



PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS INSTITUCIONAL

2020

Para tener éxito, una entidad debe atraer y retener a empleados productivos. Por lo tanto, una empresa establece planes de incentivos competitivos para lograr estos objetivos.





1. PRESENTACIÓN

El presente documento tiene como finalidad dar a conocer a los funcionarios del Nivel Central de la Gobernación el Plan de Incentivos y Estímulos establecido y adoptado por la entidad al cual podrán acceder a ellos por destacarse, gracias al logro de resultados establecidos con anterioridad y al trabajo en equipo.

De acuerdo a lo anterior se genera en los funcionarios sentido de pertenencia contribuyendo de manera significativa al logro de las metas y planes de la entidad; además se tendrá un impacto en el buen clima organizacional.

2. DEFINICIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, se entiende por programa de estímulos el conjunto interrelacionado de 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.

OBJETIVOS

De conformidad con lo establecido en el Artículo 22 del Decreto 000627 del 24 de Noviembre de 2008 "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER", el programa de estímulos e incentivos de la Gobernación de Norte de Santander tendrá como principales objetivos los siguientes:

- Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano, en función del desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios de la Gobernación de Norte de Santander.
- Recompensar el desempeño exitoso de los funcionarios y de los equipos de trabajo.
- Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los funcionarios, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio público y propendiendo por el mejoramiento continuo de la organización a través de resultados con calidad, para el cabal cumplimiento de las metas institucionales.





- Contribuir al mejoramiento del Clima organizacional consolidando nuestros valores éticos y el sentido de pertenencia para con la entidad generando así un adecuado desarrollo personal e institucional.

PRINCIPIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

Los principios que fundamentan y justifican el Programa de Estímulos e Incentivos para los funcionarios de la **GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER** son:

DESARROLLO PERSONAL. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica, donde se desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

EQUIDAD Y JUSTICIA. El Programa deberá procurar actitudes de reconocimiento para todos sus destinatarios en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños o trabajos motive a los demás para que sigan mejorando.

SINERGIA. Todo estímulo, incentivo o reconocimiento que se dé a los funcionarios, deberá beneficiar a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado.

OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del Programa de Estímulos e Incentivos deberán fundarse en criterios y procedimientos técnicos, objetivos y predeterminados, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Entidad.

COHERENCIA. Corresponde a la obligación de la entidad de cumplir con los programas de estímulos que han sido creados.

ARTICULACION. El programa deberá procurar integrar acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales del funcionario.

BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

De conformidad a lo dispuesto en las normas que regulan la materia, serán beneficiarios los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Planta de cargos del Nivel Central de la **GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER**, en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial que cumplan con los siguientes requisitos:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.





- No haber sido sancionado disciplinariamente en la vigencia inmediatamente anterior a la postulación.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicios. Según la reglamentación vigente, se entiende como calificación sobresaliente cuando el evaluado haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales.

COMITÉ DE ESTIMULOS. Créase el Comité de Estímulos el cual estará conformado por el Señor Gobernador o su delegado, El Secretario General, el Jefe del Área de Gestión del Talento Humano, y los dos representantes de los empleados ante la Comisión de Personal. En este Comité tendrán Voz y Voto todos sus Integrantes. Como invitados podrán comparecer los representantes de las agremiaciones sindicales, únicamente con voz.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE ESTIMULOS. El comité de estímulos de la Gobernación de Norte de Santander tendrá a cargo las siguientes funciones:

1. Definir criterios y orientar al Área de Gestión del Talento Humano en la elaboración del Programa de Bienestar Social y del Plan Anual de Incentivos de la entidad.
2. Establecer las variables e indicadores y el sistema de calificación para la medición del desempeño laboral de los funcionarios y equipos de trabajo postulados para dichos reconocimientos.
3. Realizar el estudio, verificación y cumplimiento de los requisitos de los funcionarios y equipos de trabajo postulados.
4. Seleccionar anualmente a los mejores empleados públicos de carrera, al mejor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo de la Gobernación de Norte de Santander, en los términos y condiciones que fije la ley y los lineamientos producidos al interior del comité.
5. Gestionar la celebración de convenios con las entidades públicas y/o privadas y otros organismos, que sean necesarios para la ejecución de los Programas de Bienestar Social y el Plan Anual de Incentivos.
6. Establecer su reglamento interno.
7. Reunirse trimestralmente o cuando se considere necesario de conformidad con el cronograma establecido.
8. Realizar evaluaciones y seguimientos constantes sobre los programas de bienestar social e incentivos ofrecidos.





3. TIPO DE INCENTIVOS

3.1 INCENTIVOS PECUNIARIOS. Son los reconocimientos de carácter económico que se asignan a equipos de trabajo, dichos reconocimientos económicos serán los establecidos por el comité de Bienestar e Incentivos de la entidad y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.(Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005).

3.1.1 INCENTIVOS PECUNIARIOS PARA EQUIPOS DE TRABAJO.

El mejor equipo de trabajo de la Entidad seleccionado conforme a las disposiciones contenidas en el Artículo 79 , 81, 82 y 83 del decreto 1227 de 2005 tendrá derecho a un incentivo pecuniario equivalente a un reconocimiento en dinero equivalente a 20 Salarios mínimos vigentes.

En este evento la alternativa para convocar a los mejores equipos de trabajo será la definida en el numeral 81.1 del Artículo 81 de la norma en cita, los cuales deberán ser inscritos ante el Área de Talento Humano de la Secretaría General, y su elección se realizará conforme al reglamento que para tales efectos determine este comité.

DEFINICIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO

Para efectos del Plan de Incentivos, se entiende por equipo de trabajo el conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades y competencias complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas buscando un nivel sobresaliente en el desempeño y una meta con la que se sienten solidariamente responsables.

En este equipo el liderazgo es una actividad compartida, lo asume un integrante según el momento y la competencia requerida con el apoyo de los demás integrantes, la responsabilidad se mueve en los ámbitos individual y colectivo, la solución de problemas es una dinámica común, la cantidad, calidad y acceso a la información es amplia y suficiente, la comunicación es efectiva y las discusiones constructivas.

Para aplicar al proceso de participación de estímulos e incentivos se requiere que acredite su condición de equipo de trabajo según la reglamentación.

CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO

Los equipos estarán conformados por un mínimo de dos (2) y un máximo de cinco (5) funcionarios, de la misma o diferente dependencia de la Gobernación, de los niveles profesional, técnico y asistencial. Los funcionarios vinculados mediante





Nombramiento Provisional podrán hacer parte de un equipo de trabajo como personal de apoyo.

La conformación de los equipos será libre para las personas que los quieran integrar. Esto significa que los pueden hacer por áreas, por procesos, o por decisiones y acuerdos personales entre los miembros.

Para efectos de evaluar los productos entregados por cada equipo, el Comité de Incentivos contará con el apoyo de un Comité evaluador, el cual estará conformado por: el Secretario General, un delegado de la Secretaría de Planeación y el Secretario de Hacienda Departamental.

Cuando se estime pertinente el Comité de evaluación podrá convocar a los grupos de trabajo a sustentar o explicar los productos entregados.

3.2 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Son reconocimientos en especie, adoptados por la entidad para tal efecto, los cuales podrán ser: la Representación de la Entidad en eventos nacionales e internacionales, becas para educación formal y no formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de comunicación nacional e internacional, comisión de estudios, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones entre otras. Estos se ofrecerán al mejor empleado de Carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos a los funcionarios, en desarrollo del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos no modificarán el régimen salarial y prestaciones de los servidores públicos ni se constituirán en factor salarial.

3.2.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS PARA EL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA. El mejor empleado de carrera de la Entidad, a los mejores empleados de carrera de cada Nivel Jerárquico, al empleado de Libre Nombramiento y Remoción y el segundo mejor equipo de trabajo podrán escoger uno de los siguientes incentivos no pecuniarios :

3.2.1.1 Encargos, siempre y cuando su perfil corresponda al del cargo al cual se aspira, cumpliendo con los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad .

3.2.1.2 Participación en los proyectos especiales que adelante la Entidad.

3.2.1.3 Comisiones de estudio.





3.2.1.4 Traslado a otra Dependencia de su interés.

3.2.1.5 Publicación de trabajos afines con los objetivos institucionales, en medios de circulación Departamental y Nacional cuyo costo no exceda de 10 Salarios mínimos vigentes.

3.2.1.6 Financiación de investigaciones relacionadas con el desarrollo de los objetivos institucionales, cuyo costo no exceda de 25 Salarios mínimos vigentes.

3.2.1.7 Participación en programa de turismo social, hasta por la suma de 20 Salarios mínimos vigentes.

Así mismo, solamente el mejor empleado de carrera por nivel podrá optar por: Excepto Amazonas e Internacional.

3.2.1.8 Beca para educación formal, consistente en el reconocimiento y pago del 50% del valor de la matrícula de estudios superiores o postgrados afines con la Misión y objetivos institucionales de la Entidad por el período de un año, iniciando durante el año siguiente a la fecha de la premiación.

4. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL TÉRMINOS PARA DESARROLLAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y ENTREGA DEL INCENTIVO

El Área de Gestión de Talento Humano entregará al Comité de Incentivos dentro de los primeros 15 días hábiles del mes de marzo de 2020 el listado de Calificación de los funcionarios de Carrera Administrativa de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, correspondiente al año inmediatamente anterior, señalando en los diferentes niveles aquellos funcionarios cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el Comité de Incentivos, realizará la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos, con lo cual dará inicio al proceso de selección del mejor funcionario de carrera administrativa del Nivel Central de la Gobernación entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de conformidad con los instrumentos y criterios técnicos establecidos para tal fin. Para ello, solicitará la argumentación de la calificación e inscripción del servidor al jefe inmediato, la cual deberá remitirse al Comité dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El Comité de Incentivos realizará la selección del mejor servidor de carrera administrativa del Nivel Central de la Gobernación antes del 31 de marzo de 2020.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE EMPATE.





En caso de presentarse empate en el primer lugar entre dos o más funcionarios, el Comité de Incentivos calificará sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así:

- Para los funcionarios de los Niveles Técnico y Asistencial, se tendrán en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos.
- Para los funcionarios del Nivel Profesional se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como investigaciones que contribuyan al logro de metas y resultados institucionales, así como su participación en representación de la Entidad, como conferencistas en congresos, seminarios o foros. Si persiste el empate, se tendrán en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos.

La relación de los anteriores logros por niveles, será solicitada a los jefes inmediatos de los funcionarios que resultaron empatados.

FORMA Y TÉRMINO PARA PROCLAMAR LA ELECCIÓN

Con base en el acta del Comité de Incentivos y mediante Acto Administrativo se formaliza la selección y la asignación de los incentivos dentro de los diez (10) días siguientes se proclaman los seleccionados y de igual manera se difunde a todos los funcionarios del Nivel Central de la Gobernación. Los funcionarios seleccionados tendrán a partir de la fecha de proclamación, un plazo máximo de un año para disfrutar del incentivo. En caso contrario se perderá este derecho.

ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Los recursos económicos en los que se incurra para el pago de incentivos pecuniarios se asumirán con cargo al rubro No. 1.2.4.1 – G de Bienestar Social.

P/ Alonso Toscano Niño – Profesional Especializado Talento Humano

R/ Steven Patiño Ávila – Asesor Externo

A / Edna Carolina Joya Núñez – Secretaria General

