

ERIS HERNANDEZ JULIO

PRESIDENTE

CONCEJO MUNICIPAL COVEÑAS – SUCRE



PLAN DE INCENTIVOS

Institucionales

**Concejo Municipal
de Coveñas**



Coveñas
es de todos



PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2022

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS

ENERO DE 2022

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS.

Contenido

1. INTRODUCCION	4
2. MARCO LEGAL.....	5
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS.....	5
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4. ALCANCE DEL PLAN DE INCENTIVOS	6
4.1 POBLACIÓN OBJETIVO	6
5. CONTENIDO DEL PLAN.....	6
6. PLANES DE INCENTIVOS.....	7
6.1 TIPOS DE PLANES	7
7. DISEÑO Y DESARROLLO DE LOS PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIAS.....	10
7.1 REQUISITOS PARA HACERSE ACREEDOR A LOS INCENTIVOS.....	10
7.2 RECONOCIMIENTO DE LOS INCENTIVOS	10
8. RECONOCIMIENTOS SIMBÓLICOS	11

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

1. INTRODUCCION

El Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, compila los decretos reglamentarios del sector expedidos por el Gobierno Nacional que contiene las directrices legales estableciendo los temas de bienestar y estímulos laboral.

Desde su óptica, el Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de un ambiente adecuado, donde se generen los efectos positivos de toda actividad laboral y donde se refleje en general, la correspondencia del estado hacia el respeto y la valoración de la dignidad humana, es decir, el disfrute de la actividad laboral en medio de la contribución que realizan los funcionarios con sus servicios prestados al ciudadano, y al estado.

La mejora de las condiciones de ese ambiente laboral, y sus “recompensas” mejoran la calidad de vida laboral, y la obtención de los fines esenciales del estado en un escenario de realización personal. Es por ello que tiene la necesidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

Es por ello que el Estado busca fortalecer institucionalmente la Administración Pública, por ello los planes de bienestar social se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el Plan de Incentivos y Estímulos, se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano. El presente Plan de brinda las herramientas para mejorar el clima organizacional, así como las necesidades de los funcionarios y servidores públicos de ser reconocidos por el aporte diario al cumplimiento de los fines misionales de la entidad, y ser estimulado para servir de ejemplo a los demás miembros del equipo de trabajo con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

2. MARCO LEGAL

El marco legal lo constituye actualmente el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector expedidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades reglamentarias y que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.

“Sistema de estímulos”

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social..

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector expedidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades reglamentarias y que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.

El decreto 1567 de agosto 5 de 1998, por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, estableció:

“Sistema de estímulos para los empleados del estado”

Del análisis del marco legal, y de la naturaleza jurídica de la entidad se desprende la aplicación y el campo de acción del plan de incentivos y estímulos de la corporación Concejo municipal de Coveñas.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias para el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores de periodo fijo de la institución, mediante reconocimientos y estímulos, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la entidad, a su desempeño laboral, y al fortalecimiento de la cultura organizacional, dirigidos a estimular específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente aumentando la satisfacción de los empleados, generando en los funcionarios un mayor compromiso con los objetivos institucionales.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir las formas de reconocer y premiar la excelencia del desempeño laboral de los Servidores públicos de las áreas que aportan a los procesos de gestión, y misional procurando el mejoramiento continuo institucional.
- Formular el Plan Institucional de Incentivos para los servidores públicos del Concejo Municipal de Coveñas, con el propósito de contribuir a su bienestar y motivación, mejorando el entorno laboral.
- Aumentar la satisfacción de los empleados de la corporación que se desempeñan en el sector público.

4. ALCANCE DEL PLAN DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos, se desarrollarán mediante reconocimientos y estímulos, diseñados para premiar específicamente la excelencia en desempeño de sus funciones, a través de ellos se beneficiarán todos los servidores del Concejo Municipal que tengan derecho a ello dentro del ámbito de la aplicación en entidad.

