	<b>PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2020</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	1 de 7

## OBJETIVO

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

## ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan Anual de Incentivos y Estímulos vigencia 2020 los funcionarios de la planta global de empleos de la Gobernación de Santander, de acuerdo con las directrices de cada Incentivo, Estímulo y Reconocimiento del Programa de Bienestar Social Laboral 2020.

## 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 mejor funcionario por nivel jerárquico,** al cual se le dará una mención honorífica, con cargo a su hoja de vida, posibilidad de recibir encargos, reubicación, 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.

## REGLAMENTO INTERNO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CADA NIVEL Y EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Elección de los mejores funcionarios de la Administración.

Participarán en la elección de los mejores funcionarios de carrera administrativa, quienes pertenezcan a los diferentes niveles jerárquicos de la administración departamental.

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

	<b>PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2020</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	2 de 7

de la Gobernación para el archivo en la respectiva historia laboral. Se tendrán en cuenta solo los iguales a sobresaliente siendo entre 95% y 100%. En caso de empates, se verificará los factores adicionales para nivel sobresaliente.

Requisitos y procedimientos para la elección de los mejores funcionarios de carrera administrativa de la Administración Departamental:

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

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.

La comisión de Personal de la Gobernación de Santander, procederá a realizar la correspondiente verificación.

### CRITERIOS DE VALORACIÓN

1. **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.
2. **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.
3. **Educación no formal:** Se tiene en cuenta los conocimientos adquiridos con corte a 30 de diciembre de la vigencia anterior, siempre y cuando se presente el debido certificado y repose en su historia laboral acreditando la culminación de los estudios.
4. **Evaluación de gestión por secretaría, dirección u oficinas:** De acuerdo al puntaje que obtuvo cada secretaría del reporte entregado por la Oficina de Control Interno.
5. **Evaluación de Calidades Humanas:** Se aplicará encuesta que permita medir el funcionario que ostenta mejores calidades humanas, entre quienes posterior a la aplicación de los cuatro criterios anteriores ocupen los tres primeros puntajes en cada nivel jerárquico. Dicha encuesta será diligenciada por los funcionarios que laboran al interior de las secretarías o dependencias donde laboren dichos funcionarios.

	<b>PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2020</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	3 de 7

**Empate:** En caso de empate se tomará 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.

En el caso de los funcionarios que prestan sus servicios en los centros educativos, pagos con recursos del sistema general de participaciones se tomará la evaluación de la Secretaria de Educación

#### **Elección del mejor funcionario de la administración**

Será seleccionado por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación y la Comisión de Personal, el mejor de los mejores funcionarios de carrera administrativa, del listado conformado por los representantes elegidos en cada uno de los niveles jerárquicos de la Gobernación con el mayor puntaje y que cumpla con los parámetros y factores estipulados en la presente resolución.

#### **FACTOR DEFINICIÓN PUNTAJE OBSERVACIÓN**

<b>EVALUACIÓN LABORAL</b>	<b>DESEMPEÑO</b>	Puntaje Sobresaliente
(EDL) Calificación definitiva		30 puntos

<b>EDUCACIÓN FORMAL</b>	<b>PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS.</b>	
Se calificará con el título de más alto nivel académico.  Los puntos no son acumulables dentro del ítem	Bachiller	3 puntos
	Técnico— Tecnólogo	7 puntos
	Pregrado	12 puntos
	Especialización	16 puntos
	Doctorado- Maestría	20 puntos

**PLAN ANUAL DE INCENTIVOS  
2020**

CODIGO	AP-AI-PL-02
VERSIÓN	5
FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
PÁGINA	4 de 7

<b>EDUCACIÓN NO FORMAL</b>  Áreas a tener en cuenta:  Administración pública, idiomas, áreas sociales	<b>PUNTAJE MÁXIMO 10 PUNTOS</b>	
	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

<b>EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR SECRETARÍAS U OFICINAS</b>  Se tiene en cuenta calificación de la Secretaría u oficina, aplicado al último período	<b>PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS</b>	
	50-60	5 puntos
	61-70	7 puntos
	71-80	12 puntos
	81-90	16 puntos
	91-100	20 puntos

<b>EVALUACIÓN HUMANAS</b>  Se tiene en cuenta calificación de la Secretaría aplicada mediante encuesta, con criterios como compromiso, responsabilidad, compañerismo.	<b>CALIDADES</b>  <b>PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS</b>
---	---

Los ítems a tener en cuenta en caso de empate son:

ÍTEM	PUNTAJE
Evaluación del Desempeño Laboral	40%
Puntaje por Votación	40%
Análisis de las Historias Laborales	20%

	<b>PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2020</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	5 de 7

### **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 integrantes inscritos del grupo de trabajo deberán ser de carrera Administrativa.
- 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.

	<b>PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2020</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	6 de 7

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.

#### **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 meritario.
- 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.

	<b>PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2020</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	5
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	7 de 7

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.

ACTIVIDAD	CRONOGRAMA
Estímulo para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios	Diciembre de 2020
Mejor Funcionario por Nivel Jerárquico	Junio de 2020
Exaltación Funcionarios por tiempo de servicios a partir de 20 años	Noviembre de 2020
Elección Mejor Equipo de Trabajo	Noviembre de 2020
Apoyo Para Educación Formal a Hijos de Empleados	Agosto de 2020

  
**ELGA JOHANNA CORREDOR SOLANO**  
 Directora Administrativa de Talento Humano

Proyectó: Daniel Mejía Morón   
 Coordinador de Bienestar Social Laboral