO. “Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. 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 de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos”.

Decreto 1083 de 2015, Título 10. Artículo 2.2.10.8. “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”.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVOS

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad laboral
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Premiar el buen desempeño de los funcionarios.
- Aumentar el sentido de pertenencia de los funcionarios hacia la entidad.
- Promover una cultura de trabajo orientada a la calidad y a la productividad.
- Mejorar el ambiente laboral en la Gobernación de Bolívar.
- Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de los resultados de la gestión y cumplimiento de los objetivos estratégicos

ALCANCE – POBLACION OBJETIVO

El presente Plan de Incentivos aplica en la selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa de La Gobernación de Bolívar para el año 2019.

Para la escogencia de dicho reconocimiento, se aplicará la normatividad vigente, la cual determina que: “los incentivos para el reconocimiento individual de los servidores por su desempeño excelente tales como encargos, comisiones, publicación de trabajos, reconocimientos públicos, programas de turismo social, etc.”



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

PROPÓSITO DE LOS INCENTIVOS

Los incentivos se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y de los niveles jerárquicos que la conforman así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia. Tendrán derecho a beneficiarse de los incentivos previstos en este documento, los empleados de Carrera Administrativa según lo dispuesto en el artículo 79 del Decreto Ley 1227 de 2005.

REQUISITOS

- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección
- Autenticar tiempo de servicios continuo en la Entidad no inferior a un año.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ESCALA DE CALIFICACIONES

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo 137 de 2010 las escalas de calificación que se tendrán en cuenta para determinar el desempeño de los participantes serán las siguientes:

No satisfactorio: menor o igual al 65%.

Satisfactorio: del 66% al 95%.

Sobresaliente, entre el 95% o más y el cumplimiento de los siguientes factores (Resolución 314 de 2015):

Calidad y oportunidad.

Aportes, propuestas o iniciativas adicionales.

Cumplimiento de competencias comportamentales.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

MONTO DE LOS INCENTIVOS

Está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular, para su realización estarán a cargo del servidor de carrera seleccionado en cualquiera de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Asistencial y Técnico, que elija este tipo de incentivo, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones y horario de trabajo fijado por la Gobernación.

El incentivo pecuniario se asignará al o los funcionarios seleccionados en el primer lugar. Los incentivos no pecuniarios se asignarán al mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, seleccionado en cualquiera de los niveles: Directivo, Profesional, Asistencial y Técnico. En cada caso se asignarán los incentivos, mediante acto administrativo.

El monto de cada incentivo no pecuniario será hasta el equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para cada funcionario de libre nombramiento y remoción y de carrera seleccionados como el mejor de cada nivel jerárquico y el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2017, para el mejor empleado de la entidad, de conformidad con los términos y condiciones señalados en el artículo 78 del Decreto 1227 de 2005.

El monto del incentivo pecuniario para el o los funcionarios seleccionados en el primer lugar será hasta el equivalente a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El monto del incentivo no pecuniario para el o los funcionarios seleccionado en el segundo lugar será hasta de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes y para el tercer lugar será hasta de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El incentivo pecuniario se reconocerá a cada uno de los funcionarios premiados en el primer lugar, por partes iguales, en cada uno de los diferentes niveles.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

TIPOS DE INCENTIVOS QUE SE EJECUTARAN

RECONOCIMIENTO PÚBLICO A LA LABOR MERITORIA

Este incentivo tiene el propósito de exaltar y destacar el desempeño y la labor realizada por los empleados de carrera administrativa que hayan sido seleccionados por haber alcanzado el nivel de excelencia, quienes serán objeto de reconocimientos especiales, mediante la divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación internos que maneja la Gobernación de Bolívar y medios de comunicación externos en los que participe la entidad.

RECONOCIMIENTO AL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO POR NIVELES JERARQUICOS

Se seleccionará dos (2) funcionarios por cada nivel que haya obtenido notas de excelencia en la evaluación de desempeño y se realizará el concurso para la escogencia de uno por cada nivel jerárquico.

