

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CONTRALORIA MUNICIPAL DE NEIVA

VIGENCIA 2019

	PLAN
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

INTRODUCCION

El presente documento contiene el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la CONTRALORIA MUNICIPAL DE NEIVA, armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar. Los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus miembros.

La Contraloría Municipal dentro del desarrollo del Programa Anual de Bienestar y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, pone en marcha el Plan de incentivos con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos, fortaleciendo la cultura del reconocimiento y la excelencia en la gestión.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad.

En consecuencia, la Contraloría Municipal de Neiva para el año 2019, establecerá una sesión de incentivos en donde se premiarán a los servidores sobresalientes, a quienes se les entregará un incentivo no pecuniario.

	PLAN
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

JUSTIFICACION

En el presente documento se presenta el Plan de Incentivos para el año 2019, el cual busca reconocer el desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción para que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos, mejorando así el desempeño institucional y elevando la satisfacción de los funcionarios mediante la elección del mejor empleado y el mejor equipo de trabajo.

FUNDAMENTOS LEGALES

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector expedidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades reglamentarias y que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.

OBJETIVOS

Realizar un reconocimiento a los mejores servidores públicos de la Contraloría Municipal de Neiva, de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

BENEFICIARIOS


Todos los servidores de carrera administrativa son objeto reconocimiento al desempeño eficiente y sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.

Todos los servidores de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Directivo, asesor, profesional y asistencial con calificaciones en nivel sobresaliente en el año inmediatamente anterior.

Los servidores de los niveles Directivo, profesional y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.

Neiva Bajo Control, Compromiso de Todos!

TH-F-31-V6/30-01-2019

 <p>Contraloría Municipal de Neiva <i>Neiva Bajo Control Compromiso de Todos!</i></p>	PLAN
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

“El artículo 30 del decreto 1567 de 1998: “Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo”.

RESPONSABLE.

El responsable de la coordinación de este Plan y su ejecución será la Secretaria General, quien deberá guiarse por los parámetros establecidos en este Plan.

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

El Nominador de la entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucional de acuerdo con los recursos institucionales disponibles y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo en caso de desarrollarse.

En este sentido, la Contraloría Municipal de Neiva, podrá llevar a cabo los incentivos para equipos de trabajo aplicando el procedimiento y una de las dos alternativas que establece el Decreto 1083 de 2015, así mismo, al establecer incentivos pecuniarios a los mejores equipos de trabajo se tendrá en cuenta los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos.

BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

- Se incentiva la motivación de los servidores al facilitar espacios para el aprendizaje, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
- Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los servidores o equipos de trabajo

	PLAN
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

RECONOCIMIENTO SEGÚN LOS TIPOS DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos institucionales, según la resolución No. 073 de 2016 expedida por la Contraloría Municipal de Neiva, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad. La Contraloría Municipal, establecerá incentivos no pecuniarios.

El plan de incentivos se elaborará de acuerdo a los recursos institucionales disponibles, ajustándose a lo establecido en la Constitución política y la Ley.

Incentivos. Se ofrecerá los incentivos no pecuniarios, al mejor empleado de carrera administrativa, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, teniendo en cuenta para su selección los siguientes criterios:

- Evaluación de desempeño con mayor puntaje.
- Conforme a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, que establece los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos para los empleados del Estado que son Humanización del trabajo, equidad y justicia, sinergia, objetividad y transparencia, coherencia, articulación y compromiso; la entidad convocará a todo el personal para que a través de un proceso de elección se escoja a los servidores públicos que desarrollan sus actuaciones funcionales bajos los principios señalados.

Entre los incentivos no pecuniarios a que tienen derecho los mejores funcionarios, serán los siguientes:

- Encargos: El cual se llevará conforme a lo reglado en la Ley 909 de 2004.
- Comisiones: Para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Participación en proyectos especiales.
- Publicación de trabajos en medios de circulación regional.
- Planes de turismo social.

