

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2020

ELABORADO POR:

SECRETARIA DISTRITAL DE GESTION HUMANA

2020

CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO
2. BENEFICIARIOS
3. OBJETIVOS
 - 3.1 OBJETIVO GENERAL
 - 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS
4. AREAS DE INTERVENCION
 - 4.1 AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES
 - 4.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
5. PROGRAMAS DE INCENTIVOS
 - 5.1 TIPO DE INCENTIVOS
 - 5.2 REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS EQUIPOS DE TRABAJO PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS
 - 5.3 PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO
 - 5.4 CONSIDERACIONES GENERALES PARA AL ASIGNACION DE INCENTIVOS
 - 5.5 RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS NO PECUNARIOS PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
 - 5.6 RECONOCIMIENTO AL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL GERENCIAL
 - 5.7 RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO
- 6 COMITÉ DE BIENESTAR E INCENTIVOS
- 7 PROGRAMACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS



1. MARCO NORMATIVO

El programa de bienestar e incentivo de la Alcaldía Distrital de Barranquilla 2020 está basado en la normatividad vigente que le aplica, la cual es:

- Decreto Ley 1567 de 1.998. El cual da directrices sobre las políticas, planes, disposiciones legales del programa de bienestar e incentivos.
- Ley 909 de 2.004. En el párrafo del artículo 36 se estipula 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.
- 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.
- Ley 734 de 2.012. En su numeral 4 específica 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.

2. BENEFICIARIOS

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Barranquilla y su familia, conforme a los parámetros establecidos por la Ley.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, a falta de los anteriores se incluirán a los padres.



3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

El programa de bienestar social e incentivos se ha organizado con base en procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en relación con la entidad.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

El programa de bienestar social de la Alcaldía Distrital de Barranquilla contribuye al logro de los siguientes fines:

- 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.
- Fomentarla aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- 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.

4. AREAS DE INTERVENCION

El Programa de Bienestar Social e incentivos 2.020 estará enmarcado dentro de las áreas de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.





4.1. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Esta área está enfocada en atender las necesidades de protección, entretenimiento, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los eventos de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa con los organismos especializados de seguridad y previsión social, por personas naturales o jurídicas, así como por los servidores públicos, con el apoyo y la coordinación de la Administración Distrital.

Esta área se subdivide en los siguientes programas:

- Programa de seguridad social integral: Busca la coordinación de eventos para el uso eficiente de programas de prevención y promoción. Los eventos de este programa serán atendidos en forma solidaria y participativa con las empresas promotoras de salud (EPS), administradora de riesgos laborales (ARL), fondos de vivienda y cajas de compensación familiar.
- Seguridad y Salud en el trabajo: Tiene por objetivo prevenir y controlar los riesgos que puedan afectar la salud física y mental de los servidores de la Alcaldía Distrital de Barranquilla en razón del trabajo.
- Programa de Recreación y Deporte: Orientado al esparcimiento mediante actividades de carácter recreativo y ecológico que permitan valorar y preservar el medio ambiente; motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de superación a través de una sana competencia estimulando el desarrollo de aptitudes deportivas, la formación correspondiente y la participación.
- Promoción Cultural: Fomentar la sensibilización hacia la apreciación artística, estimulando la asistencia y participación en escenarios y procesos que promuevan el desarrollo de aptitudes artísticas.
- Desarrollo Familiar: Promover la integración del núcleo familiar de los empleados de la Alcaldía Distrital de Barranquilla. Estimular en los miembros de la familia de los empleados destrezas y habilidades a través de actividades de encuentro y talleres lúdicos, artísticos, recreativos y deportivos.
- Educación Formal: Estimular los procesos de formación de los empleados en la entidad comprometidos en la gestión de procesos de alto impacto y beneficio a la comunidad





4.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

El área de calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de los entornos y condiciones de la vida laboral de los servidores públicos, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área recibirán la atención prioritaria por parte de la entidad y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación del personal directivo.

Dentro de esta área se desarrollarán los siguientes programas:

- **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.
 - **Programa de cultura organizacional:** Socializar los lineamientos perdurables que dan forma al comportamiento organizacional, incluyendo el diseño y el estilo de Administración Distrital, transmitiendo valores y filosofías, socializando a los miembros, motivando al personal y facilitando la cohesión del grupo y su compromiso con metas relevantes de la organización contenidos en los medios de comunicación de la Entidad, el Código de Ética, de Buen Gobierno, entre otros.
 - **Programa de Incentivos:** Reconocer y premiar el cumplimiento cabal de las funciones de los servidores públicos y el valor agregado que estos generen para hacer más eficiente la prestación de los servicios a cargo de la Alcaldía Distrital.
 - **Promoción de la participación y control social:** Promover la participación y ejercicio de los mecanismos democráticos de representación que le 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)



- Programa de estilo de dirección: Promover habilidades gerenciales en el nivel directivo de la Alcaldía Distrital.
- Programa de Gestión de Conflictos: Proyectar la atención de los intereses comunes y el éxito institucional conciliando las necesidades humanas básicas con sus respectivos satisfactores.

