

***INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO
(CUNDINAMARCA)***

PLAN DE INCENTIVOS

MIPG

CARLOS ARMANDO CHIVATA OLARTE

Tenjo - Cundinamarca, Colombia

2023

Contenido

PRESENTACION.....	3
JUSTIFICACION	3
Humanización del trabajo.	3
Equidad y justicia.....	3
Sinergia.....	4
Objetividad y transparencia.	4
Coherencia.	4
Articulación.	4
LINEAMIENTOS GENERALES	4
OBJETIVOS	5
ALCANCE.....	5
BENEFICIARIOS	5
PROGRAMA DE INCENTIVOS	5
SELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	6
NIVEL DE EXCELENCIA	7
REQUISITO DE LA ELECCIÓN	7
5.4.1. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS	9
5.4.2. PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.	10
5.5. RECONOCIMIENTO Y ESTIMULOS A LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	10
RESPONSABLES.....	11
Reuniones del Comité:	11
Quórum y Mayoría:	12
Funciones del Comité:	12

PRESENTACION

La Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 209 y 269 establece la importancia de que las entidades públicas establezcan métodos y diseños de Control Interno, de igual manera la Ley 87 de 1993 consagra normas para el ejercicio del mismo.

En consecuencia, el Instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo ha adoptado estos procesos, en los cuales ha concentrado todos sus esfuerzos y dedicación en la implementación del mismo, donde el Talento Humano tiene gran importancia, en especial el programa de Incentivos, para los cuales es necesario crear unas políticas ya que el factor humano es un activo de vital importancia en el instituto, conduciendo de esta manera a la adecuada prestación de los servicios.

Para el Instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo, 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 siguiente Plan de Incentivos 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. Estos incentivos pretenden influir en una mayor motivación del servidor público, la creación de un ambiente de trabajo en equipo y una mejor percepción general de la Entidad.

JUSTIFICACION

Los incentivos de este Plan, son elementos o instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea ésta de orden colectivo, político-institucional o de carácter individual y están apoyados en los siguientes principios:

Humanización del trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

Equidad y justicia. Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

Sinergia. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del plan de Incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

Coherencia. Este principio busca que la Entidad desarrolle efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. El instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo deberá cumplir con los compromisos adquiridos a través de su plan de Incentivos.

Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que mejoren su calidad de vida. El director del instituto adoptará anualmente el Plan de Incentivos institucionales de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, este Plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso, los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y las Leyes que rijan esta materia.

LINEAMIENTOS GENERALES

En la asignación de los incentivos, se debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en el nivel de excelencia de los empleados el cual se establecerá con base en la calificación resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo comprendido entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 para los funcionarios en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- b) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- c) El mejor funcionario público debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a su Historia Laboral

OBJETIVOS

El Plan de Incentivos para los funcionarios del instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo se orientará a:

- Motivar condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la excelencia, calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos del instituto Municipal.

ALCANCE

El presente Plan de Incentivos aplica en la selección de los mejores funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo, para el año 2023.

BENEFICIARIOS

Tendrán derecho a incentivos los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, cuyo resultado en la evaluación de desempeño laboral del año 2023, haya sido sobresaliente, es decir, igual o mayor del 95%

PROGRAMA DE INCENTIVOS

El director general del instituto adoptará el Programa de Incentivos institucional y señalará en él los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de 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

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

No haber sido sancionados 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.

Participar en cada una de las actividades programadas por el instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo.

El instituto municipal, elegirá las siguientes alternativas:

- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
- Establecer áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la Entidad

SELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Los incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

El director del instituto, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto

administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la Entidad.

El plazo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo, será el mes de noviembre de cada año.

NIVEL DE EXCELENCIA

El nivel de excelencia de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro de los objetivos previstos, de la calidad del servicio al cliente, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo.