	PLAN
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Requisitos: Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales. Para otorgar los incentivos no pecuniarios al mejor empleado, se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral:

- Estar vinculado a la Contraloría Municipal de Neiva en calidad de servidor de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior.
- Tener mínimo un año de servicio continuo con la Contraloría Municipal de Neiva.
- Acreditar evaluación del desempeño SOBRESALIENTE en el último año de servicio en la Contraloría Municipal de Neiva.
- Para el caso de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, se tendrá en cuenta la valoración de los Acuerdos de gestión de la siguiente manera: Del total de los compromisos institucionales establecidos, al menos el 80% deberá obtener un porcentaje de cumplimiento de 6 puntos.
- Cursar estudios en instituciones acreditadas y con licencia de aprobación del Ministerio de Educación Nacional.
- Contar con disponibilidad presupuestal.
- Incentivos para los mejores 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.

Los incentivos para los mejores equipos de trabajo, cuando estos se presenten o se conformen, serán no pecuniarios y se establecerán anualmente, estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a éstos, por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

PROGRAMA DE BIENESAR SOCIAL Y ESTIMULOS

OBJETIVO GENERAL

Potencializar las cualidades humanas y fortalecer el clima laboral a través de un programa de bienestar social diseñado a partir de las necesidades expuestas por los funcionarios de la Contraloría Municipal de Neiva.

	PLAN
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

OBJETIVOS ESPECIFICOS:


- Establecer las actividades a desarrollar para la vigencia 2019.
- Señalar las fechas en las cuales se realizarán las actividades de bienestar social, estímulos e incentivos
- Establecer los responsables de desarrollar las diferentes actividades del programa.
- Medir la satisfacción de los funcionarios de las actividades de bienestar.

PROGRAMACION:

AREAS DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	FECHA PROGRAMADA	ORGANIZADOR
Área de protección y servicios sociales	Reconocimiento y celebración de Cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales.	Durante la vigencia	Las diferentes Direcciones
	Actividad lúdico, deportivas y recreativas	Primer semestre	Las diferentes Direcciones
	Integración, actividades en diciembre.	Segundo semestre	Las diferentes Direcciones
	Celebración del día del Servidor Público y del funcionario del control fiscal. Reconocimiento a los funcionarios destacados y exaltado.	Primer semestre	Secretaria General-Despacho

ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA INCENTIVOS:

INCENTIVOS PROGRAMADOS	FUNCIONARIOS BENEFICIADOS	FECHA PROGRAMADA	ORGANIZADOR
El mejor funcionario de carrera	De carrera administrativa	Primer semestre	Despacho - Secretaria General
Al funcionario más destacado	Todos los funcionarios	Primer semestre	Despacho - Secretaria General
Reconocimiento al funcionario que cumpla 5, 10, 20, 25 y 30 años de antigüedad en la Institución	Todos los funcionarios	Durante la vigencia	Despacho - Secretaria General

	PLAN
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS

No existe un rubro específico para incentivos, pero si se cuenta con recursos para invertir en Capacitación y en Bienestar Social.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Al presente programa se le realizará un seguimiento y avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

- Control de Asistencia
- Participación activa de cada funcionario
- La Secretaria General da ejecución del programa de Bienestar Social.


La evaluación y seguimiento a las actividades adelantadas se debe realizar con el objeto de verificar la eficacia de las mismas y decidir sobre su modificación o continuidad.

INDICADORES PARA LA EVALUACION INDICADORES DE EFICIENCIA

No.	ACCIONES PROYECTADAS	CUMPLIDAS	COBERTURA	RESULTADOS	OBJETIVO CUMPLIDO
			Número de Actividades celebradas/ Numero Actividades Proyectadas		

INDICADORES DE EFICACIA

No.	ACCIONES PROYECTADAS	CUMPLIDAS	COBERTURA	RESULTADOS
1	Cumplimiento del Desarrollo del plan Institucional de Incentivos		Incentivos otorgados / incentivos plasmados en el plan.	
3	Uso de los recursos asignados Presupuesto Asignado		Presupuesto Ejecutado / presupuesto Asignado	


 <p>Contraloría Municipal de Neiva <i>Neiva Bajo Control Compromiso de Todos!</i></p>	PLAN
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Comité

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, acorde con lo definido en el Decreto 1499 de 2017 debe incluir todos los temas que atiendan la implementación y desarrollo de las políticas de gestión definidas en el MIPG, por lo que aquellos comités que no estén estipulados en una norma específica serán absorbidos por éste. Dentro de los cuales se encuentra Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos.

Copia (Original)
Firmado

EDWIN RIAÑO CORTES
Contralor Municipal Neiva



ESTEFANIA SALAZAR PERDOMO
Secretaria General (E)