



ALCALDÍA DE  
**BARRANQUILLA** / Soy **BARRANQUILLA**

NIT 890.102.018-1



## SISTEMA DE ESTIMULOS

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA  
SECRETARÍA DISTRITAL DE GESTIÓN HUMANA

2022



## Contenido

1. MARCO NORMATIVO .....	4
2. DEFINICIONES .....	5
3. OBJETIVOS .....	6
3.1. Objetivo General .....	6
3.2. Objetivos Específicos.....	7
4. BENEFICIARIOS.....	7
5. SISTEMA DE ESTIMULOS .....	8
5.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	9
5.1.1. Diagnóstico de necesidades y expectativas .....	9
5.1.2. Áreas de Intervención .....	22
5.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS .....	25
5.2.1. Pecuniarios .....	25
5.2.2. No Pecuniarios .....	27
6. EJECUCIÓN.....	28
7. PRESUPUESTO .....	28
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	29
CONTROL DE CAMBIOS .....	30



## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Indicadores..... 29

## LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 - Sistema de estímulos para los servidores públicos ..... 8  
Ilustración 2 - Postal divulgación..... 10

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Nivel Ocupacional encuestados ..... 10  
Gráfico 2 - Resultados encuesta día internacional de la mujer..... 11  
Gráfico 3 - Resultados encuesta día de las madres ..... 11  
Gráfico 4 - Resultados encuesta día del hombre ..... 12  
Gráfico 5 - Resultados encuesta actividades de promoción y prevención de salud ..... 12  
Gráfico 6 - Resultados encuesta celebración día del niño..... 13  
Gráfico 7 - Resultados encuesta día Nacional del Bombero..... 13  
Gráfico 8 - Resultados encuesta día Nacional del servidor público ..... 14  
Gráfico 9 - Resultados encuesta día del padre..... 14  
Gráfico 10 - Resultados encuesta Yo ando en bici ..... 15  
Gráfico 11 - Resultados encuesta MI SEMANA ..... 15  
Gráfico 12 - Resultados encuesta taller de manualidades ..... 16  
Gráfico 13 - Resultado encuesta día del amor y amistad ..... 16  
Gráfico 14 - Resultados encuesta feria de estudios ..... 17  
Gráfico 15 - Resultados encuesta feria de vivienda..... 17  
Gráfico 16 - Resultados encuesta Torneo de fútbol masculino ..... 18  
Gráfico 17 - Resultados encuesta caravana ambiental..... 18  
Gráfico 18 - Resultados encuesta de navidad hijos de funcionarios ..... 19  
Gráfico 19 - Resultados encuesta funcionarios sobresalientes ..... 19  
Gráfico 20 - Resultados encuesta medición clima laboral ..... 20  
Gráfico 21 - Resultados encuesta integración fin de año ..... 20  
Gráfico 22 - Resultados encuesta día de la familia..... 21



## 1. MARCO NORMATIVO

- ❏ **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ❏ **Ley 909 de 2.004.** En el párrafo del artículo 36 señala 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.
- ❏ **Ley 734 de 2.012.** En su numeral 4 especifica que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca la entidad, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales
- ❏ **Decreto 1083 de 2.015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su título 10 hace referencia a todo lo relacionado con el sistema de estímulos el cual incluye los programas de bienestar social e incentivos.
- ❏ **Decreto Ley 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Titulo 4 capitulo 6.** Por medio del cual se implementa el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)
- ❏ **Ley 1811 del 21 de octubre de 2016.** Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- ❏ **Resolución No. 0493 de 2017** (Gaceta No. 461-5 del 27 de julio de 2017). Por la cual se otorgan incentivos a los funcionarios de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barranquilla – Edificio Central que utilicen la bicicleta como medio de transporte.



- 🕒 **Decreto 421 de 2017.** Por medio de la cual se adopta el acuerdo colectivo
- 🕒 **Decreto No. 0246 de 2019.** Por medio del cual se reglamenta el incentivo educativo para los empleados de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.
- 🕒 **Ley 1960 de 2019.** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- 🕒 **Guía de estímulos para los servidores públicos.** Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual imparte las directrices para implementar el sistema de estímulos y los lineamientos para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- 🕒 **Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022.** Instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.
- 🕒 **Resolución 0312 de 2019.** Define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- 🕒 **Artículo 15 de la Ley 2063 de 2020.** Señala que los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

## 2. DEFINICIONES

Con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se relacionan algunos conceptos:



- ❏ **Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).
- ❏ **Equipos de trabajo:** grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- ❏ **Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una Organización. El proyecto de aprendizaje surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades, recursos y cronograma para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.
- ❏ **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:** modelo que se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y talento

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General

Generar un impacto positivo en la calidad de vida de los servidores de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, a través de un sistema de estímulos que responda a sus necesidades e intereses laborales y familiares, forjando las condiciones que hagan posible un desempeño laboral eficiente y eficaz que contribuya con el cumplimiento de la misión y visión de la entidad, basados en los valores y principios éticos que permitan aumentar la confianza de los ciudadanos.



### 3.2. Objetivos Específicos

- 🌀 Brindar un programa de bienestar social que responda a las características, necesidades, motivaciones e intereses de los funcionarios.
- 🌀 Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- 🌀 Propiciar estados emocionales positivos y felicidad sostenida a los servidores de la entidad.
- 🌀 Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de forma tal que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- 🌀 Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar.
- 🌀 Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo, a través de estrategias y prácticas innovadoras.

### 4. BENEFICIARIOS

Será beneficiarios del programa de bienestar social e incentivos todos los funcionarios de la Alcaldía de Barranquilla y sus familias, entendiéndose por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. Se precisa que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

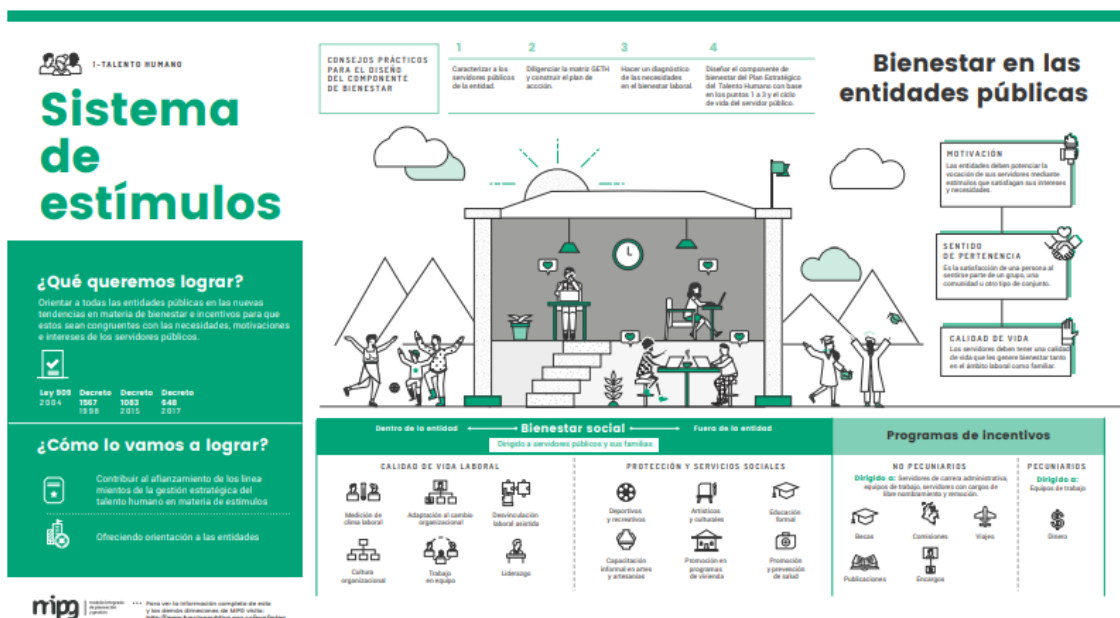


## 5. SISTEMA DE ESTIMULOS

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

El artículo 18 del decreto ley 1567 de 1998, indica que el sistema de estímulos a favor de los empleados públicos se conforma con dos (2) programas a saber: programa de bienestar social y programa de incentivos, dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Ilustración 1 - Sistema de estímulos para los servidores públicos



Fuente: Función Pública, 2018

El literal c) del artículo 17 de la Ley 1567 de 1998, indica que las entidades públicas del orden nacional y territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y





territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales.

## **5.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

Anualmente la Alcaldía Distrital de Barranquilla, a través de la Secretaría de Gestión Humana, organiza para sus empleados el programa de bienestar social a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

### **5.1.1. Diagnóstico de necesidades y expectativas**

Para la formulación del plan de bienestar social e incentivos la Secretaría de Gestión Humana, tuvo en cuenta los siguientes insumos:

- ❏ Resultados de la evaluación de desempeño laboral
- ❏ Informe Consolidado de Evaluación a la Gestión por Áreas o Dependencias Vigencia 2021 remitido por la Gerencia de Control Interno de Gestión.
- ❏ Encuesta de necesidades y expectativas, a través de formulario de Google Forms, enviada a los correos electrónicos (INFO) de los funcionarios de la entidad, independientemente del tipo de vinculación y a grupos de Whatsapp.



