



# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



ALCALDÍA DE PITALITO  
SECRETARÍA GENERAL  
TALENTO HUMANO

PITALITO, 2020



## CONTENIDO

1	Introducción	3
2	Objetivo	3
3	Alcance	3
4	Marco normativo	3
5	Beneficiarios	4
6	Sistema de Estímulos	5
7	Cronograma de actividades	9
8	Evaluación y seguimiento	9



## 1. INTRODUCCIÓN

Para la Administración Municipal de Pitalito Huila , es de vital importancia generar ambientes de trabajo bajo condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad y participación de sus funcionarios, por esta razón el Plan de Incentivos que se adopta mediante este documento como herramienta de apoyo a la ejecución de este proceso, tiene como propósito reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la Entidad que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando las conductas de trabajo convenientes, mejorando el desempeño institucional, elevando tanto la satisfacción del usuario, como la participación del empleado.

La Política de Gestión del Talento Humano de nuestra Entidad establece el compromiso recíproco entre la entidad y sus respectivos funcionarios, creando un clima organizacional que propicie el desarrollo integral de su personal en los aspectos: Social, laboral y Humano.

Estos incentivos pretenden influir en una mayor motivación del empleado, la creación de un ambiente de trabajo en equipo y una mejor percepción general de la Entidad.

El fin general, será el de propiciar condiciones en el ambiente, favoreciendo la creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño, con el propósito de elevar los niveles de: Satisfacción, desarrollo y bienestar de todos y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

## 2. OBJETIVO

Establecer un mecanismo para realizar la selección y reconocimiento a la excelencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Administración Municipal.

## 3. ALCANCE

El presente Plan de Incentivos aplica en la selección de los mejores funcionarios de la Administración Municipal de Pitalito Huila para el año 2020.

## 4. 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

*[Handwritten signature]*



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 formulen 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 del 23 de septiembre de 2004, párrafo 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.

## 5. BENEFICIARIOS

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción el cual se

*noel*



establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2020.

## **6. SISTEMA DE ESTÍMULOS**

La Administración Municipal de Pitalito Huila comprometida con la eficiencia y eficacia de los funcionarios establece un plan de incentivos donde se otorgue un reconocimiento a aquellos que hayan sobresalido por el desempeño de sus funciones y/o logros individuales obtenidos.

### **INCENTIVOS PECUNIARIOS:**

#### **CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO:**

Para la selección del mejor equipo de trabajo se tendrán en cuenta los siguientes componentes:

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.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad (parágrafo del Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015).

A. Conformación de los equipos de trabajo: Para conformar equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

1. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. 2. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por cinco (5) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.

B. Convocatoria: La Alcaldía mediante sus mecanismos oficiales de comunicación realizará convocatoria con el fin de que se postulen los proyectos de los diferentes equipos de trabajo.

C. Inscripción de equipos de trabajo: La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos, la efectuará por escrito ante el Comité de Incentivos, anexando el proyecto formulado, acompañado del cronograma de trabajo, identificando a cada uno de sus integrantes. Las inscripciones se efectuarán dentro del término que establezca el Comité de Incentivos. El calendario podrá ajustarse cuando las circunstancias así lo ameriten y será divulgado por la Secretaría General.



En todo caso para la inscripción de proyectos se deberán cumplir los criterios que se describen a continuación:

Los proyectos deberán presentarse para que su ejecución finalice a más tardar el día quince (15) del mes de octubre del año en curso, indicando en el mismo las etapas o fases que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, las cuales deberán cumplirse en el 100%.

2. El alcance del proyecto debe concretarse al mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales o cualquiera otro que a juicio del Comité de Incentivos genere valor agregado en la gestión institucional. Si dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por ocho (8) días más, y en todo caso, cuando algún equipo interesado en participar lo solicite.

A los equipos de trabajo se les podrá permitir la recomposición de sus integrantes y reformulación del proyecto, dentro del término anterior a la presentación y sustentación del proyecto en audiencia pública, evento en el cual, se deberá presentar la solicitud por escrito al Comité de Incentivos, a través de la Secretaría General. El Comité de Incentivos deberá pronunciarse sobre su aceptación o rechazo. El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no libera a los funcionarios integrantes de la estricta observancia de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

Al cierre de las inscripciones de los equipos, el Comité de Incentivos a través de la Secretaría General, informará a sus integrantes sobre los proyectos inscritos que fueron admitidos para concursar. Si solo se presenta un (1) proyecto de equipo de trabajo, se adelantará el proceso.

D. Requisitos de los equipos de trabajo: Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Criterios para evaluación de proyectos:

Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo cuya inscripción sea aceptada formalmente por el Comité de Incentivos, se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

1. Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma: hace referencia a su cumplimiento, de acuerdo con lo señalado en el cronograma presentado y aprobado.



2. Funcionamiento como equipo de trabajo: hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo del respectivo proyecto.

3. Eficiencia con que se haya realizado la labor: hace referencia a la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo requerido en su desarrollo o ejecución, y a los documentos que soportan el trabajo presentado.

4. Aporte a la transformación Institucional: hace referencia a los aportes y problemas que resuelve o a la mejora de procesos y procedimientos.

5. Logro de los objetivos previstos: hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales deben ser medidos de acuerdo con los indicadores definidos en el proyecto. F. Ponderación criterios de valoración: Los criterios de valoración señalados en el ítem anterior, les corresponde el puntaje de calificación que se indica a continuación:

CRITERIOS DE VALORACION PONDERACION:	
Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma	10
Funcionamiento como equipo de trabajo	15
Eficiencia con que se haya realizado la labor	20
Aporte a la transformación Institucional	25
Logro de los objetivos previstos	30
Puntaje Total	100

**Evaluación del proyecto:** Se evaluará la presentación y sustentación de un informe final, en la fecha determinada en el cronograma, los equipos de trabajo, deberán entregar los documentos que evidencien el proyecto realizado, en original radicado y enviar una copia por medio magnético. Para la calificación se aplicarán lo estipulado en el ítem ponderación criterios de valoración y consistirá en la presentación y sustentación del proyecto en público.

Selección y divulgación de resultados: Dentro de los primeros ocho (8) días hábiles del mes de noviembre del año en curso, el Comité de Incentivos seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan una calificación definitiva igual o superior a 90 puntos, es decir, que alcancen el nivel de excelencia; en orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje se establecerá el primero y segundo lugar, con base en las calificaciones obtenidas, las cuales serán consignadas en acta firmada por los integrantes del Comité de Incentivos. La divulgación será efectuada por la Secretaría General.



**PARÁGRAFO.** En caso de presentarse empate en el primer lugar, éste se dirimirá mediante sorteo por balota, para lo cual, en reunión convocada para tal fin, los representantes de los equipos de trabajo empatados procederán a escoger las balotas que se numerarán de acuerdo con el número de equipos en desempate. En primer lugar se realizará un sorteo para establecer cuál será el orden en que cada equipo escogerá la balota. Realizado este primer sorteo los representantes procederán a escoger la balota en el orden que se haya determinado y se otorgará el premio establecido para el primer lugar al equipo que saque la balota con el número mayor, resultado que se entiende aceptado de antemano por los participantes involucrados en el empate sin lugar a reclamación alguna. El premio establecido para el segundo lugar se le asignará al equipo que saque la balota con el segundo mayor número. Las mismas condiciones se cumplirán si el empate se presenta en el segundo lugar.

**Premiación.** El plazo máximo para la proclamación y entrega de los incentivos no pecuniarios a los equipos de trabajo premiados y a los mejores empleados seleccionados, será el último día hábil del mes de noviembre del año en curso.

**INCENTIVO EDUCATIVO PARA CAPACITACIÓN FORMAL:** La Alcaldía de Pitalito podrá apoyar a los funcionarios que adelanten estudios de educación superior y se distribuirá equitativamente entre las personas que demuestran tener derechos a los mismos a partir del segundo semestre.

Los incentivos que se otorgarán serán de carácter no pecuniario y se entregarán según los siguientes criterios.

**Incentivo para Brigadistas:** Incentivo para los trabajadores que participen como Brigadistas.

**Reconocimiento a las personas que cumplen activamente con las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Para generar en los trabajadores el hábito de realizar pausas activas, se premiarán las cinco (5) personas que más hayan asistido a hacer las pausas de manera consecutiva, la fecha de corte será el 22 de agosto de 2020.

**Incentivo para destacar el desempeño de los servidores públicos con relación a la atención al ciudadano:** Con el fin de mejorar la atención al ciudadano, se otorgará un incentivo a la Dependencia que se destaque por responder en el menor tiempo las PQRS. Para efectos de establecer quienes serán los ganadores, la unidad de correspondencia entregará en el mes de junio de 2020 y en el mes de diciembre de 2020 un informe, donde se indicará las dependencias que hayan respondido por lo menos una PQRS, en un tiempo igual o menor a 5 días.

**Recompensa para destacar el desempeño de los servidores públicos con relación a la atención al ciudadano:** En el mes de junio y en el mes de diciembre

*Donec*



de 2020, se hará entrega de un reconocimiento para destacar el desempeño de la Dependencia, que la comunidad determine a través de la encuesta de satisfacción al ciudadano, que le brindaron un buen servicio a la comunidad

**CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS DE LOS FUNCIONARIOS:** Se concederá como estímulo no monetario a cada uno de los funcionarios de la Administración municipal, permiso para compartir con su familia el día de su cumpleaños, en caso de día festivo se tomará el día siguiente que sea hábil.

#### **PARTICIPACIÓN ESTADO JOVEN:**

La administración Municipal garantizará la participación de los jóvenes contratistas y pasantes SENA vinculándolos a las actividades de capacitación, integración que se realicen dentro del periodo de tiempo que estén dentro de la entidad.

#### **7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

7.1 Socialización del Plan de incentivos

7.2 Ajuste actividades plan de incentivos

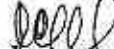
7.3 Ejecución actividades plan de incentivos

Nota: El cronograma de actividades hace parte integral del programa de Bienestar Social en la actividad de sesión de reconocimiento – Alfombra rojas de servidores públicos

#### **8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La sesión de incentivos se evaluará a través de la encuesta de satisfacción de bienestar y seguridad y salud en el trabajo y el seguimiento se efectuará en el cronograma establecido en el Programa de Bienestar e Incentivos.

Aprobó:  
Nelson Ramírez Álvarez  
Secretario General

Proyectó:   
Demensy Cabrera Molina  
Profesional Universitario Talento Humano  
Secretaría General

Pitalito, enero de 2020