



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



Código:	D-GH-63
Versión:	02

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN

- 1. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**
2. MARCO NORMATIVO
3. FUENTES DIAGNÓSTICAS
4. OBJETIVO GENERAL
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS
6. ALCANCE
7. DEFINICIONES
8. METODOLOGÍA

ANEXOS:

1. MARCO NORMATIVO
2. PROGRAMACIÓN COMPONENTE ESTIMUOS E INCENTIVOS
3. PROGRAMACIÓN COMPONENTE ESTIVOS DE VIDA SALUDABLE



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



Alcaldía de Bello



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE BELLO

SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

2020



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



PRESENTACIÓN

En el proceso de aplicación del Decreto 1083 de 2015, reglamentario del sector función pública modificado por el Decreto 1499 de 2017 y dentro del marco de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se impuso a las Entidades la obligación de elaborar y publicar varios planes relacionados con las políticas de gestión y desempeño institucional, 6 de ellos de competencia y responsabilidad de la Dirección Administrativa de Talento Humano-Secretaría de Servicios Administrativos y que se detallan a continuación:

- Plan Anual de Vacantes (Ley 909 de 2004 art. 15)
- Plan de Previsión de Recursos Humanos (Ley 909 de 2004 art. 17)
- Plan Estratégico de Recursos Humanos (Ley 909 de 2004 art. 15)
- Plan Institucional de Capacitación (Ley 909 de 2004 art. 36 - Decreto 1227 de 2005 art. 65)
- Plan de Incentivos Institucionales (Decreto 1227 de 2005 art. 77)
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015 art. 77)
- Plan de Bienestar Laboral - Programa de bienestar e incentivos (Ley 909 de 2004 art. 36).

La implementación de estos planes y el cumplimiento de todas las actividades programadas para la vigencia 2020, permitirá dar cumplimiento a las metas de los proyectos asociados, que se encuentran plasmados en el Plan de Desarrollo “Por el Bello que queremos” 2020 - 2023, para el Fortalecimiento del Sistema de Desarrollo Administrativo en su componente de Talento Humano y avanzar adecuadamente en la gestión estratégica del ciclo de vida de nuestros servidores públicos que se constituye como el activo más importante con el que cuenta la Entidad, todo esto a través de la planeación, programación y control de su ingreso, desarrollo y retiro; facilitando con ello la respuesta eficaz a las demandas y necesidades de los ciudadanos Bellanitas y demás partes interesadas y en términos generales, la gestión y el logro de los objetivos institucionales de acuerdo con los principios rectores de la Administración y las funciones adoptadas mediante Decreto 201904000258.



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



1. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Bienestar Laboral es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del servidor. Un servidor Público que encuentre en su ámbito laboral un espacio de reconocimiento y valor, aportará de mejor manera sus conocimientos al servicio de la comunidad y al fortalecimiento de las estrategias organizacionales. Es por esto que desarrollar alternativas de reconocimiento (Estímulos e Incentivos) en el sector público permite además que el Estado esté a la par de las organizaciones privadas cerrando la brecha que históricamente ha existido entre ambas, especialmente a lo que se refiere al talento humano.

2. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONCEPTO DE LA NORMA
Ley 909 de 204	"Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
Decreto 1567 de 1998	Po medio de la cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002	Código disciplinario único
Decreto 5012 de 2009	"Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se determinan las funciones de sus dependencias".
Decreto 1083 de 2015	Decreto único reglamentario del sector de la función pública.



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley' 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley 115 de 1994	Ley General de Educación
Decreto 2888 de 2007	Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones.

Anexo: 1

3. FUENTES DIAGNÓSTICAS:

Para diseñar el Plan de Estímulos e Incentivos se tomará como insumo la evaluación de desempeño laboral de los empleados de la Administración que se encuentren en carrera administrativa; así como también la conmemoración de días clásicos a nivel nacional o que representen un sentido social importante y significativo para la población de la organización y su núcleo familiar.

