

REPÚBLICA DE COLOMBIA.



CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

AÑO 2021

Página 1 de 8





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Introducción.

El talento humano es un elemento fundamental de la administración pública, los incentivos institucionales abordan dos dimensiones de la gestión del talento humano, por un lado fortalecen una política de bienestar social para los funcionarios cumpliendo la entidad con este mandato constitucional; y por otro lado desarrolla dentro de la entidad una dinámica de excelencia y de orientación a resultados premiando estos comportamientos en los servidores del Concejo Distrital de Barranquilla.

El desempeño de los servidores como criterio de reconocimiento se tomará de las evaluaciones de desempeño y los resultados individuales del periodo inmediatamente anterior, que para el caso de este plan son los del año 2020, los incentivos se dividirán en dinerarios y no dinerarios y en todo caso los incentivos en cualquiera de sus manifestaciones buscaran los objetivos consagrados en este plan.

Este documento toma como fundamentos otros elementos de planeación institucional como son: el presupuesto anual de la entidad con el fin de establecer el dinero disponible para incentivos, los planes de talento humano para establecer el estado del recurso humano de la entidad y otros documentos como los actos de personal, planta y salario y el Manual de funciones.

Marco normativo y objetivos.

La normativa que regula los planes de bienestar y los incentivos asociados a estos se enumera a continuación:

- 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 el párrafo único del artículo 36 dispone: *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores 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 y las que desarrollen la presente Ley.”*
- Ley 489 de 1998: Señala en su artículo 26: *“Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”*
- Decreto Ley 1567 de 1998, que indica en su artículo 19º: *“Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar social e incentivos.*
(...)





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Artículo 26°.- Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*
- 2. 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 estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29°.- Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los servidores se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Artículo 30°.- 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 servidores de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.”

Los empleos pertenecientes a los niveles Administrativo, Auxiliar y Operativo quedarán agrupados en el nivel Asistencial, de acuerdo con lo señalado en el Parágrafo 1, artículo 21 del Decreto 785 de 2005.

Artículo 31°.- Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

Artículo 32°.- 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 un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Parágrafo. - 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.





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

“Artículo 33º.- Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores servidores, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

Parágrafo 1º.- La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.

Parágrafo 2º.- Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Parágrafo 3º.- Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.”

Artículo 34º.- Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.”

- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, dispone que:

“Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores servidores de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el 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 servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.”





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

“Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los servidores se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de 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.”
(...)

Artículo 2.2.10.11 Procedimiento para el otorgamiento de incentivos. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.
(...)

• Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” enuncia en su artículo 1o. la integración de los planes institucionales y estratégicos, entre otros el Plan de Incentivos Institucionales, al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Tomando en cuenta el mencionado marco normativo, los objetivos principales del presente plan de incentivos son:

- Reconocer de manera efectiva el adecuado desempeño de los servidores de todos los niveles durante el transcurso del año 2020, especialmente aquellos calificados de manera sobresaliente y que destacaran por el cumplimiento de sus labores y compromisos durante el mencionado periodo, así como las dependencias de la entidad que alcanzaron un desempeño óptimo en sus indicadores durante todo el año, asegurando cumplimiento de metas y objetivos misionales.
- Motivar a todos los servidores a tener el mejor desempeño posible durante el año de aplicación de este plan esta búsqueda de mejora constante en el desempeño de los servidores se convertirá en una mejor consecución de los objetivos de la entidad.
- Los incentivos y los planes de bienestar crean en la vida individual de los servidores un mayor estado de bienestar y aportan a la realización personal, esto hace parte de las múltiples vías por las que la entidad vela por el bienestar de sus colaboradores.

Asignación, Evaluación y seguimiento.

ASIGNACIÓN.

Se harán beneficiarios de los incentivos institucionales de bienestar de carácter general todos los servidores públicos del Concejo Distrital de Barranquilla y además se utilizará como





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

criterio para incentivos individuales el correcto desarrollo de sus funciones y la evaluación anual de desempeño.

