


 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
		Versión: 01	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Fecha:	
		Página: 1	

PLAN DE ESTÍMULOS

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO 2020

Elaborado por: Katherine Villanueva	Aprobado por: Víctor Alfonso Ortiz Cepeda		
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Director de Talento Humano		
Fecha de elaboración:	Fecha de Aprobación:		
Procesos Relacionado: Gestión humana	Página de	Version: 01	Informe de Gestión

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código:</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>PLAN DE ESTÍMULOS</p>	<p>Fecha:</p>	
		<p>Página: 1</p>	



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 de bienestar, así mismo, 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 Programa 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.

El artículo 69 del decreto 1227 de 2005, establece: *“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 del Plan de Bienestar Social”;* en cuanto al Decreto 1083 de 2015, Título 10, Artículo 2.2.10.1 se estipula: *“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 1227 de 2005, art. 69)”*, igualmente en el Título 10. Artículo 2.2.10.8 se encuentra plasmado: *“Planes de incentivos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76).*

El Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, en su Capítulo 3: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN, artículo 2.2.22.3.1: Adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que se refiere a dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código:</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>PLAN DE ESTÍMULOS</p>	<p>Fecha:</p>	
		<p>Página: 1</p>	

de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, dando relevancia al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.



Por último, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, articula el quehacer institucional, mediante los lineamientos de diez y seis (16) políticas de desarrollo administrativo y el monitoreo y evaluación de los avances en la gestión institucional y sectorial. El talento humano y los recursos administrativos, tecnológicos y financieros se convierten en el soporte para el cumplimiento de las metas institucionales.

Fundamentación del Programa de Estímulos:

En las organizaciones modernas, el ser humano ha sido concebido como el principal aliado para el logro de los fines y metas. Por ello, la gestión del talento humano tiene un rol de trascendental importancia en la medida que, lograr funcionarios altamente motivados, conduce a funcionarios más comprometidos, competitivos y especializados en los asuntos a su cargo.

El presente Programa de Estímulos de la Administración Municipal, contiene sus componentes, como son la Protección y Servicios Sociales, la Calidad de Vida Laboral y los Incentivos y busca generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional y de Modernización de la Administración Municipal, encaminada en ofrecer a los servidores públicos una mejor calidad de vida y que, adecuadamente incentivados, estén en condiciones de prestar mejores servicios a la comunidad ibaguereña.

Brindar espacios que mejoren la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias a través del Programa de Estímulos, contribuye no sólo en el crecimiento personal y profesional de cada uno, sino en la consecución de una administración exitosa, que logra sus objetivos y metas soportada en el compromiso, sentido de pertenencia y experticia profesional de sus principales aliados: los servidores públicos de la Administración Municipal de Ibagué.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Versión: 01	
		Fecha:	
		Página: 1	

OBJETIVOS

Objetivo Principal

El objetivo principal por el cual se crea el Programa de Estímulos de la Alcaldía de Ibagué es mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor, creando condiciones favorables de trabajo y reconociendo los desempeños en el nivel de excelencia.

Objetivos Específicos

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos de la Alcaldía de Ibagué, con una visión personal y colectiva de construcción de ciudadano, a través de actividades de bienestar social, con énfasis en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar de los funcionarios y en el estímulo a través de actividades de incentivos y reconocimiento al buen desempeño.

Fomentar una adecuada interacción de los servidores y sus familias, mediante la realización de actividades recreativas, deportivas y culturales, con el objeto de impulsar el desarrollo de la creatividad, integración y sano esparcimiento.



Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz de los servidores públicos por la Administración Municipal, para propiciar una cultura laboral orientada a la calidad del servicio, dentro de un entorno laboral dinámico, competitivo, innovador, eficiente y eficaz.

Desarrollar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación y la integración efectiva entre servidores públicos y las dependencias de la Administración Municipal.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Programa de Estímulos, son todos los servidores públicos de planta de la Administración Central de la Alcaldía de Ibagué y sus familias, quienes tendrán las mismas oportunidades para participar de manera activa en todas las actividades programadas por la Dirección de Talento Humano.

MARCO NORMATIVO:

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código:</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>PLAN DE ESTÍMULOS</p>	<p>Fecha:</p>	
		<p>Página: 1</p>	

La Constitución Política, establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.



El Sistema de Estímulos está enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 así como en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005, y lo que en general ha sido materia de compilación a través del Decreto 1083 de 2015. Con el mismo se persigue “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

El Decreto 1567 de 1998. “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. En su artículo tercero establece que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes 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.

El Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por dos grandes programas:

El Sistema de Estímulos forma parte de la Gestión de Talento Humano y debe ser implementado a través de:

- **Planes de Bienestar Social**, que deben ser entendidos como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; Además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de las entidades.
- **Planes de Incentivos**, destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia; está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código:</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>PLAN DE ESTÍMULOS</p>	<p>Fecha:</p>	
		<p>Página: 1</p>	

La Ley 909 de 2004, en su párrafo del Artículo 36, establece que 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 Planes de *Bienestar e Incentivos*, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.

La Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los Planes de bienestar social, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Es importante tener en cuenta que la política de bienestar para el sector público debe ser libre de todo paternalismo y su objetivo fundamental ha de ser la búsqueda de la autenticidad en la satisfacción genuina de las necesidades humanas fundamentales de los servidores públicos. En este sentido, es también responsabilidad de cada servidor público trabajar y responsabilizarse de su propio bienestar.



El Decreto 1083 de 2015, señala en su Título 10, 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 1227 de 2005, art. 69)”*.

Con la reglamentación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el talento humano y los recursos administrativos, tecnológicos y financieros se convierten en el soporte para el cumplimiento de las metas institucionales, mediante su fortalecimiento, el liderazgo, bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

MARCO CONCEPTUAL

Este marco conceptual, está sustentado en las disposiciones del Decreto 1567 de 1998, normatividad de la cual se destacan las siguientes definiciones con sus correspondientes articulados:

“Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el plan 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

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código:</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>PLAN DE ESTÍMULOS</p>	<p>Fecha:</p>	
		<p>Página: 1</p>	

bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”

“Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.”

“Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.”

“Artículo 29. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.”

DESARROLLO DEL PLAN DE ESTIMULOS

El Programa de Estímulos de la Administración Central Municipal, está diseñado así:

1. Plan de Bienestar



- 1.1. Programas de protección de servicios sociales
- 1.2. Programas de calidad de vida laboral

2. Plan de Incentivos

- 2.1. Incentivos Pecuniarios y No pecuniarios

1. PLAN DE BIENESTAR

- 1.1 Programas de protección de servicios sociales:** Este programa tiene como objetivos principales generar espacios de esparcimiento, recreación y descanso para los servidores públicos de la Administración Central Municipal y sus familias; mejorar sus condiciones de salud, físicas y mentales y reducir el ausentismo laboral.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Versión: 01	
		Fecha:	
		Página: 1	

1.2. Programas de calidad de vida laboral: Según los lineamientos de política del sistema de estímulos, la calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

Con ello, se fortalecen los lazos emocionales del individuo y de este modo incrementa su productividad, logrando así el equilibrio y la integridad de vida personal, familiar y laboral del funcionario.



Este programa busca fortalecer las competencias e incrementar la productividad, logrando así el equilibrio y la integridad de la vida personal, familiar y laboral del funcionario. De esta manera, se pretende impactar en el mejoramiento de la percepción que tienen los funcionarios frente a la calidad de vida laboral.

Las actividades se enmarcarán en: el fortalecimiento del trabajo en equipo, la medición e intervención del clima laboral, la adaptación al cambio organizacional, la desvinculación asistida, la identificación de nuestra cultura organizacional y el liderazgo

El propósito de la presente Administración, es generar en los servidores públicos una mayor capacidad de respuesta a la comunidad Ibaguereña, con un alto sentido de compromiso y pertenencia de sus funcionarios.

Para abordar estas nuevas obligaciones, la Secretaría Administrativa, a través de la Dirección de Talento Humano, desarrollará el cronograma de actividades que permitan construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados teniendo en cuenta las siguientes Políticas:

- La Administración Municipal fomenta el bienestar del empleado y su familia como base para el mejoramiento de la calidad de vida.
- Todo servidor público de la Administración Municipal enviará la documentación requerida para mantener actualizada su hoja de vida en la base de datos (certificados de estudios, registros civiles de matrimonio, hijos y defunción).
- La Dirección de Talento Humano, será la encargada de liderar y desarrollar todas las actividades programadas para cada vigencia, tanto en Bienestar, Incentivos, Capacitación,

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
		Versión: 01	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Fecha:	
		Página: 1	

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a los servidores de la Administración Municipal.

- La Dirección de Talento Humano definirá, ejecutará y evaluará estrategias de intervención, con base a los diagnósticos logrados mediante la aplicación de los siguientes estudios:

Medición de Clima Laboral

Entendido como la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Administración Municipal, el cual se medirá cada dos años.



Se realizará la medición de clima laboral como estrategia que permita medir la percepción que tienen los servidores de la Administración Municipal, acerca de las condiciones existentes para el ejercicio de sus funciones, el ambiente de trabajo, relaciones interpersonales a nivel laboral, sensación de pertenencia a la Entidad, identificación con la cultura organizacional, sensación de seguridad y confianza en la Entidad, el estado de ánimo y demás factores que puedan influir en su desempeño laboral.

Las principales variables de intervención son las siguientes:

1. Orientación Organizacional
2. Administración del Talento Humano
3. Estilo de Dirección
4. Comunicación e Integración
5. Trabajo en grupo
6. Capacidad Profesional
7. Medio ambiente Físico

Evaluación de la Adaptación al cambio Organizacional y realización de acciones de preparación frente al cambio y la desvinculación laboral asistida, o de readaptación laboral cuando se den los procesos de modernización organizacional:

1. Adaptación al Cambio Organizacional:

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
		Versión: 01	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Fecha:	
		Página: 1	

La Dirección de Talento Humano liderará e implementará estrategias para los cambios organizacionales que se produzcan se puedan realizar en forma efectiva y saludable, tanto para los servidores públicos como para la Administración Municipal.

2. Desvinculación Asistida:

Entendida como el conjunto de Acciones adecuadamente programadas por la Administración Municipal, que posibilitan el retiro del servidor público de la entidad, que beneficie al funcionario y a su familia.

En el Programa de Desvinculación Asistida se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Aspectos Emocionales
- Aspectos Ocupacionales y de Información
- Preparación para el nuevo abordaje laboral
- Aspectos Financieros
- Aspectos Familiares



La Administración Municipal, brindará herramientas mediante la realización de talleres prácticos con el apoyo de las Cajas de Compensación que le permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del empleado a jubilarse y poder planear como asumirá el nuevo estado.

Identificación de la Cultura Organizacional

Es importante para la Administración Municipal identificar su cultura organizacional, para ello implementará el instrumento elaborado por la DAFP, con el objeto de realizar las intervenciones necesarias, específicamente la interiorización del Código de Integridad y Buen Gobierno en todas las acciones de los servidores públicos.

Para ello, la Administración Municipal incluirá en todas las actividades que se realicen en el Plan de Bienestar Social y de Incentivos, los Valores incluidos en el Código de Integridad y Buen Gobierno.

Este Código también será determinante en la eliminación de conductas negativas de los servidores públicos cuando se presenten y reforzar las conductas positivas.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
		Versión: 01	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Fecha:	
		Página: 1	

Fortalecimiento del Trabajo en Equipo

En el Plan Institucional de Capacitación, PIC está determinado el fortalecimiento de la cultura del trabajo en equipo y desarrollar habilidades y destrezas que se requieran para que, de manera progresiva, dicha modalidad de trabajo sea más la norma, que la excepción y de esta manera contribuir al mejoramiento institucional y por ende la calidad de vida laboral.

Mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional, que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la Alcaldía de Ibagué.



Programas de protección de servicios sociales

Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales

ACTIVIDAD	CANTIDAD DE ACTV.	OBSERVACION
Torneos deportivos	1	Actividad de integración deportiva
Actividades para la semana de receso escolar	1	Actividad programada para los hijos de los servidores públicos
Actividad de cardiorumba y/o aeróbicos	1	Actividad programada para todos los servidores públicos

Actividades Artístico Culturales y de Interés General

ACTIVIDAD	CANTIDAD DE ACTV.	OBSERVACION
Actividad cultural en el marco del Día de la Mujer y el Hombre	1	Actividad programada para las mujeres de la Alcaldía de Ibagué
Actividad recreativa en el marco del Día de la Secretaria.	1	Actividad programada para las secretarías de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
		Versión: 01	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Fecha:	
		Página: 1	

Día de la Familia	1	Actividad programada para todos los servidores públicos y sus familias
Celebración día del servidor público	1	Actividad programada para todos los servidores públicos
Semana Cultural y Artística en el marco del mes del amor y la amistad y/o cumpleaños de ciudad de Ibagué	1	Actividad programada para todos los servidores públicos
Homenaje a servidores públicos por años de antigüedad de servicio en la Administración Municipal.	1	Actividad programada para todos los servidores públicos que cumplen 5, 10, 15,20,25,30 y 35 años de servicio con la Administración Municipal
Navidad compartida con las familias	1	Actividad programada para todos los servidores públicos
Actividades de Promoción y Prevención de Salud		



ACTIVIDAD	CANTIDAD DE ACTV.	OBSERVACION
2 Semanas de la prevención de la salud en el trabajo	2	Actividad prevención en salud para todos los servidores públicos programada con apoyo de la ARL, la Caja de Compensación, las EPS.
Desarrollo de actividades incluidas en el Plan de Trabajo del SS-SGST de cada vigencia. (Ver Anexo....)	1	Actividades programadas para todos los servidores públicos

Plan Institucional de Capacitación

ACTIVIDAD	CANTIDAD DE ACTV.	OBSERVACION
Implementación de la Matriz del Plan Institucional de Capacitación. (Ver Cronograma Anexo....)	1	Actividad programada y desarrollada por el Grupo de Gestión de Talento Humano para todos los servidores públicos

Promoción de programas de vivienda

ACTIVIDAD	CANTIDAD DE ACTV.	OBSERVACION
Feria de Servicios de la Caja de Compensación Comfatolima	1	Actividad programada y desarrollada con apoyo de la Caja de Compensación

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
		Versión: 01	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Fecha:	
		Página: 1	

Feria de Servicios del Fondo Nacional del Ahorro	1	Comfatolima y el FNA
--	---	----------------------



<i>Programas de calidad de vida laboral</i>		
Fortalecimiento del Trabajo en Equipo		
Taller participativo que aborden el tema de comunicación	1	Actividades programadas para todos los servidores públicos, establecidos en el Plan Institucional de Capacitación PIC.
Actividad en forma de taller que aborde el trabajo en equipo	1	

2. PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos de la Alcaldía Municipal de Ibagué, se desarrolla con el fin de, generar una mayor eficiencia, calidad y compromiso por parte de los servidores públicos en todos los procesos adherentes a sus funciones, como resultado de la sana competencia que se puede alumbrar con el fin alcanzar dichos estímulos, bien sean individuales o en grupos de trabajo.

Objetivos

- a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente, eficaz y oportuno de los funcionarios.
- b. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los servidores públicos de la Entidad y de los grupos de trabajo de la misma.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código:</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>PLAN DE ESTÍMULOS</p>	<p>Fecha:</p>	
		<p>Página: 1</p>	

- c. Incentivar la creación de equipos de trabajo de funcionarios, que aporten habilidades y competencias complementarias para la consecución de un objetivo en común, en cumplimiento de los objetivos institucionales.
- d. Contribuir y fortalecer una cultura de mejoramiento continuo, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

2.1 BENEFICIARIOS



Los beneficiarios del presente Plan de Incentivos son todos los servidores públicos de la Administración Municipal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que sean objeto de evaluación.

2.2 COMITÉ DE INCENTIVOS

Se crea el Comité de Incentivos para apoyar en la definición de las políticas relacionadas con reconocimiento, incentivos y estímulos, criterios de participación, evaluación y desempate, vigilancia y control de la correcta aplicación del plan de incentivos; encargado además de elegir los mejores empleados por nivel jerárquico, el mejor funcionario de toda la Administración Municipal, conforme los criterios establecidos en la Ley y los reglamentos.

Este comité estará conformado por:

- El Alcalde Municipal de Ibagué o su delegado, quien lo presidirá
- El o la Secretario(a) Administrativo(a) o su delegado
- El o la Director(a) de Talento Humano o su delegado
- Los representantes principales de los empleados ante la Comisión de Personal.
- El Profesional Universitario encargado del desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
- Los Profesionales de Salud Ocupacional y Bienestar Social de la Administración Central y de la Secretaria de Educación, cuando se cite para elegir y evaluar a los servidores públicos en la Secretaria de Educación que cumplen con los requisitos para los incentivos.
- El Director(a) Administrativo y Financiero de la Secretaria de Educación, (cuando se cite para elegir y evaluar a los servidores públicos en la Secretaria de Educación que cumplen con los requisitos para los incentivos), participará en éste Comité con derecho a voz y hará las veces de secretario del mismo.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
		Versión: 01	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Fecha:	
		Página: 1	

En caso de impedimento debidamente justificado de alguno de los integrantes del Comité de Incentivos, lo manifestara por escrito y los demás miembros darán trámite al mismo, y en caso de aceptarse, continuarán éstos con el proceso de evaluación.

El Comité de Incentivos de la Alcaldía de Ibagué, tendrá las siguientes funciones de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II: a) Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y los mejores equipos de trabajo de la entidad. b) Definir los criterios y orientar a la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad. c) Aplicar las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los mejores empleados por nivel jerárquico y mejores equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros y criterios previstos en el Decreto de adopción del Sistema de Estímulos. d) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los servidores públicos por nivel jerárquico. Las demás que se le asignen y que estén relacionadas con el otorgamiento de incentivos de los servidores públicos de administración central municipal.

De conformidad con lo establecido en el Decreto de adopción del Programa de Estímulos se excluyen de las funciones del comité, el otorgamiento de incentivos de carácter no pecuniario que impliquen actuaciones administrativas que conlleven al ejercicio de la facultad nominadora. El Comité de Incentivos sesionará de manera ordinaria y extraordinariamente cuando la situación así lo amerite y en este caso cualquiera de sus miembros lo podrá convocar, quienes se reunirán mientras se surta el proceso de selección de los mejores empleados y mejor equipo de trabajo. El secretario(a) será elegido por votación en el seno de dicho Comité cada dos años.



2.3 TIPOS DE INCENTIVOS

2.3.1 Incentivos y Recursos

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal, se diseñó un Plan de Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios.

2.3.2 Planes de Incentivos

2.3.2.1 No Pecuniarios

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código:</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>PLAN DE ESTÍMULOS</p>	<p>Fecha:</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Los Planes de Incentivos No Pecuniarios están conformados por un conjunto de Programas flexibles, dirigidos a reconocer individuos por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Dentro de los Incentivos no pecuniarios esta:

- Cuadro de Honor: Se dará reconocimiento al mejor funcionario por medio de una fotografía acompañada de un breve resumen donde se resalte el motivo por el cual fue merecedor de dicha distinción.
- Reconocimiento Público: Se difundirá por todos los canales de comunicación de la Alcaldía tales como, página web, circulares internas y medios de comunicación, el nombre y la razón por la cual se seleccionó el funcionario o grupo de trabajo.
- Mención de Honor: Se otorgará a quien se haya destacado en sus competencias por medio de Resolución en pergamino, con copia anexa a su hoja de vida.



Se hará un reconocimiento no pecuniario a los servidores públicos que ocupen segundo al quinto lugar como mejores funcionarios de toda la entidad por nivel jerárquico, así como al equipo que ocupe el segundo y tercer lugar consistente en:

- Mención de Honor con copia a hoja de vida de cada uno de los integrantes.
- Publicación de sus nombres en carteleras y medios de comunicación internos

2.3.2.1 Incentivos Pecuniarios: Cconstituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores servidores públicos por nivel jerárquico y mejor equipo de trabajo. Dichos reconocimientos económicos serán de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Incentivos para los Mejores Empleados:

- Opción 1: Beca para Educación: consistente en una beca de estudios equivalente a 4 salarios mínimos mensuales legales vigentes; este beneficio podrá ser extensible a su grupo familiar. El pago se hará directamente a la institución de educación formal que haya escogido el funcionario, que además debe estar autorizada por el Ministerio de Educación. El cual tendrá vigencia de un año contado a partir del reconocimiento.
- Opción 2: Turismo social: representados en salidas turísticas de 4 salarios mínimos mensuales legales vigentes. El pago se hará directamente a la Empresa

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
		Versión: 01	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Fecha:	
		Página: 1	

responsable de la realización del viaje, el cual tendrá vigencia de un año contado a partir del reconocimiento.

- **Opción 3: Beca para Educación y Turismo Social:**
Esta figura opera en los casos en que el costo de la Beca para estudio sea inferior a 4 salarios mínimos legales vigentes y tenga la oportunidad de realizar un viaje siempre y cuando no supere el valor mencionado.

➤ **Incentivos para Mejor Equipo de trabajo:**

Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor Equipo de Trabajo de la Alcaldía de Ibagué.



- **Incentivo pecuniario:** dicho reconocimiento se concederá al mejor equipo de trabajo, donde éste recibirá un total equivalente a 4 S.M.M.L.V. El cual tendrá vigencia de un año contado a partir del reconocimiento.

2.4 Requisitos para seleccionar el Mejor Empleado

Los requisitos a tener en cuenta para seleccionar el mejor empleado de la entidad y el mejor empleado por nivel son:

- a. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
- b. Ostentar un tiempo de servicio en la administración, superior a un año.
- c. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al día de la selección, si el funcionario llegase a ser sancionado disciplinariamente en cualquier etapa del proceso de selección, esto constituirá una causal de exclusión del mismo.
- d. Calificación de la evaluación de Indicadores de Producción y Calidad.

2.4.1 Consideraciones para la selección (Indicadores de Producción y Calidad)

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
		Versión: 01	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Fecha:	
		Página: 1	

Los siguientes indicadores de producción y calidad, que se calificaran de acuerdo al puntaje establecido en la tabla 1, y serán aplicados a los servidores públicos que cumplan con los requisitos del numeral 5.2.1 literales a, b y c.



Tabla 1, Indicadores de Producción y Calidad

INDICADORES	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
Capacitación	Asistencia a capacitaciones con temáticas transversales, del Informe presentado por la Dirección de Talento Humano, evidenciando la asistencia a las mismas.	20
Evaluación del Desempeño	Del Informe presentado por la Dirección de Talento Humano: Evaluaciones de 90 a 94 (15 puntos) Evaluaciones de 95 en adelante (30 puntos)	25
Evaluación competencias Comportamentales	Por competencias comportamentales evidenciadas en la evaluación del desempeño sobre 10 se le asignan (20 puntos). Por competencias comportamentales evidenciadas en la evaluación del desempeño 4sobre 8 se le asignan (15 puntos)..	25
Respuesta oportuna a las solicitudes de información personal.	Participación en las distintas convocatorias para el diligenciamiento de encuestas y demás solicitudes de información que realice la Dirección de Talento Humano a todos los servidores públicos, como	15
Participación en comités	Participación en COMITES de manera voluntaria (evidenciar asistencia a comités)	15

2.4.2 Procedimiento para calificar los Indicadores de Producción y Calidad

El Comité de Incentivos se encargará de recolectar la información, tabular y ponderar los resultados, de esta manera obtendrá el puntaje para aplicar los indicadores respectivos de la tabla 1.

Para seleccionar al mejor empleado de carrera y los mejores servidores públicos por nivel jerárquico – incluido servidores de libre nombramiento y remoción de conformidad con la normatividad vigente, con desempeño laboral en niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Versión: 01	
			Página: 1

- a) La Dirección de Talento Humano, elaborará el informe de la evaluación de desempeño, a partir de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de evaluación anual establecida por la norma, y publicará por los medios internos los resultados del nivel sobresaliente antes del 30 de abril de cada vigencia.
- b) Según el informe de evaluación de desempeño se establecerá los servidores públicos de carrera administrativa que obtuvieron calificación sobresaliente, y sobre esta información el comité de incentivos revisará la información en las historias laborales.
- c) Aplicación de los indicadores de la tabla 1 por parte del comité de incentivos.
- d) Verificación de las evidencias de las evaluaciones de desempeño el nivel de sobresaliente en informes de Talento Humano y en Historias laborales.
- e) Aplicar los criterios de desempate si se diera el caso por parte del comité de incentivos.
- f) El Comité presentará un informe al señor Alcalde, sobre la selección y la asignación de los incentivos individuales por nivel jerárquico y mejor equipo de trabajo, el cual debe ser publicado a todos los medios de comunicación interna de la entidad.



2.4.3 Desempate

En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados, se tendrán en cuenta los siguientes criterios en su estricto orden de importancia.

- a) Como primer criterio de desempate se tendrá en cuenta el mayor puntaje obtenido en la aplicación del indicador de evaluación del desempeño de la tabla 1.
- b) Se tendrá en cuenta el mayor puntaje obtenido en el indicador de capacitación.
- c) Participación en comités.
- d) Si se persiste el empate se tendrá en cuenta el resultado de la evaluación de desempeño del periodo inmediatamente anterior.
- e) Si persiste el empate, éste se dirimirá mediante sorteo por balota en acto público. resultado que se entiende aceptado de antemano por los participantes involucrados en el empate sin lugar a reclamación alguna.

2.5 Requisitos para elegir equipos de trabajo

Equipo de Trabajo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo 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 que tengan un impacto positivo y sea evidenciado en la vigencia

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Versión: 01	
		Fecha:	
		Página: 1	

correspondiente. Los integrantes de los equipos de trabajo deben ser empleados de una misma dependencia.

Los funcionarios que conformen los Equipos de Trabajo a los cuales se les asignen los incentivos deberán presentar de forma ineludible la Evaluación de la gestión emitida por Control Interno, la cual debe ser superior a 80 puntos.

2.5.1 Consideraciones para la selección



Los Equipos de Trabajo deberán estar conformados por servidores públicos de la dependencia.

Se debe declarar impedido el miembro del Comité de incentivos cuando se presente un proyecto de la dependencia de la que hace parte; en este caso debe ser reemplazado por uno de los miembros de la comisión de personal, para la evaluación de los criterios para los grupos de trabajo.

El Comité de Incentivos tendrá en cuenta los siguientes criterios para la evaluación de los Equipos de Trabajo.

Tabla 2, Criterios evaluados por el Comité a los Grupos de Trabajo

CRITERIO	PUNTOS
Menor Tiempo de respuesta a PQRS. Informe entregado por la Dirección de Atención al Ciudadano.	20
Percepción por el usuario de la atención y amabilidad. Informe entregado por la Dirección de Atención al ciudadano.	20
Aplicación de la Política Cero Papel, informe solicitado y entregado por la Dirección de Recursos Físicos.	5
Auditoría de Gestión Documental. Informe solicitado y entregado por la oficina de Recursos Físicos.	15
Ejecución e Impacto de Proyectos o ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento de los procesos de la dependencia. El informe de los proyectos deberá ser entregado en los tiempos establecidos en la convocatoria por la Dirección de Talento Humano, en	30

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
		Versión: 01	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Fecha:	
		Página: 1	

CRITERIO	PUNTOS
<p>el formato establecido.</p> <p>En la idea innovadora presentada por los grupos inscritos, se debe evidenciar el IMPACTO Y MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA DEPENDENCIA.</p> <p>Un proyecto no se puede presentar más de una vez.</p>	
<p><i>Puntaje por asistencia a capacitación y Eventos de Bienestar Social por los servidores públicos que conformen el equipo (Personal de Planta), se debe evidenciar en el Informe entregado por la Dirección de Talento Humano y las listas de asistencia a los mismos.</i></p>	10



2.5.2 Procedimiento para Calificar

- El comité de incentivos, aplicará los indicadores de la tabla 2: A cada Equipo de Trabajo se le dará la cantidad de puntos correspondiente a cada criterio establecido en el presente Decreto.
- Aplicar los criterios de desempate por parte del comité de incentivos.
- El Comité de Incentivos elaborará un informe y será enviado al Alcalde y será publicado en los medio de comunicación interna, para el conocimiento de todos los funcionarios.

2.5.3 Desempate

Para dirimir un eventual empate entre dos o más Equipos de Trabajo que corresponda al primer lugar, se tendrá en cuenta únicamente el informe de gestión emitido por la Oficina de Control interno que contiene el porcentaje de cumplimiento, correspondiente al periodo objeto de evaluación.

Si persiste el empate, éste se dirimirá mediante sorteo de balota en acto público. Resultado que se entiende aceptado de antemano por los participantes involucrados en el empate sin lugar a reclamación alguna.

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código:	
	PLAN DE ESTÍMULOS	Versión: 01	
Página: 1			

3. PREMIACIÓN

La Administración Municipal ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en los numerales anteriores.

La entrega de los premios en las categorías individual y equipos se realizará en acto público previamente convocado por la Dirección de Talento Humano en el primer semestre de la vigencia correspondiente.

Los incentivos entregados a los Mejores Servidores Públicos por nivel jerárquico y los Mejores Equipos de Trabajo de la Alcaldía Municipal de Ibagué, atendiendo los objetivos propuestos, serán pecuniarios y/o no pecuniarios, enfocados al reconocimiento de su desempeño productivo en niveles de excelencia. Estos no tendrán efecto ni modificarán el régimen salarial y prestacional.

4. PUNTOS DE CONTROL

Teniendo en cuenta que los Programas de Estímulos son dinámicos, cambiantes, se debe efectuar un proceso de evaluación permanente que contemple los aspectos relacionados con el diseño, ejecución y resultados, así como la evaluación a cada una de las actividades que se lleven a cabo en su desarrollo.



Evaluación del diseño del plan

Se revisará el diagnóstico y la planeación, de acuerdo con las normas vigentes, lo que permitirá examinar si efectivamente son pertinentes a las necesidades, y si se recogen los resultados de la evaluación del año inmediatamente anterior. Evaluación de la ejecución del plan se realizará durante todo el período de ejecución del cronograma, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia, bajo las condiciones acordadas.

Evaluación de los resultados del plan:

Se realizará al finalizar la ejecución del plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y los cambios institucionales.

Evaluación de las actividades:

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código:</p>	
		<p>Versión: 01</p>	
	<p>PLAN DE ESTÍMULOS</p>	<p>Fecha:</p>	
		<p>Página: 1</p>	

La evaluación de las actividades de bienestar e incentivos, la realizan los funcionarios convocados al finalizar cada evento.

Esta evaluación permite valorar la oportunidad en la convocatoria; la claridad en la información; la coordinación, organización y logística; el desarrollo de la actividad y la satisfacción con las actividades.

5. INDICADORES

La Dirección de Talento Humano, evaluará los PLANES DE BIENESTAR E INCENTIVOS, teniendo como referencia los siguientes indicadores:

Alcance de las actividades de bienestar e incentivos:

- a. Ejecución de las actividades propuestas

Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas

Cobertura de las actividades de bienestar e incentivos en la vigencia.

- b. Número de servidores públicos que participaron en las actividades de bienestar / Total servidores públicos convocados.