

INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES – INVAMA

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2026

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

MANIZALES, ENERO DE 2026

Tabla de contenido

1.	Introducción	3
2.	Objetivo	4
	Objetivo Específico.....	4
3.	Marco normativo	4
4.	Beneficiarios	5
5.	Tipo de Incentivos y Reglamento	6
5.1	Mejor Funcionario por Área o Unidad	6
5.2	Mejor funcionario del bimestre	6
5.3	Mejores Funcionarios de Carrera Administrativa	7

1. Introducción

El Plan de Incentivos Institucionales del Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA para la vigencia 2026 se formula en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, como parte integral del Sistema de Estímulos de la entidad y en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, específicamente con la Dimensión de Talento Humano.

El Sistema de Estímulos tiene como finalidad fortalecer el compromiso, la motivación y el desempeño de los servidores públicos, mediante el reconocimiento objetivo y transparente de los resultados sobresalientes, promoviendo una cultura organizacional basada en el mérito, la excelencia, la responsabilidad y la orientación al logro de los objetivos institucionales.

En este sentido, el Plan de Incentivos Institucionales se concibe como una herramienta estratégica para reconocer el desempeño laboral sobresaliente, tanto a nivel individual como grupal, incentivando prácticas de trabajo eficientes, colaborativas y orientadas a la mejora continua del servicio público que presta el INVAMA a la ciudadanía.

El otorgamiento de los incentivos institucionales se fundamenta en criterios objetivos, verificables y previamente definidos, tales como la evaluación del desempeño laboral en firme, el cumplimiento de metas, la calidad del trabajo realizado y los aportes significativos al mejoramiento de los procesos y resultados institucionales, garantizando los principios de igualdad, equidad, transparencia y legalidad.

El presente Plan se adopta de acuerdo con la disponibilidad de recursos institucionales y las necesidades del servicio, y se articula de manera complementaria con el Plan de Bienestar Laboral, el cual desarrolla acciones de carácter general orientadas al bienestar social y familiar de los servidores públicos, sin que estas constituyan incentivos ligados al desempeño.

2. Objetivo

Reconocer y estimular el desempeño laboral sobresaliente de los servidores públicos del INVAMA, mediante la implementación de incentivos institucionales no pecuniarios, que contribuyan al fortalecimiento del compromiso, la motivación y el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

Objetivo Específico

- ✓ Reconocer el mérito, el desempeño sobresaliente y la vivencia de los valores del servicio público
- ✓ Promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Fortalecer la identidad institucional, el sentido de pertenencia y la cultura del servicio público.

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:

5.1 Mejor Funcionario por Área o Unidad

Cabaña para 8 personas (1 noche 2 días fin de semana temporada baja).
O Apartamento para 6 personas con desayuno incluido (1 noche 2 días fin de semana temporada baja).

Para la elección del mejor funcionario del área 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**)

5.2 Mejor funcionario del bimestre

El incentivo al Mejor Funcionario del Bimestre tiene como finalidad reconocer al servidor público que, durante el período evaluado, se haya destacado por su desempeño laboral, el cumplimiento de metas y funciones, así como por la vivencia de los valores y cualidades propias del servicio público, tales como la responsabilidad, el compromiso, la ética, el respeto y la vocación de servicio. La asignación de este incentivo se realizará conforme a los criterios y metodología definidos por la entidad y estará sujeta a la disponibilidad presupuestal, sin que genere derechos adquiridos.

5.3 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 2025.
- 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.

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2026

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

MANIZALES, ENERO DE 2026