



MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS,
TRANSPORTE, VIVIENDA
Y DESARROLLO URBANO

GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

MANUAL DE INCENTIVO NO ECONÓMICO PARA EMPLEADOS MOPTVDU EVALUADOS EN DESEMPEÑO

**Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y
Cultura Institucional
Unidad de Formación y Desarrollo**

JULIO 2017



**Trabajando  con
Transparencia**



INDICE

CONTENIDO	PAG
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
3. JUSTIFICACION.....	5
4. BASE LEGAL.....	6
5. SEGUIMIENTO.....	7
6. PLAN DE INCENTIVOS.....	7
⇒ Beneficio del incentivo no económico	
⇒ Beneficiarios del plan de incentivo	
⇒ Periodo de otorgamiento del incentivo	
⇒ Responsables de ejecutar el plan de incentivo	
⇒ Criterios para el otorgamiento de incentivo no económico	
⇒ Reconocimiento a los evaluados, como desenlace de las evaluaciones de desempeño	
⇒ Responsabilidades De Las Gerencias Y Unidades	
⇒ Términos	
7. VIGENCIA.....	10





1. INTRODUCCIÓN

Es confortante para un servidor público superar logros, alcanzar objetivos y metas, incluso, elevar su nivel de motivación, el cual busca superar sus propios límites, innovando así sus propias expectativas.

Estas acciones deben ser reconocidas ya que son el resultado de sus funciones y tareas asignadas de las y los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas Transporte y de Vivienda y Desarrollo Urbano en su evaluación de desempeño, ya que muchas veces sobrepasan los objetivos previstos por el alto grado de responsabilidad, su buena actitud y el deseo de triunfar dentro de esta Cartera de Estado ; lo que redundará en el mejor esfuerzo que supera con calidad , eficiencia y efectividad su desempeño laboral.

El presente documento especifica los reconocimientos no económicos otorgados a los servidores públicos calificados como sobresalientes en la evaluación del desempeño. Así mismo se definen el mecanismo que deberán considerarse para el otorgamiento de los mismos, con el fin de garantizar la mejora continua de los resultados en la evaluación del desempeño.





2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Disponer de un documento técnico en el cual se especifiquen los incentivos no económicos que se otorgan a las y los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, Transporte y de Vivienda y Desarrollo Urbano, evaluados como sobresalientes y así estimular el desempeño laboral de cada uno de ellos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1- Reconocer el esfuerzo, compromiso y disposición de las y los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, y de Vivienda y Desarrollo Urbano, evaluados como sobresalientes.
- 2- Motivar a la Eficiencia, Satisfacción, Identidad y Bienestar de las y los servidores públicos en el desempeño de su labor.
- 3- Fortalecer la Cultura Institucional del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, y de Vivienda y Desarrollo Urbano, reconociendo el esfuerzo individual y de esta forma mejorar la satisfacción en el personal.





3. JUSTIFICACIÓN

Los Incentivos significan “Reconocimiento” que no es más que un premio emocional que nace en recompensa por un trabajo bien hecho. Estos tienen como finalidad motivar a las y los servidores públicos por logros alcanzados, y metas que la Institución establece, adaptadas a las necesidades Institucionales que son retribuidos por el talento humano que lo componen.

Estos buscan aumentar la motivación de las y los trabajadores para elevar su desempeño laboral, mismo que se convierte en una constante para superar expectativas, pues con un buen desempeño se alcanza los resultados en las unidades organizativas.

Esta es la premisa, de la cual parte el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, y de Vivienda y Desarrollo Urbano para reconocer el valioso aporte de todos sus colaboradores con resultados favorables, en respuesta a la evaluación de su rendimiento laboral, procurando en gran medida, mantener un equilibrio entre lo que ofrece a sus empleados/as y lo que recibe de ellos/as.





4. BASE LEGAL

Normas Técnicas de Control Interno específicas – Diario Oficial #58, Tomo 58, publicado 23/03/2012

ART. 1. Las presentes normas técnicas de control interno específicas, constituirá el marco básico legal que establecerá el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, y de Vivienda y Desarrollo Urbano para la realización de sus actividades y su aplicabilidad será de carácter obligatorio para todos los funcionarios y empleados de cada Unidad y Dependencia de la Entidad de acuerdo a su Estructura Organizativa

ART.43. el Ministro, Viceministro, Directores, Gerentes y Jefes documentarán y tendrán actualizadas las políticas y procedimientos de control interno los cuales deberán estar en un Manual aprobado por el Ministro, con la finalidad de garantizar razonablemente el cumplimiento de Control Interno, así mismo tendrá que efectuarse un proceso de divulgación que deberá ser complementada con acciones orientadas a garantizar que dichas políticas y procedimientos, sean apropiadamente comprendidas por los funcionarios y empleados del Ministerio y que los responsables de su ejecución tengan la capacidad de aplicarlas respectivamente.





ART.48. la Unidad de Desarrollo Institucional, en coordinación con las unidades involucradas, establecerá las políticas y los procedimientos sobre el diseño y uso de documentos que serán utilizados para efectuar anotaciones adecuadas de las transacciones y hechos significativos que se realicen en el Ministerio.

5. SEGUIMIENTO

El presente documento estará sujeto a revisiones y modificaciones periódicas en función de las políticas, objetivos y las necesidades que surjan a partir de su aplicación, por cuanto debe ser flexible a los cambios que se producen dentro de la Institución.

Toda revisión, cambio o modificación será responsabilidad de la Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional, a través de la Unidad de Formación y Desarrollo del Talento Humano, quién someterá a consideración del Señor Ministro, las actualizaciones y modificaciones en el futuro, así como también de su difusión y aplicación.





6. TIPOS DE INCENTIVOS Y SU UTILIZACION

El Ministerio de Obras Públicas, Transporte, y de Vivienda y Desarrollo Urbano a través de la implementación de su plan de incentivos no económicos busca:

- 1- Estimular a las y los servidores a contribuir a la mejora continua en su rendimiento.
- 2- Crear la oportunidad de participar en proyectos y /o procesos de interés institucional que aporten al cumplimiento de la políticas y metas establecidas.
- 3- Valorar el esfuerzo, nivel de disposición alcanzado por las y los trabajadores de esta cartera de Estado.
- 4- Propiciar buenas prácticas en las y los servidores públicos así como una sana percepción ante las autoridades institucionales.

Los incentivos no económicos especificados en el presente documento serán aplicados a los diferentes niveles ocupacionales de la Institución, exceptuando a los Gerentes y directores; permitiendo así que las y las los servidores públicos muestren una actitud positiva y generen confianza en sí mismos y en la institución, de tal forma que favorezca el crecimiento y la productividad personal e Institucional.

Lo anterior se otorgara una vez la alta autoridad, Direcciones y Gerencias hayan recibido los resultados de la evaluación de desempeño al año correspondiente.

Para ello la Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional en coordinación con los jefes inmediatos de cada área, serán los responsables de garantizar el cumplimiento de estos.



Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional





Su aplicabilidad será para todo el personal evaluado como sobresaliente, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos

1. Haber obtenido el criterio de sobresaliente en la evaluación del desempeño.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año referido a la evaluación de desempeño ejecutada.

Así mismo lo tipos de incentivos a los cuales se hace referencia y tendrán acceso las y los empleados evaluados como sobresalientes serán:

INCENTIVO	ESPECIFICACIONES PARA SU APLICACIÓN
1. Oportunidades educativas	⇒ Ampliar conocimientos ofreciendo nuevas temáticas que fortalezcan las Técnicas y estrategias de trabajo a las y los Colaboradores, según necesidades y deseos.
2. Diploma de felicitación firmado por el señor ministro	⇒ Reconocer el esfuerzo que sus colaboradores hacen día a día por alcanzar los objetivos Institucionales.
3. Involucramiento de las y los empleados en tareas claves de las gerencias y direcciones o Unidades.	⇒ Las gerencias y direcciones consideraran al personal sobresaliente para integrar equipos líderes en proyectos claves de cada unidad.
4. Administración participativa	⇒ Las direcciones y gerencias permitirán que las y los trabajadores sean involucrados en la delegación de funciones y proceso de toma de decisiones. ⇒ Es decir, que también podrán identificar problemas, análisis de las posibles causas y escogiendo sus posibles soluciones.





7. VIGENCIA

El presente manual de incentivo no económico entra en vigencia a partir de la fecha de su aprobación, por parte de las autoridades ministeriales.

San Salvador, Julio de 2017

Elaborado Por: 

UNIDAD DE FORMACIÓN
Y DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO

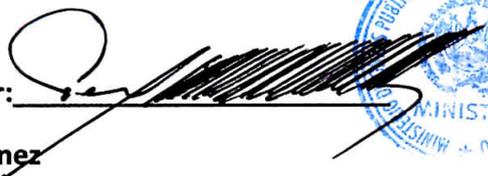
Ing. Mario Martinez

Coordinador de la Unidad de Formación y Desarrollo

Revisado Por: 

Licdo. Julio Cesar Rivera Galán

Gerente de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional

Aprobado por: 

Gerson Martinez

**Ministro de obras públicas, transporte,
y de vivienda y desarrollo urbano**