Los servidores públicos para participar deben aportar sus evaluaciones; estos además deben haber realizado trabajos que conlleven a obtener un valor agregado y contribuyan al mejoramiento de sus competencias laborales.

LOS TRASLADOS, ASCENSOS, LOS ENCARGOS Y LAS COMISIONES

Se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y aquellas que reglamentan o sustituyan.

PARTICIPACION EN PROYECTOS ESPECIALES

Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, de carácter inter o intra Institucional, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen valor agregado.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

NUESTRA ENTIDAD

MISIÓN

Un equipo de trabajo compuesto por funcionarios con aptitud de triunfadores, con capacidad de trabajo en equipo y sentido de pertenencia en la construcción de un Bolívar Si Avanza con Resultados, apoyados por unos procesos que fortalezcan la formación permanente y unos estímulos que motiven a prestar un mejor servicio de calidad con eficacia y eficiencia.

VISIÓN

Para el periodo del 2017 al 2019, lograremos en la Gobernación de Bolívar la consolidación de equipos de trabajo que cuenten con espacios de capacitación y estímulos que favorezcan su quehacer y buen desempeño sin dejar a un lado las buenas prácticas del Bienestar Social.

POLÍTICAS DE CALIDAD

La política de calidad de la Gobernación de Bolívar apunta al cumplimiento y mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos de manera que permita alcanzar los objetivos del plan estratégico propuesto de manera oportuna y efectiva.

VALORES ÉTICOS

Los actos de las servidoras y los servidores públicos de la Gobernación de Bolívar son regidos por los siguientes valores. Adoptados en el código de integridad.

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Solidaridad
- Tolerancia
-



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

La Gobernación del Departamento de Bolívar se compromete a emprender las acciones necesarias que le permitan el manejo preventivo de los eventos que puedan afectar negativamente el logro de los objetivos Institucionales, enmarcados en la identificación de los riesgos que puedan afectar la seguridad y todos los recursos de la entidad.

POLITICAS INSTITUCIONALES

A partir de la propuesta del Plan de Desarrollo para efectos de Bienestar se tiene como referente los ejes temáticos que apunta hacia el ser humano como centro de las preocupaciones del desarrollo y el fortalecimiento de lo público entre otros, de cuyo objetivo se destacan los principios de igualdad, equidad y diversidad, centradas en el bienestar de las personas, con derecho y obligaciones, con énfasis en la no discriminación y no exclusión; así como la promoción de un trabajo decente, mediante actividad de bienestar, en las que se fomente el ejercicio de las libertades culturales y deportivas, gestión de riesgos en relación con situaciones de emergencia y cambios climáticos, aplicación de estrategias en el marco del Bolívar Si Avanza Gobierno de Resultados.

Así mismo, se presentan las políticas de Bienestar Social de los servidores públicos:

El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y subprogramas de la entidad, partirá de la acción conjunta entre esta y los servidores. Los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central la visión y la misión de la Gobernación de Bolívar, frente al desarrollo integral del servidor, buscando que este crezca armónicamente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones segura y saludable para el desempeño de sus labores. Todos los servidores de la Gobernación de Bolívar gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas y subprogramas que se adelanten en la entidad.

Los planes, programas y subprogramas deberán responder tanto a los requerimientos e intereses de la Gobernación de Bolívar como a los servidores y sus familias, en materia de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo al cumplimiento de las normas legales.

POLITICA ESPECÍFICA DE BIENESTAR SOCIAL

La política de Bienestar Social se basa en el uso óptimo de los recursos, la participación y la integralidad, cuyo fin es adecuar y racionalizar los recursos del Gobierno Departamental existentes a disposición de este programa, manejo planificado en las áreas de intervención y que respondan a las necesidades reales de los servidores públicos de la Gobernación de Bolívar. El manejo integral del Bienestar requiere de la capacidad de gestión a la que apunta el Gobierno Departamental con su modelo de gestión, orientando el trabajo hacia el fortalecimiento de la motivación de los



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

servidores públicos de tal manera que se mejore, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la población Bolivareense.

POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los funcionarios de la Gobernación del Departamento de Bolívar y sus familias.

Las acciones de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral.

Las actividades culturales pueden ser diversas y en algunas se podrán incluir el núcleo familiar.

También se pueden desarrollar vacaciones recreativas para niños y celebración de fechas y eventos importantes en el año.

Se destacarán las cualidades artísticas en los funcionarios

Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la Administración Departamental mediante una buena motivación y clima Laboral.

Integrar a los funcionarios con su familia en un ambiente lúdico y de sano esparcimiento.

La Gobernación de Bolívar, tendrá en cuenta fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Algunas de estas fechas son el día Internacional de la mujer, día de la secretaria, el día de los niños, Vacaciones Recreativa para hijos de los empleados, cumpleaños de los funcionarios, Día del Servidor Público, actividad recreativa de fin de año, comparsa fiestas novembrinas.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

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.

La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, pero también, dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

El Decreto 1227 de 2005 establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de Bienestar social y de Incentivos.

Los programas de Bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998.

El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Por su parte, 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.

Al hablar de bienestar laboral es importante entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, aspecto trabajado por el Departamento de la Función Pública, DAFP, con su modelo de Bienestar Social Laboral (julio de 2002), donde toma como referencia al autor Manfred Max Neeff.

Las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. Son carencias y potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

NORMA

Decreto Ley 3057 de 1968

Se crea y organiza el Fondo Nacional de BIENESTAR SOCIAL, para coordinar con las entidades la elaboración de sus planes de bienestar y administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social.

Decreto ley 1567 de 1998

Regula los programas de Bienestar Social y lo define como: procesos permanentes orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado en el mejoramiento de su nivel de vida y su familia: así mismo, debe permitir elevar los niveles de satisfacción eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de entidad a la cual labora.

Ley 909 de 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el parágrafo del artículo 36, del capítulo I del título VI, señala que “Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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 desarrolle la presente Ley.”

Resolución 2013 de 1986 del Ministerio del Trabajo

Reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de salud ocupacional. Por la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio del Trabajo, que determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas y así mismo, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores.

Ley 100 de 1993 y decretos 1295, 1771 y 1772 de 1994.

Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales como parte de las reformas de la seguridad social, para fortalecer y promover las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. Por la Resolución 3941 de 1.994 del Ministerio de Trabajo donde se determina que la práctica de la prueba de embarazo como pre-requisito para que la mujer pueda acceder a un empleo u ocupación queda prohibida, excepto para aquellos empleadores de actividades catalogadas legalmente como de alto riesgo.

Decreto extraordinario 3129 de 1968, establece el régimen de bienestar para el personal Civil al Servicio del Estado.

Ordena los establecimientos de programas de Bienestar Social relativo a la vivienda, la educación, la salud y la recreación para los servidores públicos y sus familias con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender a su mejoramiento social y cultural.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Decreto 752 de 1984, reglamenta los programas de capacitación y Bienestar social.

Con relación al Decreto 3129, en lo pertinente a organizar programas para los servidores públicos y sus familias, con el objeto de elevar su nivel de vida y propender por su mejoramiento social y cultural.

CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA GOBERNACION DE BOLIVAR 2019

Este programa está orientado a mejorar el clima laboral entre los funcionarios, su motivación e incrementar el nivel de vida. Se busca mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de todos los empleados, su nivel de vida y el de sus familias y también incrementar la eficacia y eficiencia con su entorno laboral. La recreación y el esparcimiento sano son de vital importancia, pues esto crea un equilibrio para la vida del empleado.