4.1 POBLACIÓN OBJETIVO

Para el Concejo Municipal de Coveñas este plan está encaminado a cubrir al personal vinculado en la planta de cargos de periodo fijo, dando cumplimiento a la ley, ampliando el alcance del mismo a otorgar estímulos e incentivos en las formas descritas a continuación.

Las disposiciones legales están dirigidas principalmente a todos los servidores de carrera administrativa, los cuales son objeto de reconocimiento al desempeño eficiente y sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior. Asimismo, todos los servidores de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial con calificaciones en nivel sobresaliente en el año inmediatamente anterior.

Los servidores de los niveles Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.

5. CONTENIDO DEL PLAN

Programas de Incentivos:

El sistema de bienestar laboral, según lo establece la guía de estímulos para los servidores públicos expedida por la DAFP, expone que el bienestar laboral, hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades, La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@COVENAS-SUCRE.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

Por ello los Programas de incentivos: están encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Los programas de incentivos están orientados a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, y a premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Otorgamiento de Estímulos

Participan los funcionarios cuyas evaluaciones del desempeño, durante el año inmediatamente anterior, hayan sido sobresalientes. Una vez postulados por las diferentes áreas, se somete a aprobación del Comité Institucional del Talento Humano.

6. PLANES DE INCENTIVOS

Están orientados a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado del Concejo Municipal y de cada uno de los niveles jerárquicos que alcancen niveles de excelencia y los equipos de trabajo que igual se destaquen por procurar y/o alcanzar los niveles de excelencia.

6.1 TIPOS DE PLANES

Como lo establece la normatividad los programas de incentivos junto con los de bienestar social, son un componente del sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores de carrera administrativa mediante programas de calidad de vida laboral, deberán dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente que busca que los funcionarios tengan un mayor compromiso con los objetivos institucionales.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, los incentivos de que trata el decreto 1083, en los artículos 2.2.10.8, 2.2.10.9, 2.2.10.10 que otorga la Institución serán:

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo	Ejemplo Asociado
Reconocimientos	Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.	Reconocimiento Verbal Una frase de aprobación. Reconocimiento Gestual o Mímico. Un gesto de aprobación o una nota de felicitación o agradecimiento
Informales	Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.	En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.
Formales	Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.	Los incentivos otorgados por obtener una evaluación excelente.
Monetarios a los equipos de trabajo (Pecuniarios)	Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 5 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.	Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad que no debe superar los 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad. (No pecuniarios)	Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.	1. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional que bien pueden ser de carácter institucional o de interés personal. 2. Programas de turismo social (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación). 3. Día compensatorio. 4. Plan vacacional escogido. 5. Actividades socioculturales y recreativas. 6. Estacionamiento pagado por la empresa. 7. Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador, literatura). 8. Financiación de investigaciones o de estudios en el Exterior
---	--	---

Fuente. Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas DAFP-2012.

i. INCENTIVOS PECUNIARIOS

Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo en la entidad, dichos reconocimientos económicos serán hasta de cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, que la entidad reconocerá según distribución presupuestal que efectúe el Comité de Bienestar Social e incentivos y que conste en las Actas de las reuniones.

ii. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a los funcionarios, individuos o equipos de trabajo, por su desempeño productivo en niveles de excelencia, en los cuales se podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios a los siguientes:

- Comisiones.
- Becas para educación formal
- Participación de proyectos.
- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional.
- Programas de turismo social.
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria

Y demás que establezca el gobierno nacional.

7. DISEÑO Y DESARROLLO DE LOS PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIAS

Será responsabilidad directa de la mesa directiva implementar los mecanismos, para diseñar y poner en marcha los planes de incentivos no pecuniarios, teniendo en cuenta para ello, las necesidades de los beneficiarios y lo estipulado en el decreto 1083.

7.1 REQUISITOS PARA HACERSE ACREEDOR A LOS INCENTIVOS

Para hacerse acreedor a los incentivos de que trata este capítulo, se deberán acreditar los siguientes requisitos:

1. Haber sido seleccionados como el mejor empleado de carrera de nivel jerárquico o el mejor equipo de trabajo de la Institución, dentro de los criterios de excelencia en el desempeño.
2. Tener por lo menos un (1) año de antigüedad dentro del Concejo.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente durante los dos (2) últimos años de servicio.