REQUISITO DE LA ELECCIÓN

La postulación e inscripción para la escogencia del mejor equipo se llevará a cabo en el mes de septiembre y durante el mes de octubre se evaluará y calificará cada uno de los proyectos o programas inscritos de acuerdo con los criterios y sistemas de calificación establecidos. En el último día hábil del mes de noviembre se realizará la escogencia.

Los equipos de trabajo deberán tener en cuenta para la postulación lo siguiente:

1. Los empleados que participarán, registrarán su proyecto ante el director del instituto, para que éste seleccione los equipos que estén en nivel de excelencia y les inscriba ante el Comité de Incentivos, anexando pruebas de su ejecución, como difusión por la prensa y evaluaciones de los beneficiarios entre otras.
2. El Comité realizará audiencias para que los Equipos de Trabajo inscritos sustenten su desempeño y logros.
3. El Comité seleccionará, en estricto orden de mérito a los mejores Equipos de Trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas, de acuerdo con los criterios y escalas de evaluación y ponderación previstos por el Comité.
4. El resultado será consignado en acta que deberá ser firmada por todos los miembros y enviada al director del instituto.
5. El director del instituto, de acuerdo con lo establecido dentro del presente Plan Institucional de Incentivos, y con el concepto del equipo evaluador, asignará,

mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

En el presenta plan de incentivos no se establecen incentivos para equipos de trabajo, no se inscribió ningún equipo de trabajo

5.3. SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA

El procedimiento para la selección del mejor empleado de carrera, así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, con desempeño laboral en niveles de excelencia, se procederá de la siguiente manera: A partir del 15 de junio y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el Comité de Incentivos dará inicio al proceso de selección.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el director del instituto deberá presentar al Comité de Incentivos, el listado de los empleados de la Entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de excelencia y cumplan con los requisitos establecidos. El Comité de Incentivos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionará los mejores empleados de carrera, mediante sorteos, utilizando el sistema de balotas, en el cual participarán los servidores de cada uno de los niveles que hayan obtenido calificación sobresaliente, es decir, superior a 95 puntos.

Como el mejor empleado de Carrera de la entidad será seleccionado el que haya logrado la mayor calificación obtenida como resultado de la evaluación del desempeño Laboral del año 2023. En caso de empate será escogido por sorteo mediante el sistema de balotas, que estarán identificadas con el nombre de cada uno de los funcionarios de Carrera que hayan obtenido los puntos enunciados anteriormente en la calificación

De lo anterior, el Comité de Incentivos elaborará un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al director del instituto para que mediante documento escrito formalice la selección y la asignación de los incentivos.

En acto público, el primer día hábil del mes de diciembre de cada año, se realizará la proclamación de los funcionarios seleccionados como mejores empleados.

El Plazo máximo para que el director del instituto notifique a los funcionarios, las calificaciones del Desempeño Laboral, es quince (15) días calendario después del periodo a evaluar.

Los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, 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 sancionados 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.

5.4. TIPOS DE INCENTIVOS Y RECURSOS

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de los servidores públicos del instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo, se diseñó un Plan de Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios.

5.4.1. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS.

Los Planes de incentivos pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individuos por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Dentro de los Incentivos pecuniarios se tomarán en cuenta: Becas para educación Formal: Este incentivo se podrá aplicar en cualquier modalidad y nivel académico, al interior del país, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes, también se podrá hacer un reconocimiento “suvenir” a los funcionarios de planta del instituto a través de un bono como reconocimiento al desempeño anual.

El director general del instituto apoyará la financiación de la educación formal y hará parte de los Programas de Bienestar Social; estará dirigida a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio

Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Para la selección de los empleados que se beneficiarán de las capacitaciones formales, el director general deberá sustentar por medio de un estudio técnico la necesidad de otorgarle al funcionario postulado la financiación de sus estudios, teniendo en cuenta la relación de lo que el funcionario estudiará con el desempeño de sus funciones.