5. PROGRAMAS DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

- a) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- b) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. 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 estructuraran a través de planes de incentivos.

5.1 TIPO DE INCENTIVOS

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos

- Reconocimientos: Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.
- Recompensas: Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.
- Formales: Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.





- **Pecuniarios:** Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 21 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad.
- **No pecuniarios:** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia y aquellos que se destaquen por su excelencia en la atención al ciudadano. Dentro de los planes específicos de incentivos no pecuniarios la entidad podrá definir los siguientes: encargos, comisiones, auxilios para educación formal, participación en Proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, apoyo de investigaciones entre otros.

5.2. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS EQUIPOS DE TRABAJO PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS

Para poder competir por los incentivos institucionales, el proyecto u objetivo inscrito debe:

- Haber cumplido con los objetivos previamente definidos, aportando las evidencias de los resultados, que deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad, para ello podrá conformarse equipos PAE.

5.3. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

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

- Los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante el Comité de Bienestar de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice la imparcialidad y conocimientos técnicos sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.





- El ordenador del gasto, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.
- Los empleados con nombramiento provisional o de libre nombramiento y remoción interesados en ser parte de un equipo de trabajo, deberán concertar previamente en la respectiva vigencia, compromisos de rendimiento laboral individual con su superior inmediato.

5.4. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS

Para asignar los incentivos, la Administración Distrital deberá observar las siguientes consideraciones:

- La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño por mérito.
- En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo en equipo como medidas objetivas de valoración.
- Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato y la Secretaría de Gestión Humana. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.
- La Administración Distrital, deberá señalar los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se ofrecerán a los mejores servidores públicos y a los mejores equipos de trabajo.
- Los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.





5.5 RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS NO PECUNARIOS PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

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

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

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

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

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

Se reconocerá el incentivo al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Alcaldía Distrital de Barranquilla así:

Único Lugar: Incentivo de no pecuniario de Siete Salarios Mínimos al empleado de libre nombramiento y remoción con mejor evaluación en el Acuerdos de Gestión reportado a la Secretaria Distrital de Gestión Humana y sometido al Comité de Bienestar y Estímulos.

5.7 RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Se reconocerá anualmente la cancelación de los siguientes incentivos a tres mejores Grupos Internos de Trabajo de la Alcaldía Distrital de Barranquilla así:

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

Parágrafo. Los incentivos aquí reconocidos se repartirán de manera equitativa entre los miembros de cada equipo de trabajo, los cuales deberán estar conformados por un número mínimo de tres (3) integrantes.



Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

6. **COMITÉ DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

El Comité de Bienestar e Incentivos de la Administración Distrital, estará conformado de la siguiente forma:

- Secretaria de la Secretaría Distrital de Gestión Humana o su delegado
- 2 delegados del Alcalde.
- 3 Representante de los empleados por parte de las organizaciones sindicales.

El Comité de Bienestar e Incentivos de la Administración Distrital ejercerá las funciones detalladas a continuación:

EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL:

- Apoyar la estructuración de los planes de bienestar social.
- Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los programas de bienestar social.
- Las demás que le sean asignadas por la ley y los reglamentos.

EN MATERIA DE INCENTIVOS:

- Seleccionar anualmente el método para escoger los mejores servidores públicos de cada uno de los niveles jerárquicos de carrera administrativa.
- Definir criterios y orientar a la Secretaría Distrital de Gestión Humana en la evaluación participativa del Plan de Incentivos de la Administración Distrital.
- Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición de los mejores empleados inscritos en carrera, criterios que deben establecerse antes de la evaluación.
- Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores funcionarios públicos de carrera administrativa.



1. PROGRAMACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

AREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Objetivo de la actividad	POBLACIÓN OBJETIVO
AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Programa de seguridad social integral	Semana de Bienestar, salud y seguridad en el trabajo	Coordinar el aprovechamiento de los programas de promoción y prevención que en cada ámbito específico ofrecen los diferentes organismos de bienestar social, cajas de compensación y entidades prestadoras de salud	Todos los funcionarios de la entidad
		Realización de feria de la vivienda	Fomentar la adquisición de vivienda para los funcionarios de la entidad.	Todos los funcionarios de la entidad
		Realización de feria de estudios	Fomentar la profesionalización de los funcionarios y su grupo familiar	Todos los funcionarios de la entidad

AREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Objetivo de la actividad	POBLACIÓN OBJETIVO
AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Seguridad y Salud en el trabajo	Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo	Prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los empleados, reduciendo al mínimo los accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar, dándole cumplimiento al Decreto único 1072 de 2015 (Decreto 1443 de 2014).	Todos los funcionarios de la entidad
	Programa de Recreación y Deporte	Día Internacional de la Mujer	Reconocer a las mujeres del distrito Capital de Vida, en la lucha por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona.	945 mujeres
		Día de la madre	Reconocer a las madres amorosas, trabajadoras y luchadoras del Distrito Capital de vida.	500 mujeres
		Día del padre	Reconocer a los padres trabajadores y luchadores del Distrito Capital de vida.	500 padres
		Conmemoración al Día Nacional del Servidor Público.	Enaltecer a las personas que prestan sus servicios a la administración pública - Alcaldía Capital de Vida.- 10-15-20-25 y 30 años o más.	1100 funcionarios

AREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Objetivo de la actividad	POBLACIÓN OBJETIVO
AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Promoción Cultural	Coordinar 2 actividades que permitan el acceso a eventos de expresión y formación cultural y artística.	Facilitar las expresiones y aptitudes artístico-culturales de los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.	400
		Desarrollar 8 talleres de manualidades.	Desarrollar espacios de relajación a través de las manualidades y el desarrollo de competencias artísticas	120
	Desarrollo Familiar	Día Internacional de la Familia.	Reconocer y afirmar la importancia de la familia como unidad básica de la sociedad.	700

AREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Objetivo de la actividad	POBLACIÓN OBJETIVO
AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES		Fiesta de final de año para los hijos de los empleados	Afianzar los lazos entre los miembros de la familia con una jornada lúdico recreativa	1000 niños
	Educación formal	Evaluar y reglamentar los auxilios educativos para educación formal	Estimular los procesos de formación profesional y especializada de los empleados y su grupo familiar	En estudio
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Medición del clima laboral	Realizar acciones de acuerdo a resultados del informe	Implementar las acciones tendientes a crear condiciones laborales relevantes para la satisfacción, la motivación, y el rendimiento laboral priorizados Distrital.	1800
	Desvinculación laboral asistida	Desarrollo de talleres éticos para los pre pensionado Atención personalizada para asesorías y trámites	Brindar asistencia técnica oportuna a los pensionados y servidores desvinculados de la Alcaldía Distrital.	350

AREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Objetivo de la actividad	POBLACIÓN OBJETIVO
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Programa de cultura organizacional	Desarrollo de talleres éticos	Establecer y promover la cultura de valores entre los empleados de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.	400
		Jornada de integración de los empleados	Impulsar actividades de integración a los empleados de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.	500
	Promoción de la participación y control social	Promover la Comisión de Personal	Fortalecer el vínculo de reciprocidad funcional entre las instancias de gestión y vigilancia de la carrera administrativa para la promoción efectiva de los deberes y derechos de los empleados de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.	Comisión de personal
		Acompañamiento al COPASST	Apoyar al COPASST en todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo.	Copasst
	Programa de Gestión de Conflictos	Comité de convivencia laboral	Estimular la búsqueda de métodos para la administración, trámite y solución de conflictos.	Todos los funcionarios de la entidad

AREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Objetivo de la actividad	POBLACIÓN OBJETIVO
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Programa de Incentivos	Reconocimientos	Entrega de Mención de Honor por parte del Nominador a todos aquellos empleados que logren el nivel sobresaliente en su evaluación de desempeño 2019 – 2020 y a los mejores funcionarios de atención al ciudadano 2019.	Funcionarios en el nivel sobresaliente
		Recompensas	Entrega de mención por parte del Nominador a aquellos empleados que cumplan 10, 15, 20, 25 y 30 años como funcionarios públicos de la entidad.	Funcionarios con más de cumplan 10, 15, 20, 25 y 30 años.
		Formales	Aquellos funcionarios que obtengan una evaluación sobresaliente podrán disfrutar del día libre en su cumpleaños.	Funcionarios en el nivel sobresaliente
			Aquellos funcionarios que se destaquen por su puntualidad y su excelente servicio de atención al ciudadano podrán disfrutar de días compensatorios.	Funcionarios de atención al cliente

AREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	Objetivo de la actividad	POBLACIÓN OBJETIVO
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Programa de Incentivos	Monetarios a los equipos de trabajo	Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad que no debe superar los 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes.	3 equipos de trabajo
		No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad.	Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación).	Mejores Empleados por nivel
		No pecuniarios	Comisión para educación formal para quienes estén en niveles técnico, profesional y postgrados.	Funcionarios de la entidad.