La evaluación del desempeño, la calificación de servicios, la calidad del servicio al cliente, la eficiencia en la labor y los resultados del trabajo del equipo serán las medidas objetivas de valoración para conceder los incentivos, pero en todo caso, el primer criterio de selección será el más alto puntaje obtenido en la calificación de servicios.

7.2 RECONOCIMIENTO DE LOS INCENTIVOS

Para que los incentivos puedan ser reconocidos legalmente se requerirá de acto administrativo motivado.

El Comité de Bienestar Social e Incentivos será el encargado de efectuar el estudio y la postulación del otorgamiento de incentivos, con base en la información suministrada por el funcionario responsable de la administración del Recurso Humano.

Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los establecidos por la Institución.

Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia, debe tener reconocimiento por escrito por parte del superior inmediato, el cual debe anexarse a la hoja de vida.

El funcionario responsable de la administración del Recurso Humano divulgará en lugar público de la Institución, el nombre de los mejores servidores públicos que resulten elegidos como los mejores empleados y los mejores equipos de trabajo.

8. RECONOCIMIENTOS SIMBÓLICOS

Dado que El Programa de Incentivos y Estímulos, en su mayoría contempla estímulos para los empleados de carrera, y en el caso del concejo municipal el empleo es de periodo fijo, el plan contempla reconocimientos simbólicos como medallas al mérito administrativo y menciones honoríficas (diplomas), los cuales se entregarán en acto público a los equipos de trabajo y empleados seleccionados, en el número que estime conveniente el Comité de Incentivos, pertenecientes a los grupos establecidos, de acuerdo con los lineamientos establecidos.

8.1 Mejor funcionario

Pueden hacerse acreedores a este incentivo, los servidores de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial que demuestren a través de una evaluación objetiva, que su desempeño se encuentra en el nivel de excelencia.

El nivel de excelencia de los trabajadores se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período objeto del programa e incentivos.

De acuerdo con la normatividad vigente, los incentivos para el reconocimiento individual de los servidores públicos por su desempeño excelente son de carácter no pecuniario, tales como educación formal, publicación de trabajos, reconocimiento público, programas de turismo social

8.2 Salario Emocional

Con el salario emocional, se busca retribuir con beneficios que no generan gastos para la administración, a los servidores del concejo, lo anterior con el fin de alcanzar que existan más servidores satisfechos, mayormente productivos y con un alto sentido de pertenencia con la entidad.

Los beneficios del salario emocional, aplican para los servidores de la planta de personal del concejo municipal y dentro de estos se encuentran:

8.1.1. Día de Cumpleaños: Mediante este incentivo, se le permite al servidor tener la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha tan especial en compañía de

su familia y seres más cercanos. y se debe tramitar ante la secretaria general diligenciando el formato establecido.

8.1.2. Uso de bicicleta:, mediante este incentivo todos los servidores públicos “recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”, En el marco del artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, se promoverá el uso de este medio de transporte.

8.1.3. Descanso compensado: Semana santa y festividades de fin de año. Los servidores del concejo municipal tendrán la posibilidad de optar por descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso. Lo mencionado, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad y de conformidad con lo establecido en el Artículo 2.2.5.5.51. del Decreto 1083 de 2015.

8.1.4. Horario flexible: Se garantizará la adopción de horarios de trabajo flexibles, establecidos; lo anterior, de acuerdo a las necesidades del servidor.

8.1.5. Mención de Honor: Todos los servidores que hayan alcanzado el nivel sobresaliente tendrán derecho a menciones de honor para su hoja de vida. Adicionalmente habrá mención de honor: se tendrá en cuenta Como incentivos por la correcta atención al usuario y al ciudadano.

ERIS HERNANDEZ JULIO
Presidente