OBJETIVO GENERAL

Mantener el ambiente de trabajo en las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los funcionarios, por medio de incentivos, programas y proyectos que permitan desarrollar altos niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia del servidor público con la Gobernación de Bolívar.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Desarrollar Diagnostico Situacional en el bienestar social de los empleados de la Gobernación de Bolívar, mediante la implementación de métodos en la recolección informativa en aspectos de condición de trabajo, motivaciones y proyección profesional, social y laboral.
- ❖ Implementar el programa de calidad de vida laboral, a través de los proyectos en protección y servicios sociales de salud física, mental y social; que optimice los niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura del funcionario y su familia.
- ❖ Implementar el programa de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, a través de los proyectos en Salud preventiva, medicina del trabajo, seguridad Industrial, Higiene en el trabajo y fortalecimiento de los comités que exige la norma.
- ❖ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público con énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

- ❖ Determinar los lineamientos del programa de formación y capacitación de los funcionarios de la Gobernación de Bolívar, de acuerdo a las necesidades detectadas por los métodos de recolección informativa.
- ❖ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Gobernación, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA GOBERNACION DE BOLIVAR 2019

La Gobernación del Departamento de Bolívar se compromete a emprender las acciones necesarias que le permitan el manejo preventivo de los eventos que puedan afectar negativamente el logro de los objetivos Institucionales, enmarcados en la identificación de los riesgos que puedan afectar la seguridad y todos los recursos de la entidad.

Por lo anterior, se determina básicamente TRES (3) componentes con una perspectiva amplia en el ejercicio de gestión al talento humano que refleje las características propias del PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTO DE BOLIVAR 2017-2019 "BOLIVAR SI AVANZA" Con Resultados; estos componentes representados en programa son: PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES, CALIDAD DE VIDA LABORAL, GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Cada programa estará conformado por proyectos que representarán la trazabilidad de las acciones positivas a los factores que involucra la calidad de vida de las personas en una sociedad orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del individuo, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.

PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Este se expresa como el grado en el cual se presentan las condiciones internas y externas en el ámbito de socialización de las personas, que contribuyan a enriquecer, madurar y potenciar las fortalezas y brindar herramientas que le permitan aportar efectivamente su trabajo.

PROYECTO ATENCION ESPECIAL DE EVENTOS Y/O ACONTECIMIENTOS.

Como proyecto, el cual es el conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas que permiten alcanzar objetivos específicos.

La atención especial en eventos y/o acontecimientos como logros y celebraciones a nivel personal, familiar e institucional, entre los cuales se incluyen:



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Conmemoración día de la mujer
Celebración día de la secretaria
Celebración día de la niñez
Celebración día del servidor publico
Vacaciones recreativas
Integración de fin de año

PROYECTOS RECREATIVOS DEPORTIVOS Y CULTURALES

Está determinado por las actividades que fortalecen el estado físico y mental de los funcionarios, resaltando los comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

III Campeonato “BOLIVAR POR LA PAZ” con disciplinas: Fútbol 9, Softball, Voleibol Mixto y Domino.

Comparsa Bolívar Si Avanza” SON POR LA PAZ “

PROYECTO TARDES SALUDABLES

Todas las tardes de los jueves han sido escogidas para brindarles a los empleados un momento donde se estimula la cultura del deporte saludable, contacto con sus compañeros en un ambiente libre. Esta también permite que los funcionarios aprendan un conocimiento saludable para un ocio y tiempo libre.

VACACIONES RECREATIVAS PARA HIJOS DE FUNCIONARIOS

Las vacaciones recreativas les brindan a los hijos de los funcionarios actividades que conllevan al desarrollo de habilidades físicas y mentales.

JORNADA DE TALLERES INTITUCIONALES

Está determinado por las actividades que tienen como finalidad la integración de los funcionarios con los jefes de despacho y el Gobernador. (Consejo de Gobierno para niños)

PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA

Este proyecto se está gestionando con el apoyo de los Sindicatos y el Fondo de Empleados de la Gobernación de Bolívar, en el inmueble ubicado contiguo al Colegio INEM, con matrícula N° 060-43586. Esto avalado por la ordenanza 12 de 2010 por la cual se autoriza la cesión del predio para vivienda de empleado. Ordenanza 07 de 2011, por la cual se deroga la limitación de ceder el predio al distrito si no se agotan las facultades dadas por la ordenanza 12 de 2010 dentro del término por esta fijado; los beneficiarios de este programa serán los funcionarios del nivel profesional, técnico y asistencial.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

El asistencial y el técnico podrán acceder al subsidio de vivienda por parte del m ministerio de vivienda-Comfamiliar y Comfenalco.

CONMEMORACION DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO E INTEGRACION DE FIN DE AÑO.

Este proyecto va dirigido a todos los funcionarios de la Gobernación de Bolívar. La Conmemoración del servidor público será a mediados de año y la integración de fin de año en diciembre. Esto con el fin de brindarles a los funcionarios un espacio de sano esparcimiento y diversión.

RECONOCIMIENTO NAVIDEÑO A LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

Este proyecto va dirigido a todos los hijos de los servidores públicos que se encuentren en la edad de 1-13 años.

CONMEMORACION ANIVERSARIO DE LA ENTIDAD

Se desarrollaran actividades lúdicas y recreativas en conmemoración de este día.

PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

❖ PROYECTO ATENCIÓN PSICOLÓGICA

Como proyecto está determinado con la asistencia profesional básico en los aspectos psicológicos, de acuerdo a situaciones de duelo, enfermedad o estados de ánimo inadecuado.

❖ ADAPTACION AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Tiene que ver con los cambios que realizan las entidades como consecuencia a las reformas organizacionales. Los cambios como lo son los traslados, asignación de nuevas funciones y reubicaciones no son fáciles de asimilar y aceptar, por lo que la Dirección Administrativa de Talento Humano diseñará estrategias para que dichos cambios se puedan llevar a cabo de la mejor manera posible.

ASESORIA A LOS FUNCIONARIOS EN STATUS DE PRE-PENSIONADO

Este pretende crear un espacio de concientización y preparación a la etapa de retiro laboral a través de adquisición de herramientas y conocimiento del manejo del uso del tiempo libre y productivo que permita al pre-pensionado diseñar un nuevo proyecto de vida.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

INTERVENCION Y MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Está determinado por el sistema, el cual; “Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Artículo 1° Ley 1562 de 2012)

TIPIFICACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Es importante tener identificado la cultura organizacional de la entidad y que todos los funcionarios públicos estén encaminados al mismo sentido. La cultura es lo que identifica a una entidad y las diferencia de las demás. Una entidad no es buena por una determinada cultura, sino porque todos sus elementos estén coherentes y equilibrados.

Exaltación al valor de la Puntualidad

Premiar a los funcionarios de los diferentes equipos de trabajo que en la cultura organizacional practiquen uno de los valores inmersos en el código de ética de la entidad, como lo es la Puntualidad.

FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO

Este aspecto tiene que ver con el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los servidores públicos, esto no solo ayuda en el logro de los objetivos de la entidad sino también con la motivación y autorrealización de las personas. Debe existir relación de confianza que permita delegar parte del trabajo en equipo al compañero. Cuando se quieran conformar equipos de Trabajo en la entidad, la Dirección Administrativa de Talento Humano, escoge a dichas personas que los van a integrar y estas deben tener ciertas características como lo son: capacidad de participar en reuniones, comunicación con los demás, solucionar problemas en equipo, aceptar las opiniones de los demás, entre otros.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE INCENTIVOS

JUSTIFICACION

La vida laboral de los servidores públicos ocupa hoy un renovado papel en virtud de su aporte al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y de comportamiento que inciden considerablemente en el desempeño y la productividad laboral.

Por tal motivo el bienestar integral de los servidores públicos se ha de basar en acciones de promoción que los estimule a optar libremente por aquellas decisiones que sean consecuentes con su dignidad de ser humano, y las necesidades de carácter colectivo que tienen los funcionarios dentro de la entidad.

Se puede decir que, el bienestar social al interior de las entidades públicas es un aspecto de tipo cultural cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, y sectores de la administración, enfocándose hacia el mejoramiento de la vida laboral de los funcionarios públicos y la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Para realizar las actividades de Bienestar Social, el grupo de bienestar tendrá la labor de actualizar los datos de los funcionarios de la entidad, además de esto realizar el formato que será entregado a cada dependencia.