Ilustración 2 - Postal de divulgación



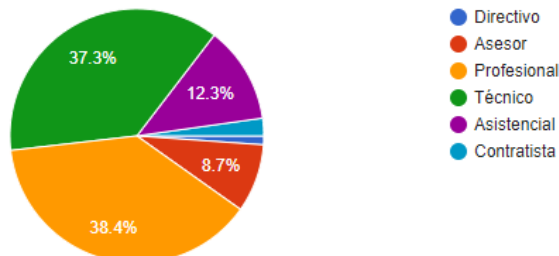
Los servidores calificaron las actividades de su interés así:

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Excelente
6. No aplica/no participé

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta relacionada con el componente de bienestar:

Gráfico 1 - Nivel Ocupacional encuestados

Nivel Ocupacional  
357 respuestas





## 1. Día internacional de la mujer

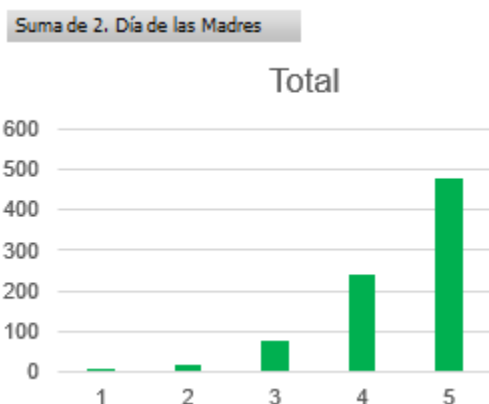
Gráfico 2 - Resultados encuesta día internacional de la mujer



Las funcionarias de la Alcaldía Distrital de Barranquilla disfrutaron de un taller de bisutería donde también participó la Gestora Social Silvana Puello. El 80% de las asistentes gustaron de la actividad realizada.

## 2. Día de las madres

Gráfico 3 - Resultados encuesta día de las madres

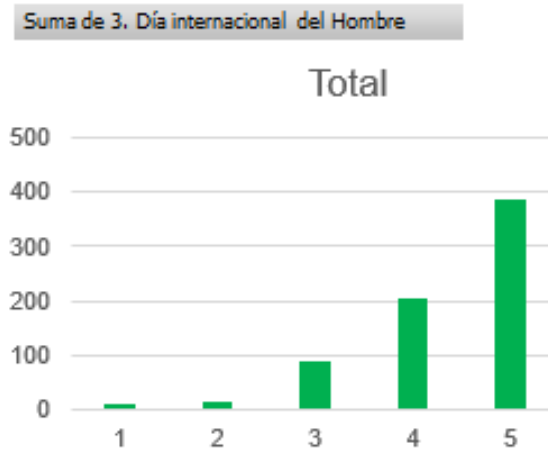


Las madres en su día gozaron de actividades y serenatas virtuales, a pesar de la modalidad el 80% de las asistentes les pareció apropiada la actividad para el momento difícil de pandemia.



### 3. Día internacional del hombre

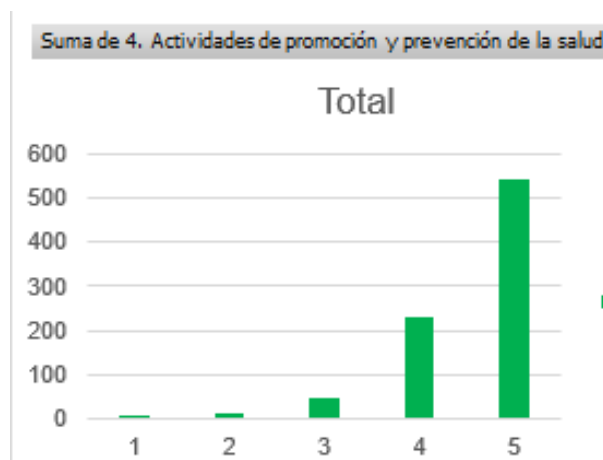
Gráfico 4 - Resultados encuesta día del hombre



Cómo se observa en la gráfica los hombres de la Alcaldía reconocieron la labor realizada por la Secretaría de Gestión Humana en la conmemoración de su día.

### 4. Actividades de promoción y prevención de la salud: Jornadas de zumba, aeróbicos, yoga, defensa personal, rumba terapia

Gráfico 5 - Resultados encuesta actividades de promoción y prevención de la salud





La promoción y prevención de salud es fundamental e indispensable para los funcionarios de la Alcaldía, y más en contextos de pandemia. En respuesta a ello 85% de los funcionarios que participaron en las actividades calificaron de buena y excelente la realización de estas actividades.

## 5. Celebración día de los niños

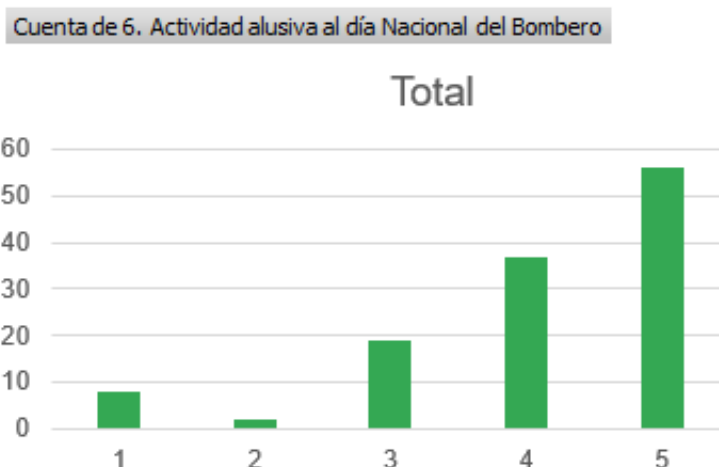
Gráfico 6 - Resultados encuesta celebración día del niño



Los niños son una de las poblaciones más afectadas por la pandemia, sin embargo, no se dejó de pasar la oportunidad de celebrar su día en familia. El 80% de los asistentes consideraron que sus hijos disfrutaron de la actividad.

## 6. Día Nacional del Bombero

Gráfico 7 - Resultados encuesta día Nacional del Bombero

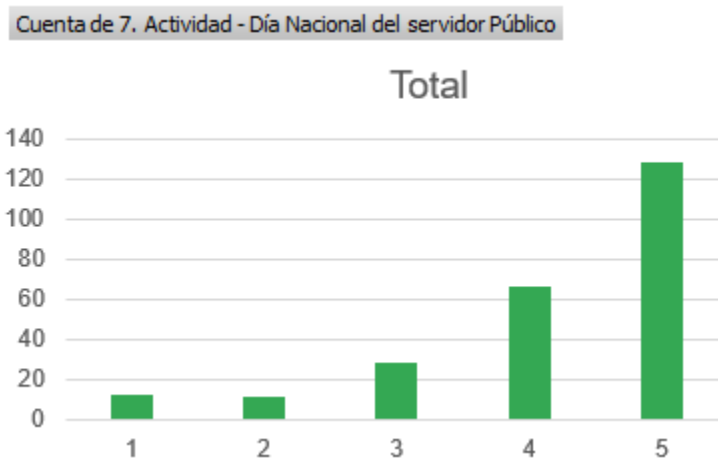




Los bomberos son fundamentales para el cuidado de los ciudadanos de Barranquilla, por ello no podemos dejar de celebrar su día. Un evento de éxito donde 80% de asistentes calificaron de manera sobresaliente la actividad.

## 7. Día Nacional del servidor Público

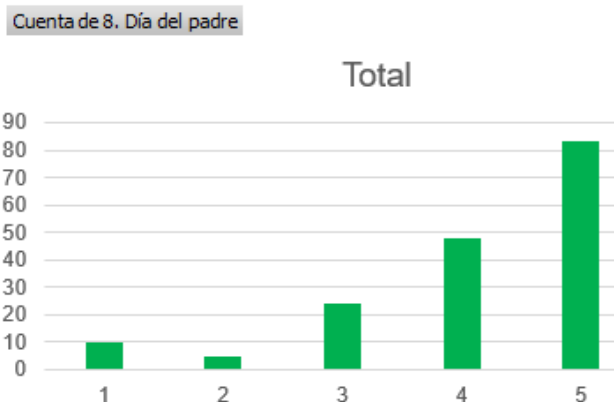
Gráfico 8 - Resultados encuesta día Nacional del servidor público



Actividad para todos nuestros funcionarios en conmemoración de su día, donde el 80% de asistentes disfrutaron del evento que se realizó de manera presencial y virtual.

## 8. Día del padre

Gráfico 9 - Resultados encuesta día del padre

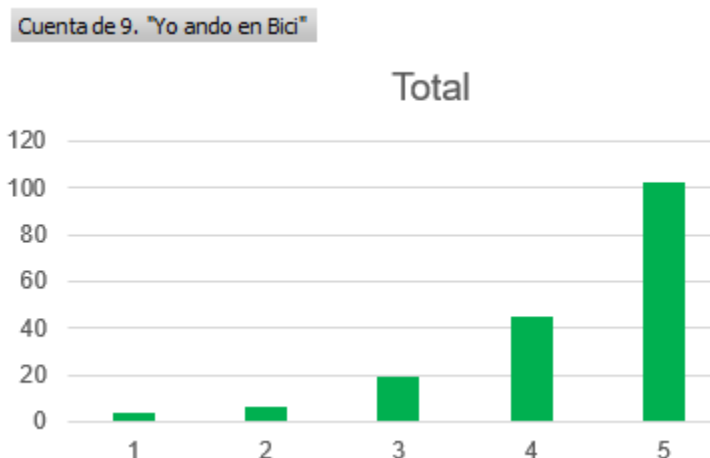




Los padres de la Alcaldía disfrutaron de un evento que se realizó utilizando la modalidad mixta (presencial y virtual), el 77% de los asistentes aprobaron de manera satisfactoria la actividad.

## 9. Yo ando en Bici

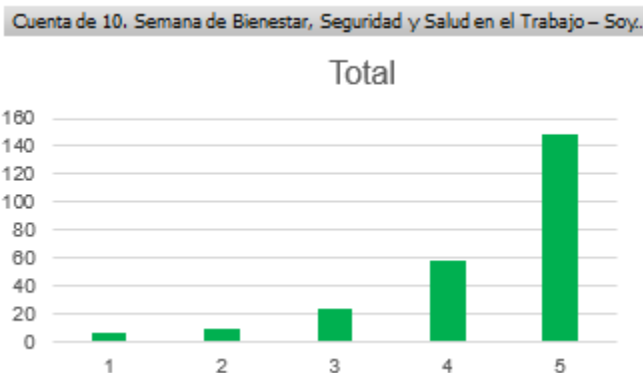
Gráfico 10 - Resultados encuesta Yo ando en bici



Las actividades físicas son de las favoritas de nuestros funcionarios 82% de los asistentes dieron una calificación positiva.

## 10. Semana de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo – Soy Saludable

Gráfico 11 - Resultados encuesta MI SEMANA

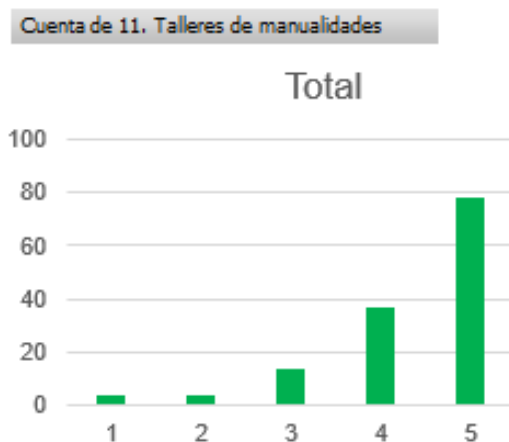




Mi semana es un espacio de Bienestar y Salud para nuestros funcionarios, de aquí el 83% de los funcionarios califican las actividades realizadas como apropiadas.

## 11. Talleres de manualidades

Gráfico 12 - Resultados encuesta taller de manualidades



Espacios para fomentar la creatividad de nuestros funcionarios, el 83% de los asistentes califican esta actividad como apropiada para despejar la mente y motivarlos en sus actividades diarias.

## 12. Día del amor y amistad

Gráfico 13 - Resultado encuesta día del amor y amistad



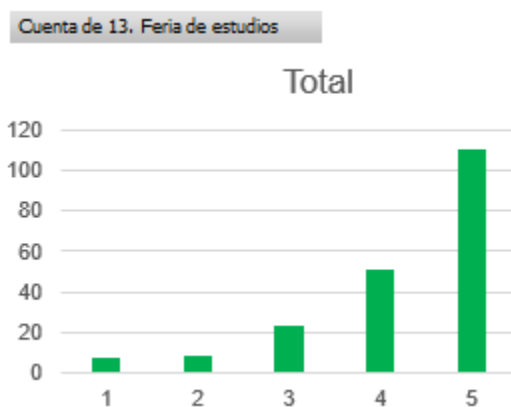




Actividad realizada con el fin de promover el compañerismo y el buen clima laboral en la Alcaldía de Barranquilla, el 78% de los funcionarios que participaron en la actividad la calificaron de forma positiva.

### 13. Feria de estudios

Gráfico 14 - Resultados encuesta feria de estudios



Fomentar oportunidades de crecimiento educativo es fundamental para la Secretaría de Gestión Humana, el 81% de los funcionarios asistentes valoraron la actividad de manera sobresaliente.

### 14. Feria de vivienda

Gráfico 15 - Resultados encuesta feria de vivienda

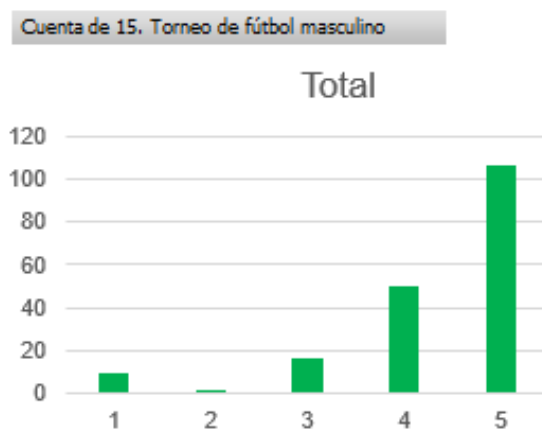




La feria de vivienda es importante para que los funcionarios logren alcanzar el sueño de tener vivienda propia, el 83% de los asistentes aprovecharon la oportunidad que brindo la Secretaría de Gestión Humana.

## 15. Torneo de fútbol masculino

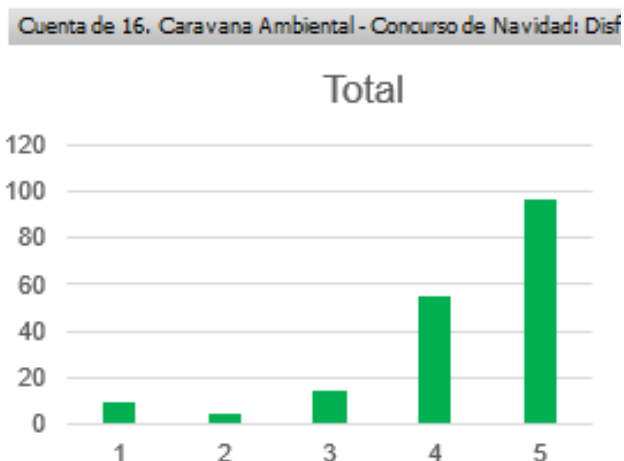
Gráfico 16 - Resultados encuesta Torneo de fútbol masculino



Los deportes promueven el trabajo en equipo, el compañerismo y demás habilidades blandas. Por ello, el 86% de funcionarios que participan en esta actividad la valoran positivamente.

