



PLAN ANUAL DE INCENTIVOS - 2015

OBJETIVO

La Gobernación de Santander a través del Plan de Incentivos tiene como objetivo elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de todos los funcionarios públicos.

ALCANCE

El plan de incentivos contempla los estímulos para los siguientes funcionarios:

- El mejor de los mejores
- Los mejores funcionarios por nivel jerárquico (Profesional, Técnico y Asistencial)
- El mejor Grupo de Trabajo

ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Los incentivos son valores agregados que buscan compensar el logro extraordinario del servidor público y estimular un alto desempeño de las funciones.

Los estímulos a tener en cuenta son:

De tipo no pecuniario. Estará conformado por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Escogencia del empleado del año por nivel jerárquico, al cual se le dará una mención honorífica, con cargo a su hoja de vida.

Posibilidad de recibir ascensos, encargos, traslados, Comisiones para desempeñar otros cargos, Comisiones de estudio, Reconocimientos públicos a la labor meritoria.

En cuanto al sistema de estímulos que maneja la Gobernación de Santander se adopta el decreto 0119 del 16 de mayo de 2012, el cual modifica el Decreto 00243 de agosto 16 del 2006, el cual establece que los incentivos no pecuniarios, se ofrecen al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor grupo de trabajo de la Administración Departamental.

Elección de mejor funcionario por nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial) de carrera administrativa

Para la elección de los mejores funcionarios por nivel jerárquico (Profesional, Técnico y Asistencial) de carrera administrativa deben cumplir con los siguientes parámetros y factores así:

- Tener tiempo de servicio no inferior a un (1) año; inscrito en el registro de carrera administrativa en la Gobernación de Santander.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de selección.

La Gobernación determinó la elección de dos (2) mejores funcionarios por cada nivel jerárquico, y para esto se tienen en cuenta los siguientes factores:

Evaluación de desempeño laboral: Calificación sobresaliente emitida y radicada en la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación a 15 febrero del año y correspondiente a la vigencia del EDL del último año.

Educación formal: Se tendrá en cuenta los títulos acreditados y debidamente certificados, que reposen en la historia laboral de cada funcionario, al momento de hacer la revisión de las historias laborales.

Educación no formal: Se tiene en cuenta los conocimientos adquiridos en el período comprendido entre el 1 de noviembre de la vigencia anterior al 30 de octubre del correspondiente año de aplicación de la presente resolución, siempre y cuando se presente el debido certificado que acredite la culminación de los estudios.

Evaluación de gestión por secretaría, dirección u oficinas: De acuerdo al puntaje establecido en la tabla referenciada a continuación.

Cumplimiento de factores nivel sobresaliente: de acuerdo al cumplimiento de factores referenciados en el formato de EDL, se otorga puntaje establecido según la siguiente tabla:

FACTOR DEFINICIÓN PUNTAJE OBSERVACIÓN

EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL (EDL) Calificación definitiva	Puntaje Sobresaliente
	40 puntos

EDUCACIÓN FORMAL Se calificará con el título de más alto nivel académico. Los puntos no son acumulables dentro del ítem	PUNTAJE MÁXIMO	20 PUNTOS
	Bachiller	5 puntos
	Técnico – Tecnólogo	11 puntos
	Pregrado	14 puntos
	Especialización	17 puntos
Doctorado- Maestría	20 puntos	

EDUCACIÓN NO FORMAL Áreas a tener en cuenta: Administración pública, idiomas, áreas sociales	PUNTAJE MÁXIMO	10 PUNTOS
	0 a 30 horas	3 puntos
	31 a 60 horas	4 puntos
	61 a 100 horas	6 puntos
	101 a 200 horas	8 puntos
Más de 200 horas	10 puntos	

EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR SECRETARÍAS U OFICINAS	PUNTAJE MÁXIMO	10 PUNTOS
	50-60	5 puntos
	61-70	10 puntos

Se tiene en cuenta calificación de la Secretaría u oficina, aplicado al último período	71-80	15 puntos
	81-90	20 puntos
	91-100	25 puntos

Empate: En caso de empate se tomara en cuenta el porcentaje obtenido en la evaluación del desempeño, seguido de los factores de cumplimiento y por último las fortalezas establecidas en la Evaluación del Desempeño,

Nota: (Para la evaluación de los funcionarios adscritos al Despacho del Gobernador se tomará como puntaje el puntaje promedio, resultante de la evaluación general de la administración departamental dada por la Oficina de Control Interno).

Elección del mejor funcionario de la administración

Seleccionar por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación, el mejor del mejor funcionario de carrera administrativa, del listado conformado por los representantes elegidos en cada uno de los niveles jerárquicos de la Gobernación que cumpla con los parámetros y factores estipulados en la presente resolución.

Los funcionarios que hayan sido exaltados por tiempo de servicio y excelencia en cualquiera de los dos (2) últimos años serán declarados fuera de concurso y por lo tanto no podrán participar de la evaluación de la vigencia en curso.