OBJETIVOS

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad laboral
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.

ALCANCE – POBLACION OBJETIVO



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

El presente Plan de Incentivos aplica en la selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento de La Gobernación de Bolívar para el año 2019.

Para la escogencia de dicho reconocimiento, se aplicará la normatividad vigente, la cual determina que: “los incentivos para el reconocimiento individual de los servidores por su desempeño excelente son de carácter no pecuniario, tales como encargos, comisiones, becas para educación formal, publicación de trabajos, reconocimientos públicos, programas de turismo social, etc.”

PROPÓSITO DE LOS INCENTIVOS

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y de los niveles jerárquicos que la conforman así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia. Tendrán derecho a beneficiarse de los incentivos previstos en este documento, los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera según lo dispuesto en el artículo 79 del Decreto Ley 1227 de 2005.

❖ INCENTIVOS PECUNIARIOS

Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos y se asignará al equipo de trabajo que sea seleccionado en el primer lugar, y que beneficie a cada uno de sus integrantes por partes iguales.

❖ MONTO DE LOS INCENTIVOS

Está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular, para su realización estarán a cargo del servidor de carrera seleccionado en cualquiera de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Asistencial y Técnico, que elija este tipo de incentivo, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones y horario de trabajo fijado por la Gobernación.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

El incentivo pecuniario se asignará al o los funcionarios seleccionados en el primer lugar. Los incentivos no pecuniarios se asignarán al mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, seleccionado en cualquiera de los niveles: Directivo, Profesional, Asistencial y Técnico. En cada caso se asignarán los incentivos, mediante acto administrativo.

El monto de cada incentivo no pecuniario será hasta el equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para cada funcionario de libre nombramiento y remoción y de carrera seleccionados como el mejor de cada nivel jerárquico y el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2017, para el mejor empleado de la entidad, de conformidad con los términos y condiciones señalados en el artículo 78 del Decreto 1227 de 2005.

El monto del incentivo pecuniario para el o los funcionarios seleccionados en el primer lugar será hasta el equivalente a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El monto del incentivo no pecuniario para el o los funcionarios seleccionado en el segundo lugar será hasta de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes y para el tercer lugar será hasta de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El incentivo pecuniario se reconocerá a cada uno de los funcionarios premiados en el primer lugar, por partes iguales, en cada uno de los diferentes niveles.

❖ INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción de la entidad, como también por cada equipo de trabajo que sea seleccionado en el segundo o tercer lugar, los cuales están representados por los incentivos que se indican a continuación:



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

TIPOS DE INCENTIVOS QUE SE EJECUTARAN

RECONOCIMIENTO PÚBLICO A LA LABOR MERITORIA

Este incentivo tiene el propósito de exaltar y destacar el desempeño y la labor realizada por los empleados de carrera administrativa que hayan sido seleccionados por haber alcanzado el nivel de excelencia, quienes serán objeto de reconocimientos especiales, mediante la divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación internos que maneja la Gobernación de Bolívar y medios de comunicación externos en los que participe la entidad.

- **RECONOCIMIENTO AL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO POR NIVELES JERARQUICOS**

Se seleccionará dos (2) funcionarios por cada nivel que haya obtenido notas de excelencia en la evaluación de desempeño y se realizará el concurso para la escogencia de uno por cada nivel jerárquico.

Los servidores públicos para participar deben aportar sus evaluaciones; estos además deben haber realizado trabajos que conlleven a obtener un valor agregado y contribuyan al mejoramiento de sus competencias laborales.

- **LOS TRASLADOS, ASCENSOS, LOS ENCARGOS Y LAS COMISIONES**

Se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y aquellas que reglamentan o sustituyan.

- **BECAS PARA EDUCACION FORMAL**

Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.



SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

- PARTICIPACION EN PROYECTOS ESPECIALES

Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, de carácter inter o intra Institucional, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen valor agregado.