## 16. Caravana Ambiental

Gráfico 17 - Resultados encuesta caravana ambiental

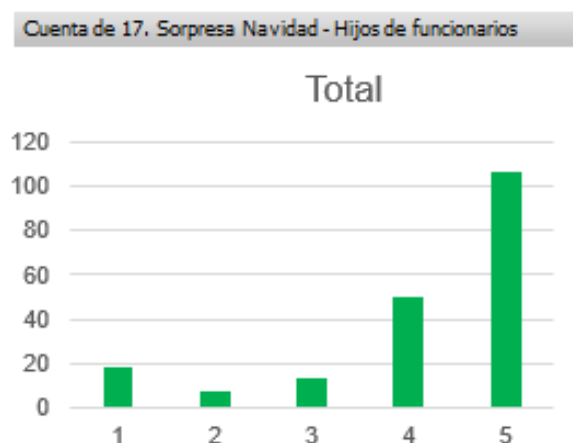




Actividad encaminada a promover la conciencia ambiental de los funcionarios de la Alcaldía, de los asistentes el 85% consideraron que la actividad tuvo un impacto positivo.

### 17. Sorpresa de navidad – Hijos de funcionarios

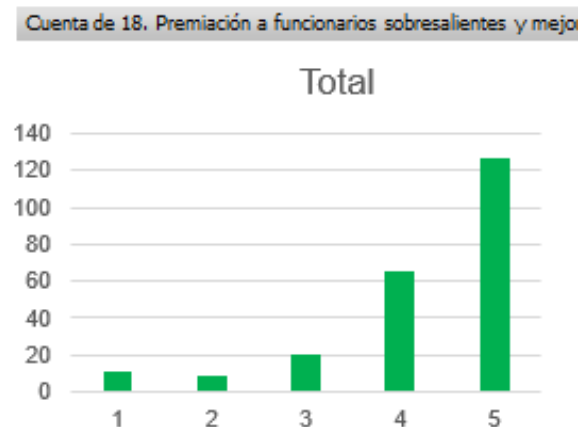
Gráfico 18 - Resultados encuesta de navidad hijos de funcionarios



Sorprendimos a los hijos de nuestros funcionarios con un detalle especial, el 80% de los funcionarios que recibieron el beneficio calificaron de manera positiva el regalo.

### 18. Premiación de funcionarios sobresalientes

Gráfico 19 - Resultados encuesta funcionarios sobresalientes

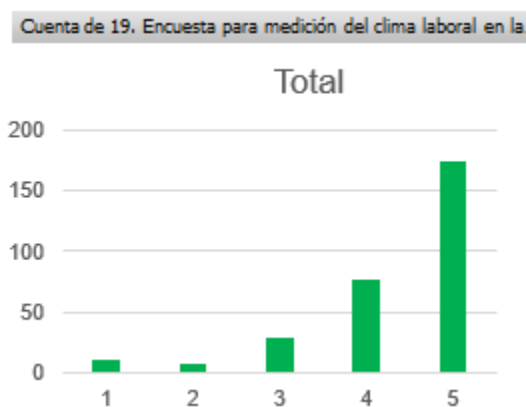




El compromiso de los funcionarios siempre es importante destacarlo razón por la cual el 83% de los premiados valoran positivamente que se realicen este tipo de reconocimientos.

## 19. Encuesta de medición de clima laboral

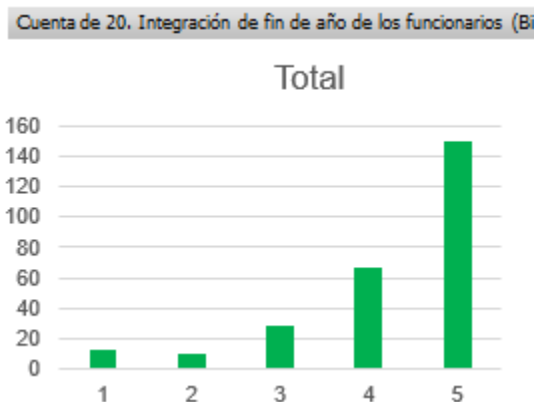
Gráfico 20 - Resultados encuesta medición clima laboral



Con el fin de identificar oportunidades de mejora y planear actividades que contribuyan a un buen clima organizacional, los funcionarios califican con un 84% de positivismo que se realicen estas encuestas donde ellos pueden ser escuchados.

## 20. Integración de fin de año de los funcionarios

Gráfico 21 - Resultados encuesta integración fin de año





La integración de fin de año es un espacio pensado en fomentar el bienestar, compañerismo, trabajo en equipo y buen clima laboral dentro de la Alcaldía Distrital de Barranquilla. El 80% de los asistentes calificaron la actividad positivamente.

