
	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha: 06/12/2022
		Página 1 de 25

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE
IMDRI**

2025

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha: 06/12/2022
		Página 2 de 25


1. INTRODUCCION

Los incentivos laborales se han convertido en un factor clave para lograr el crecimiento y desarrollo personal, lo cual redundará en una mayor productividad y compromiso con las entidades.

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de Función Pública; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

El Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué IMDRI, está enmarcado al Plan Estratégico de Talento Humano y pretende otorgar reconocimiento a los funcionarios públicos por su buen desempeño laboral, propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso y responsabilidad hacia el Instituto.

A través de este Plan de Estímulos e Incentivos, los funcionarios del Instituto tendrán opciones de reconocimiento inmediato a la labor desempeñada, a la calidad de los servicios y al mejoramiento permanente en la atención y prestación de los servicios que brinda la administración.

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha: 06/12/2022
		Página 3 de 25


2. MARCO NORMATIVO

LEY 909 del 23 de septiembre de 2004	parágrafo del Artículo 36. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Decreto ley 1567 de 1998	Artículo 13 Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales. Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados. Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles 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.
Resolución 312 de 2013	expedida por el DAFP en su Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

3. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan anual de incentivos los siguientes:

Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha: 06/12/2022
		Página 4 de 25

4. REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

- Acreditar un tiempo de servicios no inferior a seis meses en la entidad
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación.

5. ACTIVIDADES DEL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

A continuación, se realiza una descripción de las actividades que se adelantarán para dar cumplimiento al Plan de estímulos e incentivos del Instituto:

1. RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA Y MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

El programa de incentivos se establece con el fin de reconocer a los mejores empleados de carrera, para lo cual se otorgara un (1) hábil reenumerado.

Requisitos para la selección del mejor servidor

Para seleccionar el mejor empleado se tendrá en cuenta los siguientes requisitos:

- Acreditar un tiempo de servicios no inferior a seis (6) meses
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. No obstante, al ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye causal de exclusión del mismo.
- Acreditar un nivel de Sobresaliente en la última calificación de servicios en firme, si Aplica

Criterios de desempate:

Cuando se presente empate al seleccionar al mejor funcionario publico se deberá aplicar los siguientes criterios:

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha: 06/12/2022
		Página 5 de 25

INDICADORES	DESCRIPCION	PUNTAJE
Capacitación	Asistencias a capacitaciones:	
	De 1 a 2 capacitaciones	10
	Mas de 2 capacitaciones	20
Evaluación del desempeño	Del informe presentado por la dirección administrativa del área de talento humano	
	Evaluación de 90 a 94	15
	Evaluación de 95 en adelante	20

Para seleccionar el mejor empleado de carrera y los mejores servidores públicos por nivel jerárquico-incluido servidores de libre nombramiento y remoción de conformidad con la normatividad vigente, con desempeño laboral en niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

- La dirección Administrativa Financiera y Técnica, junto área de talento humano elaborará el informe de la evaluación de desempeño, publicará por los medios internos los resultados.
- Según el informe de evaluación de desempeño se establecerá los servidores públicos de carrera administrativa que obtuvieron calificación sobresaliente.
- Aplicar los criterios de desempate.
- Si persiste el empate, este se dirimirá mediante sorteo por balota en acto público, resultado que se entiende aceptado de ante mano por los participantes involucrados en el empate sin lugar a reclamación alguna.


2. QUINQUENIOS – RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD LABORAL

Se establecerá una estrategia para el reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por antigüedad, en el cual se desea exaltar a los servidores que han prestado sus servicios durante 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 año

3. COMPENSATORIOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS VENTANILLAS ÚNICAS O ÁREAS ESPECIALES DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

Los servidores públicos que atienden en la ventanilla única de correspondencia o áreas especialmente definidas para la atención al ciudadano, podrán disfrutar de una jornada libre, los días viernes por la tarde (máximo 3 veces al año)

Para acceder a este estímulo, el funcionario deberá cumplir con los siguientes aspectos:

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha: 06/12/2022
		Página 6 de 25

- Contar con experiencia en el desempeño del cargo, por lo menos de 6 meses.
- Certificación del Responsable de Proceso o jefe inmediato de la dependencia a la que pertenece el área de ventanilla o de atención al ciudadano.
- Comunicar por escrito su solicitud con la debida anticipación, ante el Jefe Inmediato con copia a la Dirección Administrativa para generar estrategias de coordinación y organización, que garanticen la prestación del servicio de forma continua y eficiente

4. COMPENSATORIOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS QUE PARTICIPAN EN EQUIPOS DE TRABAJO COMO: BRIGADISTAS, COMITÉ DE CONVIVENCIA Y VIGIA

los servidores públicos que participan en estos equipos de trabajo, podrán disfrutar de una jornada libre remunerada, los días viernes a partir de las 12 del medio día , (máximo 2 veces al año) el cual debe disfrutarse en la vigencia.


Para acceder a este estímulo, el funcionario deberá cumplir con los siguientes aspectos:

- Certificación expedida por la instancia correspondiente, de la delegación del funcionario en el Equipo de Trabajo y su asistencia a mínimo el 90% de las reuniones realizadas durante la vigencia.
- Comunicar por escrito su solicitud con la debida anticipación, ante el Jefe Inmediato con copia a la Dirección Administrativa, para generar estrategias de coordinación y organización, que garanticen la prestación del servicio de forma continua y eficiente

5. COMPENSATORIOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS QUE TENGAN HIJOS MENORES DE 10 AÑOS

Los servidores públicos que tengan hijos menores de 10 años, podrán disfrutar de permisos remunerados, para atender compromisos con sus hijos, como citas médicas, vacunación, reuniones de padres de familia, etc.(Las veces que sean necesario) Para acceder a este estímulo, el funcionario deberá cumplir con los siguientes aspectos:

- Comunicar por escrito su solicitud, con sus respectivos soportes y con la debida anticipación, ante el Jefe Inmediato con copia a la Dirección Administrativa para generar estrategias de coordinación y organización, que garanticen la prestación del servicio de forma continua y eficiente previa solicitud escrita, con los debidos soportes que evidencien la actividad a realizar.

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: PLA-SIG-100
		Versión: 02
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha: 06/12/2022
		Página 7 de 25

6. COMPENSATORIOS PARA LOS FUNCIONARIOS EN EL DÍA DE SU CUMPLEAÑOS

El Instituto reconoce el valor que las personas otorgan a su fecha de cumpleaños y valora la importancia de compartir esa fecha especial con sus seres queridos, por esta razón se concede un (1) día laboral de descanso remunerado, para el funcionario en la fecha de su celebración.

En el evento que la celebración del cumpleaños sea en día sábado, domingo o festivo, se puede solicitar el permiso para el primer día hábil siguiente; y cuando por motivos laborales no sea posible conceder el día en mención, el funcionario podrá concertar con su jefe inmediato y reconsiderar la fecha en la cual se va a otorgar el día de permiso, siempre y cuando no supere tres meses a la fecha de su cumpleaños, para acceder a este estímulo, el funcionario deberá cumplir con los siguientes aspectos:

- Comunicar por escrito su solicitud con la debida anticipación, ante el Jefe Inmediato con copia a la Dirección Administrativa para generar estrategias de coordinación y organización, que garanticen la prestación del servicio de forma continua y eficiente.

7. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

El responsable de la evaluación y seguimiento esta a cargo de la Dirección Administrativa, Financiera y Técnica junto al área de Talento Humano, la cual se determina el Numero de actividades ejecutadas y las actividades programadas en el cronograma

% cumplimiento PEI= (# actividades ejecutadas / # actividades programadas) * 100%

CONTROL DE CAMBIOS