Para la evaluación de los funcionarios adscritos al Despacho del Gobernador se tomará como puntaje, el puntaje promedio, resultante de la evaluación general de la administración departamental dada por la Oficina de Control Interno.

Elección del mejor grupo de trabajo de la administración

Grupo de trabajo: El equipo 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 (Parágrafo del Artículo 77 Decreto 1227 de 2005).

El nivel de excelencia de los Grupos 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 78 Decreto 1227 de 2005).

Para la elección anual del mejor Grupo de Trabajo en niveles de excelencia, se tendrá en cuenta los siguientes requisitos:

- Los proyectos u objetivos deben estar inscritos dentro de las metas del Plan de Desarrollo Departamental en la fecha que disponga la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación.

- Que el proyecto u objetivos inscritos, se encuentre concluido en el año inmediatamente anterior según lo dispuesto en el artículo 82 del Decreto 1227 de 2005.
- Diligenciar el formato de la Guía ejecutiva diseñada para tal fin por la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación y presentarlo ante esta dependencia en la fecha estipulada.
- El Secretario de Despacho avalará la inscripción del Grupo de Trabajo de su respectiva Secretaría, ante la Comisión de Personal por medio de oficio.
- Se inscribirá por Secretaría sólo un (1) Grupo de Trabajo.

La elección del mejor grupo de trabajo se realizará por parte de la Comisión de Personal, en audiencia pública, con la presencia de funcionarios de carrera previa convocatoria, con el fin de que cada Grupo de Trabajo inscrito exponga su proyecto, en un término de treinta (30) minutos.

Se fijan los siguientes valores cuantitativos para la elección del mejor Grupo de Trabajo, así:

ITEM	PUNTUACIÓN
Exposición	10 puntos
Impacto social	30 puntos
Innovación y creatividad	30 puntos
Recurso Financiero	10 puntos
Trabajo en Equipo	20 puntos

Las exposiciones serán evaluadas por la Comisión de Personal de acuerdo con los parámetros y puntuación establecidos.

La Comisión de Personal seleccionará, en estricto orden de mérito, a los mejores Grupos de Trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas; éste resultado se registrará en acta suscrita por los miembros de la comisión de Personal y enviada al Señor Gobernador para que mediante acto administrativo formalice la elección del mejor Grupo de Trabajo.

Si hay empate, la Comisión de Personal debe dirimir el mejor dentro de los postulados.

Reglamento interno para la elección del mejor funcionario y el mejor equipo de trabajo

Elección del mejor Funcionario de la Administración.

Participarán en la elección del mejor funcionario los empleados de carrera administrativa, que pertenezcan a los diferentes niveles jerárquicos de la administración central.

El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior, que hayan sido reportadas ante la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación para el archivo en la respectiva historia laboral. Se tendrán en cuenta solo los iguales a 100%. En caso de empates, se verificará los factores agregados para nivel sobresaliente.

Requisitos y procedimientos para la elección del mejor funcionario de carrera administrativa de la Administración:

La Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación elaborará un listado de los funcionarios por Despacho gobernador, Secretarías, Oficinas asesoras: Jurídica, Control Interno, Control Interno Disciplinario, Control de Calidad y su respectivo nivel para participar en el concurso, que cumplan con los siguientes requisitos:

- Tener un tiempo a servicio del Departamento de Santander, no inferior a 1 año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la selección.

Los funcionarios que cumplan los requisitos serán sometidos a elección por parte de todos los funcionarios de la Administración. Solo se podrá votar por un funcionario por nivel.

Serán responsables del proceso de votación y entrega de tarjetones a la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación.

Tendrán derecho a votar todos los funcionarios de la Administración en el tarjetón diseñado para tal fin, se votará solo por un funcionario por nivel. La votación se realizará el mes de Diciembre del año vigente.

La comisión de personal, seleccionara los dos (2) mejores funcionarios de carrera de cada nivel jerárquico, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

ÍTEM	PUNTAJE
Evaluación del Desempeño Laboral	40%
Puntaje por Votación	40%
Análisis de las Historias Laborales (MECI-Capacitación)	20%

CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS

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

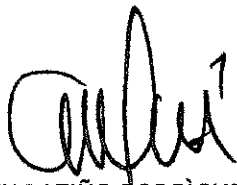
- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en los registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;
- b) En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;
- c) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- d) Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la historia laboral.

PROHIBICIONES

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial y el prestacional de los empleados.

ACTIVIDADES A EJECUTAR

Estimulo para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios (Bonos)	Febrero de 2015
Mejor Funcionario por Nivel Jerárquico	4 de Diciembre de 2015
Exaltación Funcionarios por tiempo de servicios a partir de 20 años	4 de Diciembre de 2015
Elección Mejor Equipo de Trabajo	4 de Diciembre de 2015
Apoyo Para Educación Formal a Hijos de Empleados	30 de Junio de 2015



ALEX PATIÑO RODRÍGUEZ
Director Administrativo de Talento Humano

Elaboró: John Convers - Contratista