



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

GOBERNACION DE BOLIVAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
2021



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

Gobernacion de Bolívar

Vicente Blel Scaff
Gobernador

Emmanuel Vergara Martínez
Director Administrativo de Funcion Publica

Elaboró:
Muriel Chamorro Ruiz
Profesional Especializado
Líder de Proceso de Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Aprobó:

Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño Sesión Enero 25 de 2021.

*Bolívar
Primero*
2020 - 2023



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

INDUCCION

Para el diseño del Plan de Bienestar Social e incentivos de la Gobernación de Bolívar se tomó como referencia el documento denominado “Guía de estímulos para los servidores públicos” versión 1, expedida por la Dirección de empleo públicos del Departamento Administrativo de Función Pública en el mes de septiembre de 2018, en la cual se imparten los lineamientos para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MiPG.

La correcta implementación del sistema de estímulos (Bienestar social e incentivos), genera un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores públicos al alinearse con los principios de gestión estratégica del talento humano además de enaltecer al servidor público y su labor y gestión.

El corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el Talento humano y su desarrollo, por lo cual se hace necesario el realizar actividades que enaltezcan al servidor público, que reconozcan su gestión y aporte a la consecución de los objetivos institucionales, por lo que el diseño e implementación del Plan de Bienestar social e incentivos debe estar encaminado a reforzar actividades que estimulen la ejecución de las actividades de los servidores públicos de manera eficiente y con calidad, involucrando al grupo familiar como beneficiario de las actividades de bienestar social, a fin de que la prestación del servicio se haga en nivel sobresaliente.

En el diseño del plan de bienestar social e incentivos se tuvieron en cuenta aspectos familiares, intelectuales, culturales, recreativos, entre otros, cruciales para mantener a los servidores públicos motivados a hacer bien su trabajo y retener el capital humano e intelectual que hoy hace parte de la familia Gobernación de Bolívar, además de convertir a la entidad en una empresa deseable para trabajar y prestar sus servicios en ella, ya sea porque se reclute nuevo talento humano de alto nivel laboral y humano como el asegurar la continuidad del que hace parte de su planta de personal.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General:

Alcanzar niveles de desempeño en condiciones de excelencia, implementando actividades de motivación al servidor público y su familia conscientes de que su satisfacción personal, cultural, recreativa y social potencializan sus capacidades y competencias, mejorando así su desempeño, reflejándose en la atención al ciudadano y la respuesta efectiva a los problemas y necesidades de quien asiste a la Gobernación de Bolívar en busca de la prestación de un servicio.

1.2. Objetivos específicos:

- Hacer partícipe a los servidores públicos y sus familias de un sistema de estímulos a través de actividades innovadoras.
- Garantizar actividades de bienestar social en las diferentes fases o etapas del ciclo de vida de los servidores públicos en la Entidad.
- Generar en el funcionario la motivación de trabajar por la satisfacción de ayudar a suplir las necesidades de los usuarios y no por los medios materiales que recibe a cambio de su trabajo.

2. MARCO NORMATIVO

El Decreto Ley 1567 de 1998 define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila en su capítulo decimo la reglamentación sobre el sistema de estímulos (Ley 489 de 1998 y Decreto 1227 de 2005), adicionalmente en la vigencia 2017 se expide el Decreto 648 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

3. DEFINICION DEL SISTEMA DE ESTIMULOS

Una de las prioridades de las entidades públicas debe ser el generar estrategias para tener servidores públicos felices y motivados afín de garantizar un mejor desempeño laboral de cara al ciudadano.

La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos, para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MiPG, mejore el desempeño Institucional y genere valor público para la ciudadanía.

Contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor y se debe establecer como un elemento indispensable en el proceso de planeación institucional.

Así las cosas, el bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

Entonces se puede entender el sistema de estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

El sistema comprende dos ejes principales, a saber:

- 3.1. **Programa de Bienestar Social:** Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia

- 3.2. **Programa de incentivos:** Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

4. DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Para el diseño del Plan de estímulos, se dividieron a los mismos en dos programas, a saber: Bienestar social e incentivos, a su vez el programa de Bienestar Social se subdividió en dos áreas: área de protección a servicios sociales y área de calidad de vida laboral, la primera se estructura en seis programas, a saber: Deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías, promoción para adquisición de vivienda y educación formal, mientras que la segunda área se desarrolla en un programa denominado: cambio organizacional, la segunda área se divide en un programa único denominado: clima y cultura laboral.

A su vez el programa de incentivos se divide en un área única que se denomina área de incentivos, la cual se desarrolla en dos programas, a saber: programa de incentivo pecuniario y programa de incentivo no pecuniario, tal como se detalla en la estructura seguidamente relacionada:

I. SISTEMA DE ESTIMULOS

1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

1.1. AREA DE PROTECCION A SEVICIOS SOCIALES

- 1.1.1. Programa deportivos, recreativos y vacacionales
- 1.1.2. Programas artísticos y culturales
- 1.1.3. Programas de promoción y prevención de la salud
- 1.1.4. Programa de capacitación informal en artes y artesanías
- 1.1.5. Programa para adquisición de vivienda
- 1.1.6. Programa de educación formal

1.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

- 1.2.1. Programa de Clima y cultura organizacional.

2. PROGRAMA DE INCENTIVOS

2.1. Área de incentivos

- 2.1.1. Programa de incentivos no pecuniarios
- 2.1.2. Programa de incentivos pecuniarios.

Ver anexo técnico adjunto