Cada área de la entidad deberá cumplir con los criterios de excelencia y objetivos fijados en la planeación de la entidad, así como también los establecidos en el sistema de calidad, de este cumplimiento depende el desempeño general de cada área y permitiría así también priorizar los estímulos, incentivando a cada una de las áreas de la entidad a cumplir de la mejor manera su rol dentro de la misma.

En todo caso, en la eventualidad de que cada área de la entidad alcance un criterio de excelencia y consecución de sus objetivos, se procurara entregar estímulos de forma equitativa, esto también para el caso en que la mayoría o, inclusive, todos los funcionarios logren un desempeño sobresaliente.

Adicionalmente, son requisitos para recibir incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. No obstante, si durante el proceso de desarrollo del Plan de Incentivos de la vigencia, el empleado es sancionado disciplinariamente, dicha situación se constituirá en causal de exclusión.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO.

Al estar los incentivos dirigidos a objetivos específicos, la entidad luego de conceder los mismos utilizara diferentes criterios de evaluación para validar la eficacia del incentivo en el cumplimiento de los objetivos planteados, los criterios de evaluación y seguimiento serán los siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de los objetivos individuales de los servidores, si el incentivo implica que lo servidores desarrollen una habilidad, incrementen sus conocimientos, realicen una actividad u otros parecidos, la entidad hará seguimiento a estas actividades, cuidando que el servidor en pro de su realización individual culmine y desarrolle satisfactoriamente el objeto del incentivo.
- Evaluación de la satisfacción de los servidores, cuando se realice una actividad o se conceda un incentivo mediante encuestas de satisfacción y otros mecanismos la entidad medirá la satisfacción de los servidores con criterios como: la calidad del incentivo, la metodología de asignación y la forma en la que recibió el incentivo.
- Evaluación general con los servidores de la entidad, periódicamente se realizaran socializaciones y evaluaciones de los incentivos y de las metodologías de asignación con las organizaciones sindicales y de manera generar con todos los servidores, de este proceso se utilizaran las reflexiones necesarias para mejorar el proceso de asignación y los incentivos en si mismos.





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Beneficios y estímulos

Los estímulos y beneficios se separaran en dos categorías, pecuniarios y no pecuniarios los cuales se identifican así:

Plan de incentivos pecuniarios:

Los incentivos pecuniarios corresponden a aquellos que para su otorgamiento afectan de manera directa y nominal el presupuesto de la entidad, esto corresponde a un incentivo económico que se le otorga a los servidores debido al desempeño superior de sus labores, tales como: educación, dotación, bonos de bienestar, bonos o prestaciones de salud, entre otros.

Plan de incentivos no pecuniarios:

Los incentivos no pecuniarios son aquellos que se pueden conceder o ejecutar sin necesidad de comprometer el presupuesto de la entidad, corresponde a un beneficio o reconocimiento que se concede a los servidores por el buen desempeño en sus funciones, tales como: permisos, premios al mejor funcionario, actividades de esparcimiento o recreación, comisiones, entre otros.

LISTA DE BENEFICIOS O ESTIMULOS:

Estímulos pecuniarios:

- Planes de capacitación complementarios.
- Financiación o cofinanciación de estudios.
- Bono anual de bienestar y salud.

Estímulos no pecuniarios:

- Encargos.
- Reconocimiento a servidores destacados.
- Comisiones.
- Permisos.

Cronograma

Actividad	Posible fecha
Diseño y aprobación del plan	Enero-2021
Socialización del plan y ajustes	Enero-2021
Inicio de ejecución de actividades	01-febrero-2021
Límite para inscribirse a financiación de estudios	28-febrero-2021
Seguimiento y evaluación semestral del plan	30-junio-2021
Entrega de bonos de bienestar y salud	05-diciembre-2021





CONCEJO DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Finalización de la ejecución de actividades y evaluación de resultados del plan	31-diciembre-2021
---	-------------------

SAMIR RADI CHEMAS.
Presidente.

