INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES – INVAMA

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2024

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

MANIZALES, ENERO DE 2024

Tabla de contenido

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

1. Introducción

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, 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 de carrera administrativa por nivel jerárquico para la vigencia 2024.

2. Objetivo

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior del Invama; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, con niveles de desempeño sobresaliente, a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

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. Metodología

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.

- Consolidación de las Evaluaciones de Desempeño 2023.

- 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.

5. Tipo de Incentivos y Reglamento

El INVAMA desarrollara programas de incentivos así:

1. Implementación Mejor Funcionario del Bimestre

Cabaña 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 mediodía del viernes o mediodía del martes 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)

Para poder disfrutar de este beneficio, el funcionario debe tener 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. Celebración del día del hombre

En el mes de marzo de cada año, se celebrará el día del hombre, como parte del homenaje que se realiza a San José de Nazaret.

6. Incremento días 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)**

7. 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.

8. 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 señalara en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad”.

- Consolidación de las Evaluaciones de Desempeño 2023.
- 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.

9. 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 2024

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

MANIZALES, ENERO DE 2024

Elaboró: Sandra Liliana Calle Bermúdez
Profesional Universitaria de Gestión Humana

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño