



Concejo Municipal
de Coveñas

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS
DEPARTAMENTO DE SUCRE

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS
VIGENCIA 2025

JAVIER SEGUNDO NUÑEZ
PRESIDENTE

MARZO 2025

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





Concejo Municipal
de Coveñas

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

**JAVIER SEGUNDO NUÑEZ
PRESIDENTE**

**LUIS EDUARDO
OLASCUAGA CUELLO
PRIMER
VICEPRESIDENTE**

**SORAIDA MARQUEZ
LOPEZ
SEGUNDO
VICEPRESIDENTE**

**KELLY JOHANA MENA OROZCO
SECRETARIA GENERAL**

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





Concejo Municipal
de Coveñas

CONCEJALES DE COVEÑAS

**DARWIN CHICA TIRADO
JAVIER JOSE DÍAZ BLANCO
SADDAM ALBERTO FERIA MERCADO
ERIS RAFAEL HERNANDEZ JULIO
MARIA PATRICIA MENDOZA VEGA
JAVIER SEGUNDO NUÑEZ RINCO
LUIS EDUARDO OLASCOAGA CUELLO
PEDRO ELIECER REVUELTAS AGUIRRE
MARTA ISABEL RIOS REVUELTA
SORAIDA MARQUEZ LOPEZ
KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA**

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





Concejo Municipal
de Coveñas

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	5
MARCO NORMATIVO	6
OBJETIVOS	7
ALCANCE	7
BENEFICIARIOS DE INCENTIVOS	8
OTROS INCENTIVOS	9
EVALUACION Y SEGUIMIENTO	10

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050

www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co





1. INTRODUCCIÓN

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 y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

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 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.

En consecuencia, el Concejo Municipal de Coveñas para el año 2025, establece lineamientos frente a incentivos y estímulos en actos administrativos internos, con base a los cuales se ha definido el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025.



2. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998.

Artículo 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 su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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

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

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer 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 de 2004, parágrafo del Artículo 36.

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

Decreto 1083 de 2015, Título 10. Artículo 2.2.10.8.

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.



3. OBJETIVO

Definir y orientar los objetivos, las políticas y las estrategias para realizar un reconocimiento a los mejores servidores de la corporación según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida familiar, laboral y social; coadyuvando a elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad de los compromisos institucionales.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Reconocer el buen desempeño en niveles de excelencia de los servidores del Concejo Municipal de Coveñas.
- ✓ Propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos institucionales, reconociendo el desempeño en niveles de excelencia.
- ✓ Generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas.
- ✓ Aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los empleados públicos con su Corporación.

4. ALCANCE

El Presente plan de incentivos busca fomentar el compromiso, la eficiencia y el cumplimiento de metas institucionales por parte de los servidores públicos y demás colaboradores vinculados al concejo de Coveñas.

5. BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS

Para la vigencia fiscal 2025, se tendrá en cuenta estimular el desarrollo y el buen desempeño laboral de los servidores de la Corporación:

- ✓ Los logros alcanzados por los equipos de trabajo en la ejecución de los planes de acción.



- ✓ 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.

Para la calificación de los trabajos en equipo o por procesos se determinan los siguientes factores, de acuerdo con el nivel de cumplimiento de cada uno de ellos:

No	FACTORES	PUNTAJE		
		Excelente 10	Bueno 8	Aceptable 6
1	Aportes a la Gestión	85 -100	70-84	60-69
2	Cumplimiento Misional	85 -100	70-84	60-69
	TOTAL, PUNTOS	20	16	12

1. APORTES A LA GESTIÓN:

Es el que se relaciona con el aporte generado directamente con la capacidad del trabajo o producto para resolver problemas organizacionales y/o misionales que apunten al logro de la de gestión de acuerdo con la misión y plan estratégico del Concejo de Coveñas.

EXCELENTE: Cuando el trabajo realizado genera aportes valiosos en ejercicio misional. 100%

BUENO: Cuando el trabajo realizado posee por lo menos un 80% de componentes que generan un mejoramiento en el logro de la gestión

ACEPTABLE: Cuando trabajo realizado presentado posee no menos del 60% de componentes que generan un mejoramiento en el logro de la gestión.

2. CUMPLIMIENTO MISIONAL:

Es el nivel de cumplimiento misional con relación a los trabajos o productos presentados en términos de actividades programadas en los planes de acción e indicadores de gestión.

EXCELENTE: Cuando el trabajo presentado logra el 100% de las metas y/o actividades programadas



BUENO: Cuando el trabajo presentado logra un porcentaje no inferior al 80% de las metas y/o actividades programadas.

ACEPTABLE: Cuando el trabajo presentado logra un porcentaje no inferior al 60% de las metas y/o actividades programadas.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Los incentivos no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como el mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos, así como a los mejores equipos de trabajo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 33 del Decreto Ley 1567 de 1998 y 77 del Decreto 1227 del 2005, se podrán otorgar los siguientes incentivos no pecuniarios:

- a) Bono recreativo hasta por un valor equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales.
- b) Asistencia a cursos, eventos, seminarios que se desarrollen en cualquier ciudad del país hasta por dos (2) smlmv, incluida inscripción, transporte y manutención.
- c) Reconocimiento público a labor meritoria.
- d) Reconocimiento a través de mención de honorífica, resaltando los logros alcanzados por los procesos o equipos de trabajo, o logros individuales a través de acto administrativo a los funcionarios del Concejo de Coveñas, la cual será con copia a la hoja de vida de cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo durante el año 2025.

6. OTROS INCENTIVOS

- **DESCANSO COMPENSADO PARA SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO.**

En cumplimiento al artículo .2.2.5.5.51 del Decreto 648 de 2017, se otorgará a los servidores de la Corporación descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.



- **DÍA DE DESCANSO POR FECHA DE CUMPLEAÑOS.**

En el Desarrollo del marco del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación, y con el fin de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida integral de los funcionarios, se otorgará un (1) día hábil de descanso remunerado, en la fecha

7. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

- Cada dependencia administrativa del Concejo debe presentar un informe cuatrimestral de avance de metas y cumplimiento del plan.
- Se deben incluir análisis cualitativos y cuantitativos.
- Rol: verificar cumplimiento de criterios y aprobar asignación de incentivos.
- Realizar reuniones cuatrimestrales para verificar el cumplimiento de metas.
- Evaluar independiente el impacto y transparencia del plan de incentivos.
- Realizar recomendaciones de mejora, ajuste de indicadores, y validación de cumplimiento.