También el resultado de la evaluación del clima organizacional se realizó en el año 2019.

4. OBJETIVO GENERAL:

Realizar reconocimientos a los mejores servidores públicos de la Administración Municipal en sus diferentes niveles jerárquicos, y así mantener altos los niveles de motivación, sentido de pertenencia y aportes significativos que favorezcan el logro de los objetivos estratégicos institucionales; de la misma manera incluir al núcleo familiar de estos empleados con el fin de integrarlos a la labor que desempeñan a



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



diario sus familiares.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades e intereses de los servidores, así como el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información actualizada que sirva como fuente diagnóstica para la construcción de los planes anuales de bienestar e incentivos.
- ✓ Revisar y realizar las modificaciones requeridas al procedimiento Plan de Incentivos, con el fin de actualizarlo y ajustarlo a la normatividad vigente.
- ✓ Proporcionar orientación a los servidores que están a cinco años o menos de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para acceder a la pensión por vejez, con el fin de facilitar y favorecer la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad.
- ✓ Gestionar y garantizar la calidad y respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores y su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Promover en los servidores de la Administración Municipal la creación de hábitos de vida saludables, a través de la realización de actividades de promoción y prevención en salud, así como de la implementación del programa de estilo de vida saludable.

6. ALCANCE

Serán beneficiarios del Sistema de Estímulos, en materia de Bienestar Social Laboral, todos los servidores de la Administración Municipal de Bello y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

En cuanto al Plan Anual de Incentivos, todos los servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la Administración Municipal de Bello de los niveles asesor, directivo, profesional, técnico y asistencial.

(Ver cuadro de programación Anexo)



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



7. DEFINICIONES.

INCENTIVOS: Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción.

ESTIMULOS: Los estímulos son los incentivos pecuniarios o no pecuniarios o que otorga la Administración Central para motivar al personal en la consecución del logro de sus objetivos.

ESTIMULOS 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 la entidad.

ESTIMULOS PECUNIARIOS: Lo conforman la asignación de recursos económicos pactados entre la Administración Municipal y lo establecido en el Plan de Bienestar Laboral, este tipo de estímulo podrá ser otorgado a los mejores empleados de la Administración Municipal evaluados por carrera administrativa de cada uno de los niveles.

SERVIDORES PUBLICOS: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (DAFP)

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficacia de la administración y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades en sus empleos y posibilidades, de ascender en la carrera, conforme a las reglas establecidas por las leyes.

NUCLEO FAMILIAR: Constitución Política Colombiana, Artículo 42. La **familia** es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la **familia**.

METODOLOGIA: El plan de estímulos e incentivos se desarrollará a través de actividades de integración de los servidores públicos, que ayuden a potenciar sus habilidades artísticas, culturales y deportivas; así como también con actos que permitan la reunión de todos con el fin de exaltar, reconocer y apoyar la labor



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



prestada der los empleados que se encuentran activos como aquellos que están próximos a su desvinculación.

Para ello se destinarán una serie de recursos humanos, económicos, logísticos y técnicos que apoyarán la labor de la Dirección Administrativa de Talento Humano para el cumplimiento de los indicadores plasmados en el plan de desarrollo 2020-2023.

Nota: El cronograma de actividades se anexa como parte integral del Plan.

8. NOTAS DE CAMBIO

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA aaaa-mm-dd
No aplica para la primera versión.	01	2019-02-15
Actualización vigencia 2020	02	2020-02 18

Elaboró:	ROSALBA RODRÍGUEZ BARRERA Profesional Especializada	Fecha:	2020-02-18
Revisó:	MARTA CECILIA AGUIRRE QUINTERO Directora Administrativa (e) de Talento Humano	Fecha:	2020-02-19
Aprobó:	JULIO EDUARDO ZAPATA ESPINAL Secretario de Despacho – Servicios Administrativos	Fecha:	2020-02-19

ANEXOS:

El cronograma de actividades.