

PLAN DE INCENTIVOS

DIMENSION MIPG: TALENTO HUMANO

ALCALDIA MUNICIPAL DE QUIBDÓ-CHOCÓ

2021

PLAN DE INCENTIVOS

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de Incentivos y los programas de bienestar. Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

El Plan de Incentivos hace parte del sistema de Estímulos y es la estrategia adoptada por la entidad para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de estímulos consiste en buscar el Bienestar social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo si los hubiere y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados. Es importante mencionar que el plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad.

MARCO NORMATIVO

DECRETO LEY 1567 DE 1998

ARTICULO 13. Establece 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 sus labores y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ARTICULO 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTICULO 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

ARTICULO 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos están dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño, se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, los programas de incentivos buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia, se estructurarán a través de planes de incentivos.

ARTICULO 29. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a conocer 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.

LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004

PARAGRAFO ARTICULO 36. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar y incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

LEY 1474 DE 2011

ARTICULO 74. Establece que a partir de la vigencia de la presente Ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en sus respectivas páginas web el Plan de acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

DECRETO 612 DE 2018

ARTICULO 1°. Adicionar al capítulo 3 del título 22 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Método Integrado de Planeación y Gestión, el Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

- Plan Institucional de Archivos de la Entidad – PINAR
- Plan anual de adquisiciones
- Plan anual de vacantes
- Plan de previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos y Institucional

- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y salud en el Trabajo
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

OBJETIVOS

- Establecer las directrices bajo las cuales se orientan los Incentivos que reciben los funcionarios como resultado de su desempeño en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.
- Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción y a los provisionales de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la función Pública
- Contribuir al crecimiento tanto individual como grupal de los empleados.
- Fortalecer el compromiso institucional
- Incrementar los niveles de excelencia, calidad, satisfacción y bienestar de los empleados.

ALCANCE.

Aplica para los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Quibdó con el fin de otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y Provisionales, el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de las evaluaciones de desempeño laboral período 2021, su implementación será inmediata y obligatoria a partir de la fecha de su publicación, razón por la cual los procedimientos existentes deben ser revisados y ajustados a los lineamientos dados en este documento:

- Todos los empleados públicos de carrera administrativa de todos los niveles jerárquicos son objeto de incentivos como reconocimientos al desempeño individual sobresaliente por calificación de la evaluación del desempeño correspondiente a la presente vigencia.
-

- Los servidores de Libre Nombramiento y Remoción y los Provisionales en los niveles profesional, técnico y asistencial que acrediten el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente a la presente vigencia.
- Los empleados públicos de los niveles profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente, lo cual se determina con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo de la calidad del mismo y de su efecto en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con la que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo de acuerdo con el artículo 2.2.10.11 del decreto 1083 de 2015.

DEFINICIONES.

INDICADOR. Variable compuesta por uno o más elementos que son objetos de medición.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO. Conjunto de indicadores de medición, los cuales cuentan con una participación sobre el resultado final del nivel de cumplimiento de los funcionales.

PONDERACIÓN. Es el porcentaje de participación que tiene cada indicador sobre el nivel total de cumplimiento.

DESEMPEÑO. Cumplimiento de los objetivos y metas de cada empleado público.

OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Los empleados públicos de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Quibdó de carrera administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y Provisionales de los niveles profesionales, técnicos y asistencial, podrá ser seleccionado como el mejor empleado del nivel en el cual se encuentre. Para ello, se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener más de UN año de servicio en la Alcaldía Municipal de Quibdó
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño de la actual vigencia.

TIPOS DE INCENTIVOS.

De acuerdo al decreto 1567 de 1998, los tipos de incentivos no pecuniarios que deben como mínimo ser incluidos dentro del plan y que pueden ser elegidos por aquellos empleados que sean nombrados como mejores empleados públicos son:

- Becas para educación formal
- Actividades turísticas
- Participación en capacitación y formación a nivel nacional como parte de los proyectos especiales
- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional
- Financiación de investigaciones
- Reconocimiento público o labor meritoria

DIRECTRICES GENERALES

1. Anualmente la entidad debe establecer para sus funcionarios la definición de metas y objetivos corporativos, bajo los cuales se definen los indicadores de desempeño de los funcionarios.
2. El programa de incentivos debe estar alineado con los objetivos de la entidad, de tal forma que los indicadores propuestos se cumplan y midan en periodos no mayores a un año.
3. Todo indicador debe ser medible de forma razonable al área que se enfoca
4. El programa de incentivos propuesto para los funcionarios, debe contar con la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Alcaldía, quien definirá los criterios, procedimientos e instrumentos para elegir a los mejores empleados, los mejores equipos de la entidad, así mismo apoya en la elección del mejor empleado de carrera, libre nombramiento y provisional a a dirimir los empates que se presenten en el proceso y definir el equipo de los trabajadores que apliquen a la convocatoria de los mejores equipos de trabajo.
5. Todo funcionario que tenga los mejores resultados, recibirá el reconocimiento establecido dentro de las fechas establecidas por la entidad.
6. El programa de incentivos deberá ser divulgado a todos los funcionarios de la entidad facilitando su entendimiento.
7. Los indicadores serán revisados trimestralmente, de tal forma que cada funcionario pueda identificar a tiempo las oportunidades de mejora para el cumplimiento del indicador.

8. El registro de las evaluaciones que permiten concluir el nivel de cumplimiento será registradas por la oficina de Talento Humano.

OTRAS DISPOSICIONES.

1. Cualquier modificación de la presente política, será aprobada por el Comité Institucional de Gestión de la Entidad.



MARTIN EMILIO SANCHEZ VALENCIA
Alcalde Municipal

Elaboró	Revisó	Aprobó	Suscribe
 Oscar Saucedo Perea Jefe Talento Humano	 Gloria Lizette Palacios C Secretaria General	Jose Alber Lemos Lozano Secretario Técnico Comité Gestión y Desempeño Institucional	Martin Emilio Sanchez Valencia Alcalde Municipal