## 21. Día en familia

Gráfico 22 - Resultados encuesta día de la familia



El equilibrio entre la vida laboral y familiar es importante, por ello la Secretaría de Gestión Humana fomenta un espacio con la familia. El 80% de funcionarios están de acuerdo y conformes con las actividades ofrecidas (Solar de Mao y Cajacopi Descanso)

Así mismo, proponen nuevas actividades que les gustaría sean organizadas por la Entidad. Las que tuvieron mayor impacto fueron:

- 🕒 Actividades deportivas
- 🕒 Actividades relacionadas con salud
- 🕒 Actividades artísticas (manualidades, danza y música)

En el diagnóstico se puede visualizar las actividades de bienestar con mayor valor para los funcionarios y aquellas que quisieran, evidenciando los aspectos más relevantes para abordarlos en la vigencia 2022.

En trabajo conjunto con el Comité de Bienestar Social, la Secretaría Distrital de Gestión Humana, priorizan las acciones que se desarrollarán en el programa de



bienestar social e incentivos “**Soy bienestar**”, orientadas a mejorar las condiciones laborales que hagan posible un desempeño laboral eficiente y eficaz del servidor.

### 5.1.2. Áreas de Intervención

El programa de bienestar social e incentivos 2022, se formuló a partir del diagnóstico de necesidades y expectativas, resultados de la evaluación de desempeño laboral y al informe consolidado de evaluación a la gestión remitido por la Gerencia de Control Interno de Gestión.

El programa está enmarcado dentro de las áreas de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral.

#### 5.1.2.1. Área de protección y servicios sociales

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Dentro de esta área se desarrollarán los siguientes programas:

#### Artísticos y culturales / Capacitación informal en artes y artesanías

- 🌀 Talleres de manualidad para los funcionarios y su grupo familiar
- 🌀 Taller para funcionarias en estado gestante
- 🌀 Taller de emprendimiento
- 🌀 Facilitar el acceso a sitios culturales de la ciudad.

#### Promoción y prevención de la salud

- 🌀 Jornadas de zumba
- 🌀 Jornadas de aeróbicos
- 🌀 Jornadas de yoga





- 🕒 Clases de defensa personal
- 🕒 Taller de cocina saludable
- 🕒 Actividades programas de acuerdo al plan anual de seguridad y salud en el trabajo.

### Deportivos, recreativos y vacacionales

- 🕒 Día Internacional de la mujer
- 🕒 Día internacional del Hombre
- 🕒 Día de los niños
- 🕒 Día de la madre
- 🕒 Día del padre
- 🕒 Día internacional de la Familia
- 🕒 Día de la familia
- 🕒 Día de la Juventud
- 🕒 Día amor y amistad
- 🕒 Tarde de bingo
- 🕒 Torneos deportivos
- 🕒 Caminatas ecológicas
- 🕒 Campaña "Yo ando en bici"
- 🕒 Semilleros deportivos y artísticos para hijos de funcionarios
- 🕒 Taller de defensa personal para funcionarios e hijos
- 🕒 Actividad de integración empleados
- 🕒 Actividad que promueva el cuidado del medio ambiente
- 🕒 Bono navideño para hijos de funcionarios

### Promoción a la educación

- 🕒 Convenios con instituciones de educación superior.
- 🕒 Feria de estudios

### Promoción de programas de vivienda

- 🕒 Fomentar la adquisición de vivienda para los funcionarios de la entidad

### Programas transversales

- 🕒 Programa servimos: bilingüismo



- 🕒 Teletrabajo
- 🕒 Acuerdos o alianzas para enaltecer al servidor público y su labor, a través de beneficios con tarifas especiales en seguros, educación, salud, cultura, turismo, entre otros.

### 5.1.2.2. Área de calidad de vida laboral

Esta área será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de esta área se desarrollarán los siguientes programas:

#### Clima laboral

- 🕒 **Medición del clima laboral:** Conocer y comprender la forma como los empleados de la Alcaldía Distrital de Barranquilla perciben su realidad laboral identificando las áreas que requieren de intervenciones inmediatas y cambios planificados que conduzcan a un mayor bienestar y a una mayor productividad.

#### Desvinculación laboral asistida

Implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio que facilite los procesos de transición en la vida laboral y productiva, brindando asistencia técnica oportuna a los servidores vinculados a procesos de transición y retiro.

- 🕒 Asesoría personalizada para trámite pensional
- 🕒 Preparación a los pre pensionados para el retiro: talleres

#### Promoción de la participación y control social

Promover la participación y ejercicio de los mecanismos democráticos de representación que permiten a los empleados ejercer vigilancia sobre los procesos,





programas, proyectos y actividades correspondientes a la gestión humana en la Alcaldía Distrital de Barranquilla

- 🕒 Comisión de Personal
- 🕒 Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (COPASST)
- 🕒 Comité de convivencia laboral
- 🕒 Inclusión, diversidad y representatividad: Conferencia - actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al conflicto laboral.
- 🕒 Negociación colectiva

### Cultura organizacional / trabajo en equipo

- 🕒 Soy Servidor Público Soy Barranquilla –Día Nacional del servidor público
- 🕒 Integración empleados

## 5.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS

El objetivo de este programa es otorgar los estímulos necesarios para que la entidad, en conjunto, tenga una buena gestión, busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus funciones y en la consecución de resultados de gestión.

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 en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

### 5.2.1. Pecuniarios

Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo y serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes de acuerdo con la



disponibilidad de recursos de la entidad y se distribuirán entre los equipos seleccionados, para ello la Secretaría Distrital de Gestión Humana sensibilizará y convocará a las diferentes dependencias de la entidad para que postulen Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).

Los equipos deberán reunir los siguientes requisitos:

- ❑ El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- ❑ Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo:

- ❑ Los equipos deberán realizar sustentación del proyecto
- ❑ El equipo evaluador (Comité de Bienestar) garantizará imparcialidad y conocimiento, 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 la evaluación de los resultados obtenidos.
- ❑ La Secretaria de Gestión Humana, asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- ❑ El plazo máximo para la selección y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo será el 30 de noviembre de cada año.

Se reconocerá la cancelación de los siguientes incentivos a los tres mejores equipos de trabajo así:

Primer Lugar. Ocho (08) Salarios Mínimos  
Segundo Lugar. Seis (06) Salarios Mínimos  
Tercer Lugar. Cuatro (07) Salarios Mínimos

Los incentivos aquí reconocidos se repartirán de manera equitativa entre los miembros de cada equipo de trabajo.  
Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se otorgará incentivos no pecuniarios.



## 5.2.2. 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 un desempeño productivo en niveles de excelencia.

- 🕒 Encargos
- 🕒 Traslados
- 🕒 Comisiones
- 🕒 Ascensos
- 🕒 Reconocimientos
- 🕒 Fondo de empleados : fomento al ahorro, préstamo
- 🕒 Acompañamiento jurídico – Trámite pensional
- 🕒 Auxilio educativo
- 🕒 Tarjeta virtual de cumpleaños: aquellos funcionarios que su calificación definitiva del periodo anual sea sobresaliente podrán disfrutar del día libre en su cumpleaños.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.

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

1. Acreditar tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.

Los empleados de carrera administrativa de cada nivel tendrán derecho a los siguientes incentivos:



Nivel Asistencial. Incentivo de no pecuniario de Cuatro (4) Salarios Mínimos al empleado de carrera administrativa con calificación en el nivel Sobresaliente.

Nivel Técnico. Incentivo de no pecuniario de Cinco (5) Salarios Mínimos al empleado de carrera administrativa con calificación en el nivel Sobresaliente.

Nivel Profesional. Incentivo de no pecuniario de Seis (6) Salarios Mínimos al empleado de carrera administrativa con calificación en el nivel Sobresaliente.

### **RECONOCIMIENTO AL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL GERENCIA**

Se reconocerá incentivo al mejor empleado de libre nombramiento y remoción del nivel gerencial.

Único Lugar: Incentivo de no pecuniario de Siete (7) Salarios Mínimos al empleado de libre nombramiento y remoción con mejor evaluación en el acuerdo de gestión.

## **6. EJECUCIÓN**

La ejecución de los programas será realizada en forma directa o través de la contratación con personas naturales o jurídicas y la coordinación con organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales.

En coordinación con la Secretaría Distrital de Comunicaciones, se llevará a cabo la divulgación de las diferentes ofertas de bienestar y capacitación a través de los canales internos dispuestos por la entidad, asimismo, con la Gerencia de las Tecnologías de la Información y Comunicación TICs, se dispondrá del portal de inscripción para el registro del funcionario en la actividad de interés. En caso de realizar actividades presenciales, se harán siguiendo los Protocolos de Bioseguridad vigentes.

## **7. PRESUPUESTO**

La Administración Distrital contará con los recursos que se asignen en el presupuesto anual, así como con sus propios recursos físicos y humanos.



## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los indicadores para evaluar la gestión de plan de bienestar social 2022 son:

Tabla 1 - Indicadores

Número	1	2	3
Indicador	PBI-Actividades	PBI-Nivel de satisfacción	PIC-Desempeño Laboral
Tipo de Indicador	Eficacia	Eficacia	Efectividad
Formula del Indicador	No. de actividades realizadas/ No. de actividades programadas X 100	No. de funcionarios satisfechos/ No. Total de Funcionarios participantes x 100	No. de funcionarios con desempeño laboral sobresaliente / No. Total de funcionarios sujetos de evaluación x 100
Unidad de medida	%	%	%
Periodicidad de medición	Semestral	Anual	Anual
Tendencia	Ascendente	Ascendente	Ascendente
Meta por periodo	25%	No aplica	No aplica
Meta Anual	100%	70%	73%



## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción
01	10 de febrero de 2020	Elaboración del documento de acuerdo a la normatividad vigente
02	10 de febrero de 2021	Se actualiza y realiza ajuste general del plan de acuerdo a los insumos para su elaboración.
03	10 de febrero de 2022	Actualización de documento de acuerdo con el diagnóstico y necesidades identificadas en la encuesta realizada.
04	07 de junio de 2022	Ajuste en redacción