

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS



2019

Tabla de Contenido

1. Marco Normativo
2. Proyectos de Calidad de Vida
3. Plan de Incentivos

1. MARCO NORMATIVO

Capítulo IV Decreto 1567 del 5 de agosto de 1.998

Los programas de incentivos, como componente tangible 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 desarrollan a través de proyectos de **calidad de vida laboral**. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructuran a través de los **planes de incentivos**.

Los proyectos de calidad de vida tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad.

Los planes de incentivos para los empleados se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y cada nivel jerárquico que lo conforman, así como los equipos de trabajo que la conforman. Estos planes de incentivos podrán organizarse en incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Los planes de incentivos están constituidos por el reconocimiento económico que se asignen a los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Los planes de incentivos no pecuniarios, estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

CAPITULO II DECRETO 1227 del 2 de abril de 2.005

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.

Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familiares los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidas por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las necesidades asignadas por la ley de Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1.998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se determina:

Proyectos de Calidad de Vida

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño- proyectos de calidad de vida laboral, se articularán con el cronograma de Bienestar Social para cada vigencia, de conformidad con los Estatutos de Bienestar e igualmente con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desarrollando actividades dirigidas al empleado y su familia, entendiéndose como familia al conyugue o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados, que dependen económicamente del empleado.

Estos programas están orientados a:

- ✓ Actividades Recreativas y Deportivas
- ✓ Educación
- ✓ Actividades artísticas y Culturales
- ✓ Actividades de prevención y promoción de la salud
- ✓ Medición del Clima Organizacional

- ✓ Preparación a los servidores públicos prepensionables.

Para el desarrollo de las actividades la Entidad se apoyará en la Caja de Compensación, la Administradora de Riesgos Laborales, Las Empresas Promotoras de Salud, entre otras.

Plan de Incentivos

Como se menciona en el marco normativo los planes de incentivos están orientados a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada nivel jerárquico, así como los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Por lo anterior se determina lo siguiente:

El mejor empleado de carrera de la entidad, los mejores empleados de carrera por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción tendrán los siguientes incentivos:

1. Prelación para ser encargados (vacancia temporal o definitiva) en cargos de mayor nivel jerárquico siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones, Competencias y Requisitos de la Entidad.
2. Reconocimiento público a la labor meritoria, en presencia de todos los empleados de la institución y publicación en la página web.
3. Acceder a becas para estudios de educación formal. Estudio formal relacionado con las funciones asignadas en el Manual de Funciones del cargo que desempeña en la institución.

Los Empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- ✓ Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- ✓ Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Para los incentivos de los equipos de trabajo serán determinados de conformidad con los resultados del Plan de Desarrollo Institucional y el Plan de Gestión Gerencial.