

INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES – INVAMA

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2025

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

MANIZALES, ENERO DE 2025

Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo	3
2.1 Objetivo Específico	4
3. Marco normativo	4
4. Beneficiarios	5
5. Tipo de Incentivos.....	5

1. Introducción

El instituto de Valorización de Manizales-INVAMA, es una entidad descentralizada del orden municipal con autonomía administrativa y financiera que tiene dentro de su objeto social la construcción de obras de infraestructura por medio de la Contribución de Valorización y la prestación del servicio de alumbrado público, comprometida con el Bienestar Laboral, entendido este como un proceso permanente, encaminado a crear, mantener y mejorar las condiciones orientadas a favorecer el desarrollo integral de sus servidores públicos, impactando así el logro de los objetivos institucionales.

El propósito principal de este plan es motivar e incentivar a los funcionarios hacia el trabajo eficiente orientado a resultados. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal, enalteciendo su labor en el servicio público.

Para establecer el Plan de Incentivos 2025 se tomaron las directrices dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión impartida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así mismo se tuvo en cuenta las recomendaciones emitidas en la Guía de estímulos para los servidores Públicos, la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, los cuales establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual.

En consecuencia, el Invama desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores, así mismo otorgar estímulos no pecuarios para todos los funcionarios, impactando la calidad de vida y tiempo en familia para la vigencia 2025.

La motivación y el bienestar laboral son aspectos fundamentales en toda organización, ya que éstos permiten que los colaboradores estén a gusto y sean valorados a nivel personal y profesional, lo que de una u otra manera, puede reflejarse en la eficiencia, eficacia y productividad.

El clima y la cultura organizacional impactan directamente en la gestión de los servidores públicos, mejoran la prestación del servicio, fomentan el trabajo en equipo e impulsan el logro de metas y objetivos institucionales.

2. Objetivo

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los funcionarios del INVAMA, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral fomentando su productividad, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño brindando un crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

2.1 Objetivo Específico

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

3. Marco normativo

El plan de Incentivos del INVAMA se estableció con base en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que los regulan:

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera 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.

Dicho 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 la ley.

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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.

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. 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 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.

El Plan de Estímulos o incentivos busca el “Bienestar” Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.

4. Beneficiarios

Serán beneficiarios del de Incentivos del Instituto de Valorización de Manizales, empleados públicos, con vinculación en carrera administrativa y en periodo de prueba, libre nombramiento y remoción, provisionales, y su grupo familiar entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero, los padres del empleado y los hijos hasta los 18 años o hijo con discapacidad mayores, que dependan económicamente del servidor. Además, trabajadores oficiales y su grupo familiar.

El anterior alcance está sujeto a las disposiciones nacionales y municipales que la regulen.

5. Tipo de Incentivos y Reglamento

El INVAMA desarrollara programas de incentivos así:

1. Mejor Funcionario del Bimestre

Cabaña para 8 personas (1 noche 2 días fin de semana temporada baja).

Apartamento para 6 personas con desayuno incluido (1 noche 2 días fin de semana temporada baja).

Para la elección del mejor funcionario del bimestre se tendrán en cuenta los criterios de selección y la metodología propuesta por la Comisión de Personal y aprobada por la gerencia.

El funcionario solo podrá ser elegido una vez al año. **(No retroactivo)**

2. Alarga tu puente

Una (1) vez al año cada funcionario podrá solicitar un día del viernes para alargar el puente que le convenga, concertado con su jefe inmediato y legalizado en el área de Gestión Humana. Tener presente que no es retroactivo. **(No retroactivo)**

3. Día de Calamidad por muerte de la Mascota (Perros y Gatos)

Se concederá un (1) día de calamidad por muerte de la mascota (perros o gatos) al funcionario que tenga debidamente inscrita su mascota (máximo 2 por funcionario) en la oficina de Gestión Humana, donde demuestre que es el dueño, con el carné de vacunación a nombre del funcionario **(No retroactivo)**

4. Día libre por mudanza

Una (1) vez cada año el funcionario podrá solicitar un (1) día libre siempre y cuando demuestre que va a hacer cambio de domicilio en el área de Gestión Humana y con el respectivo visto bueno de su jefe inmediato. **(No retroactivo)**

5. Horario flexible

INVAMA establecerá Horarios flexibles y trabajo en casa para algunos funcionarios que acrediten situaciones especiales que ameriten la modificación de la jornada laboral en procura de un bienestar familiar y laboral.

Los funcionarios podrán solicitar ante la oficina de Gestión Humana dicho incentivo, el cual será concertado con por su Jefe inmediato, este incentivo será aprobado desde Gerencia.

6. Celebración fechas especiales

Incentivo por celebración de cumpleaños, día de la Mujer, día del Hombre, día de la Madre y del padre, día de la secretaria, día del operario, día del conductor, celebración del día de los niños, integración de navidad para funcionarios, día de la familia.

7. Días de incentivo por quinquenios de años de servicio

El Instituto de Valorización del Invama reconocerá como incentivos a los funcionarios que cumplan cinco años o más, días de descanso remunerado, así:

Cinco (5) años de servicio	Seis (6), Siete (7), Ocho (8) y nueve (9) años de servicio	Diez (10), Once (11) y Doce (12) años de servicio	Trece (13), Catorce (14) años de servicio	Quince (15) años o más de servicio
Dos (2) días libres (No retroactivo)	Tres (3) días libres (No retroactivo)	Cuatro (4) días libres (No retroactivo)	Cinco (5) días libres (No retroactivo)	Seis (6) días libres (No retroactivo)

8. Día compensatorio cumpleaños

Dando cumplimiento a la Resolución No. 211 del 8 de agosto de 2023. **Artículo Primero:** Otorgar un día remunerado, a los funcionarios, como incentivo por la celebración de su cumpleaños y el cual podrá ser disfrutado el día de la celebración o, en fecha posterior, dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles, según su preferencia.

9. Mejores Funcionarios de Carrera Administrativa

Realizar reconocimiento al mejor desempeño individual de los funcionarios del INVAMA, según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.9 “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad”.

- Consolidación de las Evaluaciones de Desempeño 2024.
- Análisis de los funcionarios que cumplen con los criterios para obtener incentivos.
- Coordinación de los diferentes incentivos (Distinción pública y publicación de la misma, entrega de la Mención de Honor).
- Entrega de Incentivos.

10. Día compensatorio por uso de la bicicleta

Dando cumplimiento a la Resolución No. 125 del 05.04.2022, por la cual se incentiva el uso de la bicicleta como medio de transporte en los funcionarios del INVAMA. Teniendo en cuenta lo siguiente:

- Inscripciones durante todo el año.
- Recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que llegué a trabajar en bicicleta.
- Podrá disfrutar hasta 8 medios días remunerados al año.
- Se llevará registro de las llegadas, previa verificación del servicio de vigilancia.
- Existen condiciones para recibir el medio día libre (explícitas en la resolución adjunta)
- Normas de seguridad para bicicletas.
- Los elementos de protección a utilizar son: casco, guantes y gafas.
- El INVAMA, estará exonerado por pérdidas o daños de las bicicletas en las instalaciones de la entidad.

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

MANIZALES, ENERO DE 2025

Elaboró: Catalina Ramírez Salazar
Profesional Universitaria de Gestión Humana

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño