



SISTEMA INSTITUCIONAL DE ESTIMULOS

(PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS)



DISTRISEGURIDAD
C A R T A G E N A

El recurso humano es el principal factor de generación de un servicio eficiente a la comunidad. Estamos convencidos de que proporcionando ambientes de trabajo favorable y estimulante, contribuiremos a una mejor calidad de vida de nuestros funcionarios y al cumplimiento de la misión de la entidad.

VERSIÓN 1.0

CARTAGENA, 17 DE FEBRERO DE 2017

DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIER-RECURSOS HUMANOS



INTRODUCCION

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral, buscando elevar los niveles eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor.

El bienestar social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en concordancia con su dignidad humana. La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación, para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural, haciendolo participe en la implementación de los planes y programas de la organización.

De la manera como se implemente las políticas y procedimientos en el manejo del talento humano en una organización y especialmente las relacionadas con el bienestar de los empleados, dependerá en gran medida el éxito de una administración y el cumplimiento de los objetivos y metas corporativas

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector públicos nacional, el Plan Institucional de DistriSeguridad, está orientado a la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, con el fin de elevar la percepción favorable, la motivación, la productividad y el bienestar del componente humano.

El Sistema Institucional de Estímulos de DistriSeguridad tendrá la finalidad de proporcionar herramientas físicas, intelectuales y recreativas (entre otras) para el desarrollo integral de los funcionarios; por tanto, “tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social e incentivos, todos los empleados de la entidad y sus familias –Parágrafo Artículo 20^o Decreto Ley 1567 de 1998.

El Sistema Institucional de Estímulos se materializa entre otros, a través del Programa Anual de Bienestar Social. El Decreto Ley 1567 de 1998 en los artículos 19 y 20, establece que la *“creación de los programas de bienestar social e incentivos debe organizarse a partir de la iniciativa 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”*. Conforme a lo establecido por el artículo 22 del Decreto Ley en comento, *“para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.*

En este marco, El Sistema de Estímulos de DistriSeguridad tiene por objeto formular la política interna en la materia, señalar las prioridades a atender y establecer el mecanismo o herramienta que permita planear ejecutar, evaluar y readecuar (PHVA), el proceso de bienestar, conforme al ordenamiento y directrices legales.



MARCO NORMATIVO

NORMA	OBJETO DE LA NORMA	REFERENCIA EN LA NORMA
Decreto 1567 de Agosto 5 de 1998.	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado	<p>Artículo 13º.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará 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.</p> <p>Artículo 16º.- Componentes del Sistema de Estímulos. El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Políticas Públicas. Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana; b. Planes. La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento. c. Disposiciones Legales. Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades. d. Entidades. El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como: Directoras del sistema; Coordinadoras o proveedoras; Ejecutoras e. Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.
Ley 909 de Septiembre 23 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	<p>Artículo 16. Reglamentado por el Decreto Nacional 1228 de 2005. Las Comisiones de Personal.</p> <p>2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;
Decreto 1227 de Abril 21 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.	TITULO V, CAPITULO II, ARTICULO 69 AL 85



OBJETIVO GENERAL DEL SISTEMA ESTIMULOS DE DISTRISSEGURIDAD

Establecer los lineamientos de orientación institucional para la construcción de las herramientas formales de materialización de los derechos de bienestar social laboral y estímulos a los empleados y familias de Distriseguridad, a través de la aplicación de las disposiciones legales vigentes.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS DE DISTRISSEGURIDAD

- Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación, identidad y moral laboral de los empleados de Distriseguridad.
- Mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de Distriseguridad, mediante la oferta de programas, estímulos y condiciones positivas en el ámbito laboral, familiar y social, para contribuir a que su desempeño sea eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia institucional.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida de los empleados de Distriseguridad y sus familias, en el aspecto educativo, recreativo, deportivo y cultural.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de Distriseguridad.
- Promover relaciones laborales y humanas armoniosas en beneficio de las personas y el ambiente de trabajo.

PRINCIPIOS RECTORES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS DE DISTRISSEGURIDAD

(Artículo 15 del Decreto 1567 de 1998)

- **Humanización del Trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- **Equidad y Justicia.** Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- **Sinergia.** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.



- **Objetividad y Transparencia.** Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

META DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE ESTIMULOS

Soportar cien por ciento la formulación y desarrollo del Programa Bienestar Social y Estímulos de DistriSeguridad, a fin de llevar a cabo la totalidad de las actividades y ofertas programadas y las que se incluyan atendiendo su oportunidad, pertinencia y costo.

ESTRATEGIAS DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS DE DISTRISEGURIDAD

La ruta de acción que permitirá la materialización del Sistema Institucional de Estímulos de DistriSeguridad es:

- Formulación del Programa Anual de Bienestar Social de DistriSeguridad donde se plantee el conjunto de actividades pertinentes a las áreas de protección y servicios sociales y los proyectos de calidad de vida laboral a desarrollar en el año, bajo los parámetros establecidos en el Artículo 25^o del Decreto Ley 1567 de 1998. (Anexo No 1).
- Formulación del Programa de Incentivos “como componente tangible del sistema de estímulos” que refleje los reconocimientos al desempeño, bajo los parámetros establecidos en el Artículo 27^o del Decreto Ley 1567 de 1998 (Anexo No 2).
- Ejecución de las actividades del Programa Anual de Bienestar Social y cumplimiento de la oferta institucional de estímulos
- Retroalimentación de las acciones de bienestar y de la oferta institucional de estímulos mediante la evaluación y seguimiento al Programa Anual de Bienestar Social y Estímulos, con el propósito de proponer nuevas y mejores alternativas de acción, así como vigilar la correcta aplicación del presupuesto autorizado.

ALIANZAS PARA LA COOPERACIÓN



Para desarrollar el programa de bienestar laboral de Distriseguridad, se contará con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales se establecerán los convenios especiales a que haya lugar:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Acorde con el presupuesto destinado para el programa de Bienestar, también se contemplarán las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos del programa de Bienestar Laboral.

PRESUPUESTO

En cumplimiento del Artículo 37º. del decreto 1567 de 1998, los “...las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten. Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados. Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.”.

Artículo 20 del Acuerdo Laboral 2016: “La ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, ÓRGANOS DE CONTROL, PERSONERÍA Y CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA Y CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA, Para la vigencia fiscal de 2017 apropiará en el rubro de BIENESTAR SOCIAL un porcentaje del veinticinco por ciento (25%) respecto al presupuesto aprobado para el Programa de Bienestar social en la vigencia fiscal de 2016, con el objeto de fortalecer y ampliar los programas de Bienestar social de conformidad con las normas vigentes aplicables y análisis de las propuestas presentadas ante el Comité de Bienestar Social.”

El presupuesto podrá ajustarse en función de la disponibilidad presupuestaria y a la aprobación de actividades de contingencia previamente evaluadas y aprobadas por el Comité de Bienestar.

El incremento anual del presupuesto para los Programas de Bienestar y Estímulos de Distriseguridad, corresponderá al pactado en los acuerdos entre la ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS, ENTIDADES DESCENTRALIZADAS, ÓRGANOS DE CONTROL, PERSONERÍA Y CONTRALORÍA DISTRITAL DE CARTAGENA Y CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA.

APOYOS ECONOMICOS

Como política de incentivos, se otorgaran apoyos económicos para los estudios que realice el personal con derecho de Distriseguridad en la modalidad de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, entendiéndose estas como aquellas acciones básicas de educación o



eventos de capacitación concernientes a los estudios de idiomas, técnicos, profesionales, de especialización y maestrías.

El apoyo económico será de conformidad con las proporciones detalladas en la tabla siguiente:

NIVEL JERARQUICO	PROPORCION DEL APOYO ECONOMICO
DIRECTIVO	
PROFESIONAL	
TECNICO	
ASISTENCIAL	

El personal de la Entidad que solicite el apoyo económico para iniciar, continuar o concluir su formación académica deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- Ser personal con derecho de la Entidad, registrado en el sistema de nómina y con dos años mínimos de antigüedad.
- Solicitar por escrito al Director de la Entidad la autorización correspondiente.
- Presentar carta de compromiso respectiva con la manifestación de la voluntad de finalizar los estudios en los plazos y condiciones ordinarias de la oferta académica de la institución formadora.

El apoyo económico deberá desarrollarse en el periodo fiscal que comprenda el presupuesto a aplicarse y estará sujeto a la suficiencia presupuestaria correspondiente y la comprobación por parte de la Dirección Administrativa y Financiera de la factura u orden de matrícula a nombre del funcionario.

Proyectó: E. Díaz M / P.U. Recursos Humanos y Físicos
Revisó: E. Martínez C / P. E. Jurídico.
N. Lastra Q / Director Administrativo y Financiero