Tanto los empleados de carrera, como los de libre nombramiento y remoción tienen derecho a participar y beneficiarse del plan de incentivos. Para el otorgamiento de becas, cursos especiales de capacitación, comisión de estudios y se tendrá la calificación de servicios, como elemento decisorio para que los empleados de carrera puedan acceder prioritariamente a estos beneficios.

5.4.2. PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

Los Planes de incentivos no pecuniarios estarán 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 se tomarán en cuenta: Reconocimientos públicos a la labor meritoria: Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación externa como la prensa e internos como los boletines existentes en el instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias al mejor funcionario que haya alcanzado niveles de excelencia que opte por este tipo de incentivo.

5.5. RECONOCIMIENTO Y ESTIMULOS A LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

A continuación, se describe los estímulos que se otorgarán cada año:

1. Al mejor empleado de carrera administrativa seleccionado con desempeño laboral en niveles de excelencia, se les hará reconocimiento mediante acto administrativo que será enviado a la hoja de vida de cada uno de los seleccionados
2. el director general del instituto seleccionará a un funcionario de carrera administrativa como el mejor entre todos sus empleados de carrera, teniendo en cuenta el nivel, de acuerdo a la máxima calificación.
3. El mejor empleado de carrera administrativa seleccionado como el mejor empleado de la Entidad se le hará reconocimiento público a la labor meritoria, y podrá elegir uno de los siguientes incentivos:

- a) Beca para educación formal pregrado o postgrado de hasta (2) dos salarios mínimos mensuales vigentes, o,
- b) Programa de Turismo Social, de hasta dos (2) salarios mínimos mensuales vigentes, o,
- c) Ascensos, traslados, encargos, comisiones, los cuales se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

5.6. RECONOCIMIENTO Y ESTIMULOS A LOS FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción del instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo se efectuará de acuerdo con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera, y serán evaluados por el director general.

A los mejores empleados de Libre Nombramiento y Remoción, se les hará reconocimiento por medio de incentivos pecuniarios y se le hará reconocimiento público a la labor meritoria, y podrán elegir el siguiente incentivo, atendiendo la disponibilidad presupuestal que para el efecto se expida: Beca para educación formal pregrado o postgrado, de hasta (2) dos salarios mínimos mensuales vigentes.

RESPONSABLES

1. El director general se encargará de todo lo relacionado con los programas de Capacitación, Bienestar Social, los Incentivos y en general, la gestión integral de los programas dirigidos a los funcionarios del instituto municipal de cultura y turismo de Tenjo.
2. Que el plan de incentivos hace parte de uno de los planes del decreto 612 de 2018, en el cual se crea el plan de incentivos, Estímulos y Bienestar Social, el cual está conformado por: El director general del instituto, quien lo presidirá.
El subdirector de cultura
El subdirector de turismo
La tesorera

Reuniones del Comité: El Comité se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y en forma extraordinaria cuando uno de los miembros del Comité lo solicite.



Instituto Municipal
De Cultura Y Turismo De Tenjo
Departamento De Cundinamarca
Municipio De Tenjo



Quórum y Mayoría: El quórum del Comité de Capacitación, Estímulos y Bienestar social, estará conformado por: La asistencia del sesenta (60%) por ciento de sus integrantes y la toma de decisiones será adoptada con la mitad más uno de los asistentes. De cada reunión se levantará la respectiva acta y será firmada y aprobada por el presidente y secretario del respectivo Comité.

Funciones del Comité:

Evaluar y someter a aprobación del director general, el candidato o candidatos para ser beneficiarios de los programas de educación formal.

Aprobar las solicitudes de financiación de los programas de educación formal.

Elaborar los criterios que se tendrán en cuenta para el otorgamiento de becas préstamos educativos, dirigidos a los hijos de los empleados.

El presente Plan de Incentivos ha sido aprobado, en Tenjo, a los dieciocho (18) días del mes de enero de 2023.

CARLOS ARMANDO CHIVATA OLARTE
DIRECTOR GENERAL
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO