PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Calle 14 #2-49 Centro Histórico
Conmutador: 57 (5) 4209600
Linea gratuita nacional: 01 8000 955 532
Nit: 891.780.009-4
www.santamarta.gov.co
SantaMarta D.T.C.H.

PRESENTACION

En cumplimiento con los lineamientos establecidos para la Gestión del Talento Humano, el Plan de Bienestar e Incentivos que se presenta a continuación, busca favorecer el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y el de su familia a través del diseño e implementación de “bienestar a la carta”, el cual contiene actividades de intereses personal y familiar.

El objetivo del plan es contar con unos servidores públicos motivados y comprometidos con la gestión de sus empleos para que la Unidad alcance sus metas con calidad y efectividad; el fortalecimiento de sus competencias, y especialmente el reconocimiento de la labor que desempeñan creando una cultura y aprendizaje organizacional. A partir del diagnóstico realizado, incluyendo las nuevas tendencias de administración de recursos humanos como es el salario emocional y las preferencias de los grupos generacionales.

El salario emocional, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el servidor público puede obtener de la Unidad y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

El Plan de bienestar incluye los funcionarios públicos de la alcaldía distrital de santa marta, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y necesidades puntuales detectadas por medio de la observación.

OBJETIVO GENERAL

- Mantener y mejorar las condiciones que favorecen al desarrollo integral del funcionario, su mejoramiento de vida y eleva sus niveles de satisfacción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, bienestar y la participación de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

- Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva, las relaciones interpersonales y trabajo en equipo entre funcionarios y dependencias de la entidad.

- Promover la construcción de un mejor nivel, recreativo, habitacional y de salud para los empleados y su grupo familiar.

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

- Reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia, a través del plan de incentivos.

JUSTIFICACIÓN

La implementación de un programa de Bienestar Social y de estímulos en la Alcaldía Distrital de Santa Marta, obedecen a necesidades de tipo Social y Legal. Social porque 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. Por lo tanto, toda 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.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno laboral, familiar y social, contribuyendo al logro de su crecimiento en todas las áreas, haciéndolos partícipes junto a sus familias de una cultura verdadera, integral, de compromiso y sentido de pertenencia con la institución y la administración.

La Alcaldía Distrital de Santa Marta, considera al Talento Humano de la Entidad, como eje central del desarrollo de la Misión y Visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo de las capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales y sociales, además del fomento de habilidades y destrezas, el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, engrandeciendo la Misión institucional ante la ciudadanía que espera el mejor servicio.

ALCANCE

Funcionarios o servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

MARCO LEGAL

Se inicia con la implementación de los Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, en un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información; cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad (Decreto 1499 de 2017).

Además, se debe tener en cuenta la disposiciones de la 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, que en su Capítulo I del título VI establece que, 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.

Así mismo, el Decreto 4661 de 2007. Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005, Parágrafo 1°. “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”. Parágrafo 2º. “Para los efectos de este artículo se entenderá 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”.

Decreto Ley 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de programas de bienestar social.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece disposiciones generales del Plan Institucional de Capacitación 4 sistema de estímulos para los empleados del Estado, "el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, 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". En el artículo 19 establece que las organizaciones regidas por esto deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social son todos los funcionarios de la planta de la Alcaldía Distrital, en estado de Elección popular, en Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción y en Provisionalidad.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El programa de bienestar social tiene como objetivo, Promover atención integral al empleado y propiciar el mejoramiento de su desempeño productivo. Dentro de nuestro plan estratégico se evidencia dentro de dos (2) áreas:

- Protección y Servicios Sociales.
- Calidad de Vida Laboral.

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se centrará en fomentar y estructurar acciones de bienestar que atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deberán mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Aunque normalmente, estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. Desde la secretaria general, se estructurarán programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, recreación, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación; detectados en el diagnóstico de necesidades aplicado en 2019 y atendiendo la priorización de los mismos, de acuerdo al Decreto 1567/98. Los programas atendidos por este componente son:

- Deportivas, Recreativo y vacacionales
- Artísticas y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitaciones informales.
- Promoción de programas de vivienda.

ESTRATEGIAS

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la Alcaldía de Santa Marta

- Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

- Promover la participación en eventos deportivos distritales y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás servidores del Instituto.

- Coordinar con las diferentes entidades que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades deportivas y/o culturales.

- Sensibilizar, motivar e invitar a los servidores públicos a los diferentes eventos que realice la Alcaldía de Santa Marta.

- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas conmemorativas

ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Es un proceso permanente y participativo que busca crear mantener y mejorar en el ámbito de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión. Programas atendidos por este componente:

- Intervención de clima organizacional.

- Cultura Organizacional.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

El periodo 2020 estará comprendido por actividades que apuntan al fortalecimiento de los cuatro (4) componentes y propenden mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Santa Marta. En el anexo 1,

ESTRATEGIAS

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.

- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.

- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.

- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

ÁREA DE INCENTIVOS

Se entiende por incentivo todo estimulo expresamente planteado por la entidad consecuente con un comportamiento deseable el cual, al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la Alcaldía de Santa Marta y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

FINALIDADES DEL SISTEMA DE INCENTIVOS.

Son finalidades del sistema de incentivo los siguientes:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos de la Administración Distrital.

- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a la entidad para que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los servidores públicos de la Administración Distrital.

- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los servidores públicos de la entidad y de los grupos de trabajo de la misma.

- Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los

servidores públicos.

TIPOS DE PLANES DE INCENTIVOS

El Distrito de Santa Marta establece que no habrá incentivos pecuniarios y/o reconocimientos económicos, y que será disponibilidad de la Administración Distrital los tipos de incentivos a ofrecer.

PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. La Administración Distrital, podrá incluirá dentro de sus planes Específicos de incentivos no pecuniarios para el periodo 2020 - 2023 los siguientes:

- Representados en estímulos y Reconocimiento público a la labor meritoria, por el destacado desempeño laboral y contribución a la implementación efectiva del sigob y ejecución del plan de desarrollo Distrital 2020 – 2023
- Reconocimiento a los pre-pensionados con más de 17 años de trabajo con la Administración.
- Mejor compañero de trabajo por área.
- Mejor equipo de trabajo.

REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS.

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación integral del desempeño

LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

REQUISITOS PARA OTORGAR INCENTIVOS AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.

En los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos.

- Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos o procesos de los equipos que participen, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

- El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos no pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

Anexo

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CRONOGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL - ALCALDIA DISTRITAL DE SANTA MARTA VIGENCIA 2020

AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIO SOCIAL

PROGRAMA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	JORNADA	POBLACIÓN	NECESIDADES	Ener	Feb.	Marz	Abr	Mayo	Jun.	Jul.	Agost	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
PROGRAMA DE RECREACIÓN, DEPORTE, ARTE Y CULTURA	Participción de la Comparsa del Buen Vivir en carnavales, Fiestas del mar y actividades programas por la oficina de Bienestar Social u otra que la solicite.	Secretaría General	MEDIA	60	Hidratación, refrigerios para los participantes, transporte, vestuario y accesorios												
	Jornadas de entrenamiento funcional, Zumba al Patio y Rumbaterapia	Secretaría General	MEDIA	60	Hidratación, refrigerios para los capacitadores y para los asistentes, estímulos para las actividades.												
	Actividades artisticas y culturales para hijos de funcionarios - "Vacaciones Recreativas"	Secretaría General	COMPLETA	80	Hidratación, refrigerios para los asistentes, estímulos para las actividades.												
	Talleres de artes y manuales, en papel etc.	Secretaría General	COMPLETA	60	Hidratación, refrigerios para los capacitadores y para los asistentes.												
	Campeonato mixto y participación de los funcionarios de la Alcaldía Distrital en cualquier Deporte	Secretaría General	MEDIA	120	Hidratación, refrigerios para los asistentes, estímulos y premiación para los ganadores												
	Jornada de estilo de vida saludable	Secretaría General	MEDIA	120													
	Reconocimientos- Estímulos al mejor compañero de las distintas secretarias de entidad.. Entrega de detalle: (Incentivos No pecunarios).	Secretaría General y Protocolo	MEDIA	200	Hidratación, refrigerios para los asistentes, estímulos para las actividades.												
PROGRAMA DE VIVIENDA	Feria de Bienestar y la Seguridad y la Salud en el trabajo : stands sobre las diferentes ofertas para otorgar créditos hipotecarios, subsidios y microcréditos para que los empleados puedan adquirir vivienda. Con la participación de fondos de cesantías, caja de compensación familiar y constructora. Información en Cartelera y bancos y libranzas y otros servicios sociales para beneficio de los funcionarios.	Secretaría General, oficina de Bienestar Social y SST.	COMPLETA	A TODOS	Hidratación, refrigerios para los participantes, Almuerzos (si se requiere).												
AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Celebración de los cumpleaños por mes a funcionarios de la administración. (temático)	Secretaría General	MEDIA	40	Torta, picadas, refrigerios, estímulos,												
	Conmemoración del día del la mujer, día del hombre y día de los niños y niñas,	Secretaría General	COMPLETA	A TODOS	Cena o almuerzos, hidratación, coctel de bienevenida, picadas, detalles, invitado especial, capacitador entre otros.												
	Conmemoración del día del funcionario público.	Secretaría General	COMPLETA	A TODOS	Cena o almuerzos, hidratación, coctel de bienevenida, picadas, detalles, invitado especial,												
	Concurso "La oficina mejor decorada en el mes de la fraternidad" con motivo a Amor y Amistad y la dispocisión del trabajo en equipo	Secretaría General	COMPLETA	A TODOS	Cena o almuerzos y estímulo.												
	Novena navideñas para hijos de funcionarios "Edificio central" O alguna actividad navideña para los funcionarios.	Secretaría General	COMPLETA	80	Hidratación, refrigerios para los asistentes,												

Elaborado por: Ana Zapata Amado- Tecnico Operativo Bienestar Social