La educación es de todos | Mineducación

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional

INSOR
Instituto Nacional para Sordos

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS – INSOR

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - 2020

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 2
2. MARCO CONCEPTUAL 5
3. FUENTES DIAGNÓSTICAS 7
4. OBJETIVO GENERAL 7
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8
6. ALCANCE 8
7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2019 9
7.1. Componentes 9
7.1.1. Área de calidad de vida laboral: 9
7.1.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: 10
8. PLAN DE INCENTIVOS 13
8.1. Incentivos al Desempeño Individual 13
8.1.1. Postulación y selección de los mejores servidores 13
8.1.2. Proceso en caso de empate entre dos o más servidores 14
8.1.3. Incentivos no pecuniarios a otorgar 14
8.1.4. Forma y término para proclamar la elección 14
8.1.5. Recursos 14

1. INTRODUCCIÓN

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del servidor. En consecuencia, el programa de Bienestar social para el Instituto Nacional para Sordos – INSOR tiene como objetivo generar actividades que contribuyan a la calidad de vida del servidor.

Para ello la Dirección General ha encargado al Grupo de Gestión de Talento Humano la labor de diseñar, estructurar e implementar y ejecutar el plan de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Así mismo, se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión de Talento Humano diseña el Plan Anual de Bienestar Social Laboral 2020, el cual tiene como principal insumo el resultado de la evaluación del clima laboral y la aplicación de la batería de riesgo sicosocial, estos dos valiosos instrumentos fueron aplicados en el último trimestre de la vigencia inmediatamente anterior a un gran porcentaje a los funcionarios vinculados a la Entidad.

El Plan anual de Incentivos se encuentra entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que es un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus miembros.

El Instituto Nacional para Sordos dentro del desarrollo del Plan Anual de Bienestar y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 pone en marcha el compromiso de sus empleados, para fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en equipo. La entidad ha venido trabajando para fortalecer el Sistema de Estímulos, a través del Plan Anual de Bienestar Social Laboral y del Plan Anual de Incentivos, de tal forma que se desarrollen actividades acordes con las necesidades y expectativas de los servidores de la entidad y que estos tengan la oportunidad de realizar aportes significativos que favorezcan el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

MARCO NORMATIVO

- ✓ La Ley 909 de 2004, cuyo capítulo I del título VI establece que 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.
- ✓ El Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. En el Capítulo I del Título II establece las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. , "el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales". En el artículo 21 establece la finalidad de los Programas de Bienestar Social, así: a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos, en el ámbito laboral, que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social; c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad; d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar; e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el complimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional".
- ✓ Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5 del Artículo 33 disponen que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- ✓ Decreto Ley 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. En el

capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades

✓ Decreto 4661 de 2007: Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. Parágrafo 1°. "Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto". Parágrafo 2º. "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él".

✓ El Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. En el artículo 2.2.10.2 establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de Protección y Servicios Sociales los cuales se desarrollan a través de actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales, de promoción y prevención de la salud, de capacitación informal y otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del servidor. Así mismo, en el artículo 2.2.10.7 indica que los programas de bienestar de calidad de vida laboral, los cuales se desarrollan a través de actividades y programas, deben incluir entre otros aspectos: medición de clima laboral (por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención), preparación para el retiro del servicio, identificación e intervención de la cultura organizacional, fortalecimiento del trabajo en equipo y programas de incentivos. En los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

✓ Artículo 38.11 del Decreto 5012 de 2009, por el cual se definen y otorgan anualmente los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los servidores y equipos de trabajo que alcancen el nivel de excelencia esperado.

✓ Decreto 5012 de 2009, por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se determinan las funciones de sus dependencias, en el Artículo 38, funciones de la Subdirección de Talento Humano, entre las cuales se encuentran: "brindar asistencia técnica a los servidores al momento de su desvinculación por pensión, proporcionando ayuda y alternativas positivas para la adaptación a su nuevo medio, (..) orientar y apoyar el desarrollo integral de los

servidores del INSOR, mediante la ejecución de estrategias y seguimiento a la apropiación de los conceptos suministrados en las actividades desarrolladas para la calidad de vida laboral y protección y servicios sociales, (…) definir y realizar seguimiento a las actividades de cada uno de los componentes del Talento Humano, necesarias para hacer operativas las estrategias tendientes a desarrollar integralmente a los servidores del Ministerio, (…) definir y otorgar anualmente los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los servidores y equipos de trabajo que alcancen el nivel de excelencia esperado por el INSOR, de acuerdo a los criterios definidos por la Secretaria General y el comité de incentivos para cada vigencia, (…) liderar la aplicación de mediciones del clima laboral en marco del plan operativo y de acuerdo con las normas vigentes.

- ✓ La Resolución N°348 de 2015 por el cual se crea el Comité de Capacitación, estímulos e incentivos del INSOR.

2. MARCO CONCEPTUAL

El artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

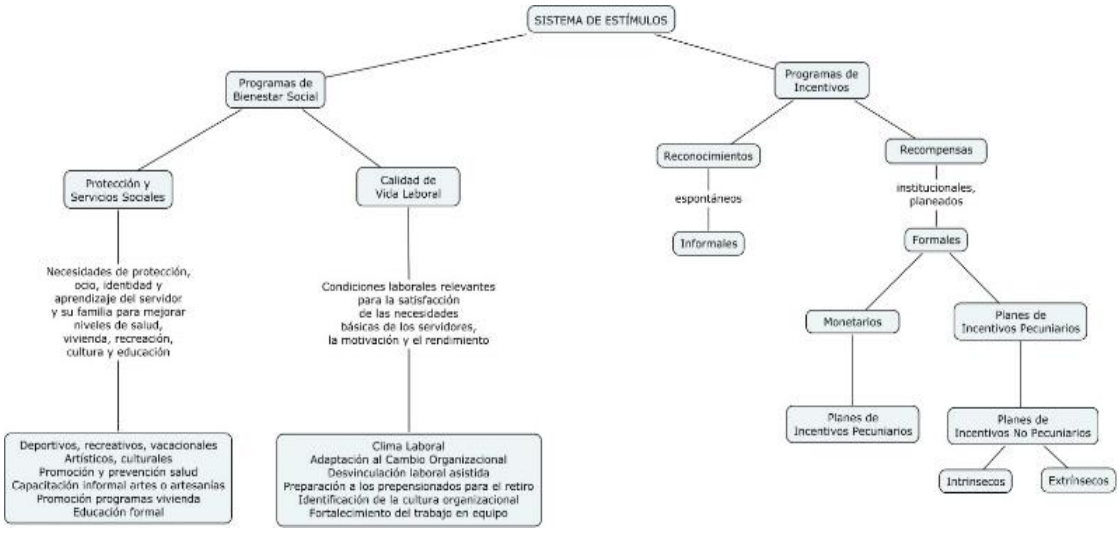

Figura 1. Sistema de Estímulos

Según el Decreto 1083 de 2015, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas, deberán enmarcarse dentro de dos grandes áreas:

En primer lugar, protección y servicios sociales, integrada por los siguientes programas:

- ✓ Deportivos, recreativos y vacacionales.
- ✓ Artísticos y culturales.
- ✓ Promoción y prevención de la salud.
- ✓ Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- ✓ Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

La segunda es el área de calidad de vida laboral. Compuesta por los programas de:

- ✓ Medición del clima laboral.
- ✓ Evaluación de la adaptación al cambio.
- ✓ Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- ✓ Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- ✓ Fortalecimiento del trabajo en equipo y
- ✓ Programas de incentivos, que tienen como finalidad:

a) Fortalecer en los servidores del INSOR, el concepto de desempeño en nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

b) Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor) Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

d) Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo.

e) Contribuir y fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

La implementación del Plan anual de incentivos representa para la entidad los siguientes beneficios:

- Se incentiva la motivación de los servidores al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.

- Se genera la oportunidad de participar en proyectos y/o procesos de interés, que aportan al cumplimiento de la política institucional.

- Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los servidores o equipos de trabajo.

- Se cuenta con mecanismos objetivos y permanentes de retroalimentación del Desempeño

Existen además seis principios que fundamentan el Plan de Incentivos

- Humanización del trabajo: dar la oportunidad a los servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica.
- Equidad y justicia: promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- Sinergia: todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como al Instituto.
- Objetividad y transparencia: definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.
- Coherencia: el Instituto deberá cumplir con lo establecido en el Sistema de Estímulos a través del Plan de Incentivos.

3. FUENTES DIAGNÓSTICAS

Para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos de la presente vigencia se toma como insumo principal la encuesta realizada a los funcionarios durante el mes de diciembre, que permitiera definir la percepción de los funcionarios frente a la ejecución del plan de la vigencia anterior y las expectativas para la siguiente vigencia.

4. OBJETIVO GENERAL

Crear, mantener y mejorar a través de los planes de bienestar y estímulos del Instituto Nacional para Sordos las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida laboral.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades e intereses de los servidores, así como el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información actualizada que sirva como fuente diagnóstica para la construcción de los planes anuales de bienestar e incentivos.

- Revisar y realizar las modificaciones requeridas al procedimiento *Plan de Incentivos*, con el fin de actualizarlo y ajustarlo a la normatividad vigente.

- Proporcionar orientación a los servidores que están a cinco años o menos de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para acceder a la pensión por vejez, con el fin de facilitar y favorecer la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad.

- Gestionar y garantizar la calidad y respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores y su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.

- Promover en los servidores del Instituto la creación de hábitos de vida saludables, a través de la realización de actividades de promoción y prevención en salud, así como de la implementación del programa de actividad física dirigida.

6. ALCANCE

Serán beneficiarios del Sistema de Estímulos:

- En materia de Bienestar Social Laboral, todos los servidores del Instituto y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o en condición de discapacidad, mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

- En cuanto al Plan Anual de Incentivos, todos los servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción no directivos Del Instituto Nacional para Sordos – INSOR de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.

- Finalmente, de las actividades que se realicen en el marco del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para la promoción de hábitos de vida saludables y para la prevención y control de riesgos se beneficiarán todos los Colaboradores de la entidad, sin importar el tipo de vinculación.

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2019

El Plan de Bienestar Social Laboral del Instituto Nacional para Sordos – INSOR, responde básicamente a los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo sicosocial y lo manifestado por la Comisión de Personal 2019 -2021, , lo cual permitió contar con información relevante en cuanto a las necesidades e intereses, así como para el diseño e implementación de acciones orientadas a intervenir en los diferentes factores identificados como críticos, de igual manera identificar tendencias que permitan orientar los recursos para la satisfacción de las necesidades e intereses y que tengan la máxima cobertura posible; es decir que haya conciencia de que no se trata de satisfacer necesidades individuales que son responsabilidad de cada quien, sino necesidades de carácter colectivo.

El Instituto Nacional para Sordos – INSOR, fórmula para cada vigencia el Plan Anual de Bienestar Social Laboral, que será de conocimiento público, en virtud de las necesidades de los servidores, orientados a crear, mantener y mejorar, las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como el desarrollo y mejoramiento institucional.

7.1. Componentes

El Plan de Bienestar Social Laboral 2020 del Instituto Nacional para Sordos - INSOR está integrado por las siguientes actividades:

7.1.1. Área de calidad de vida laboral:

- **FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO:** Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida Laboral.

- **DOTACION:** Entregar en las fechas correspondientes los bonos a los servidores que por ley tengan derecho a recibir dotación.

- **DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA**: Brindar un conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor público de la entidad, con beneficio para la persona, su familia y para el ambiente organizacional. Es decir, se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan

las relaciones entre la entidad y la persona que se retira; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a elaborar en forma sana el duelo natural propio de toda separación.

- **PREPARACIÓN PARA EL RETIRO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS:**

  Desarrollar el Programa de Retiro Asistido para los servidores del grupo de pre-pensionados con el fin de ofrecer herramientas que los ayuden a prepararse para afrontar adecuadamente la nueva etapa de su vida, al recibir su pensión y retirarse de la entidad y ofrecer una asesoría jurídica personalizada que analice cada caso y oriente a cada servidor sobre su situación y los trámites requeridos para la realización de un adecuado trámite; para servidores que normativamente se encuentren en pre – pensión *Tiene la condición de pre-pensionado, para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública,* ***el servidor público*** *próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez […]".*

7.1.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

- **SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:** Ofrecer a los servidores del Instituto Nacional para sordos la posibilidad de recibir asesoría constante durante el año en temas de seguridad social integral, a través de la programación mensual de visitas de las diferentes entidades, tales como: EPS, fondos privados de pensiones, Colpensiones, Fondo Nacional de Ahorro, Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO, empresas de medicina prepagada y atención médica domiciliaria, entre otras

- Divulgar periódicamente a los servidores información relacionada con:

  1. Educación y cultura.
  2. Alimentación.
  3. Hogar, oficina.
  4. Recreación y turismo.
  5. Salud y deporte.
  6. Realización de talleres, capacitaciones, reuniones y actividades
  6. Programa de retiro asistido,
  7. Día de la secretaria
  8. Actividad informe de gestión
  9. Actividades navideñas

11. Plan de incentivos

12. Programas de Vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro

13. Actividades y servicios de la Caja de Compensación "Colsubsidio".

- **PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD**: En el marco del Plan Básico de Salud y Seguridad Laboral, así como de los Subprogramas de Seguridad Industrial; Higiene Industrial y el de Promoción, Prevención y Control de la Medicina Preventiva y del Trabajo, desarrollar las actividades necesarias para promover entre los colaboradores del Instituto Nacional para sordos -INSOR la creación y mantenimiento de hábitos de vida saludable,

  Así como la prevención, control y seguimiento a través de los diferentes sistemas de vigilancia de los riesgos que afectan la salud de los colaboradores. Este componente articula la realización tanto de jornadas de promoción y prevención de la salud, como de **actividad física dirigida con pausas activas** en la que pueden participar todos los colaboradores, sin importar el tipo de vinculación que tengan con la entidad:

- **PREVENCIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES Y DEL AUSENTISMO LABORAL**: Realizar jornadas de información y preparación a la comunidad del Instituto Nacional para Sordos, para el manejo adecuado de las situaciones en las que se presentan incidentes y accidentes relacionados con las labores que desarrollan los colaboradores de la entidad. Adicionalmente, desarrollar con los coordinadores de grupos internos de trabajo y los jefes de las dependencias, una labor informativa y de acompañamiento para el adecuado manejo, registro y seguimiento de las ausencias, que permita obtener la información necesaria para la implementación de acciones preventivas.

- **SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA**: Recopilar información y desarrollar el Programa de Pausas Activas, entre otras actividades preventivas y de seguimiento a los casos identificados de riesgo cardiovascular y biomecánico.

- **EXÁMENES MÉDICOS DE INGRESO, PERIÓDICOS Y DE RETIRO**: Con el fin de mantener actualizada la información de salud de los colaboradores de la entidad, y obtener información que permita implementar adecuadamente acciones preventivas, correctivas y de seguimiento.

- **INFORMACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO PARA LA ATENCIÓN DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS:** Realizar actividades enfocadas en fortalecer la brigada de emergencia y preparar a los colaboradores para afrontar estas situaciones.

- **PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA DIRIGIDA:** Orientado a promover en los colaboradores la formación y mantenimiento de hábitos de vida saludables a través del ejercicio físico; está compuesto por:

➢ **ENTRENAMIENTOS Y TORNEOS DEPORTIVOS**: Propiciar las condiciones necesarias para desarrollar diferentes actividades deportivas y recreativas dirigidas a los colaboradores del Instituto Nacional para sordos - INSOR. Desarrollando un programa de actividades deportivas a través de la programación de entrenamientos en diferentes disciplinas, la realización de torneos y la promoción de equipos.

➢ Diseñar, promover y realizar durante el año sesiones de actividad física dirigida, como una alternativa para salir de la rutina laboral.

- **CONMEMORACIÓN DE FECHAS ESPECIALES**: Por medio de estas actividades se pretende fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad, a la vez que exalta la labor que realizan, los servidores públicos en el día establecido como suyo o a nivel nacional. Realizar durante el año en curso actividades recreativas y culturales orientadas a ofrecer a los servidores del Instituto Nacional de Sordos, espacios de diversión y esparcimiento como una alternativa para salir de la rutina laboral.

- **HALLOWEEN:** Evento dirigido a los hijos de los servidores, que se celebra en el mes de octubre, a través del cual se fortalece la hospitalidad del lugar, convocando a los colaboradores a preparar las oficinas para recibir a los niños y niñas y celebrar con ellos esta fiesta en un ambiente seguro, con alegría y tranquilidad.

- **ACTIVIDADES DECEMBRINAS** : Promover entre los servidores la celebración de las festividades decembrinas como una actividad de integración y unión alrededor de las tradiciones navideñas.

- **ELECCIÓN DEL MEJOR COMPAÑERO POR DEPENDENCIA:** La Secretaria General, realizara una convocatoria para la escogencia del mejor compañero por dependencia. Cada área realizara una votación interna y procederá a seleccionar al mejor compañero del área, de lo

cual se informará al área de talento humano, para que se proclame públicamente a los ganadores.

8. PLAN DE INCENTIVOS

La propuesta que El Grupo de Talento Humano presenta ante el Comité de Incentivos de la entidad, con el fin de aprobar y adoptar el Plan de Incentivos del Instituto para la vigencia 2020.

8.1. Incentivos al Desempeño Individual

8.1.1. Postulación y selección de los mejores servidores

La coordinación de Talento Humano debe entregar al Comité de Capacitación, estímulos e incentivos el listado de Calificación de Servicios de todos los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, correspondiente al año inmediatamente anterior, señalando para los diferentes niveles administrativos aquellos servidores cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente.

Cada proceso teniendo como base la evaluación del desempeño definirá como Grupo y con el aval del líder del proceso, criterios adicionales como actitud frente al trabajo valorado como eficacia en el logro de los objetivos planeados para la vigencia y actitud propositiva durante la vigencia que se esta evaluando. Cada líder de proceso entregará sus candidatos por nivel profesional, técnico, asistencial y de libre nombramiento y remoción no directivos.

Con el listado de candidatos por proceso el Comité de Incentivos debe realizar la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos con lo cual se da inicio al proceso de selección del mejor servidor de carrera administrativa, del mejor de libre nombramiento y remoción de cada nivel y al mejor de carrera administrativa del Instituto para la vigencia 2019 – 2020. Con la información entregada por cada proceso se procederá a elegir los mejores funcionarios por nivel, de conformidad con los instrumentos y criterios técnicos establecidos para tal fin.

El Comité de Incentivos debe realizar la selección de los mejores servidores, y una vez proferido el correspondiente acto administrativo reunir a los seleccionados y ofrecer los incentivos previstos en el plan anual institucional de la vigencia 2020.

8.1.2. Proceso en caso de empate entre dos o más servidores

En caso de empate entre dos o más servidores, en cualquiera de los niveles de carrera administrativa o entre los servidores de libre nombramiento y remoción, el Comité de Incentivos será el encargado de definir el procedimiento para dirimirlo.

8.1.3. Incentivos no pecuniarios a otorgar

Los incentivos entre los cuales podrán escoger los mejores servidores de cada uno de los niveles de Carrera Administrativa y el mejor servidor de Libre Nombramiento y Remoción para la vigencia correspondiente al 01 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, cinco bonos así:

- Cuatro (4) bonos de recreación y turismo social emitidos por la Caja de compensación Familiar, equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes 2020 (SMLV).
- Un (1) bono de recreación y turismo social emitido por la Caja de compensación Familiar, equivalente a un (1) salarios mínimo mensuales legal vigente 2020 (SMLV).

8.1.4. Forma y término para proclamar la elección

Con base en el acta del Comité de Incentivos, se publican los resultados de la verificación del cumplimiento de requisitos, los nominados y los seleccionados, por un término de tres días hábiles, con el fin de identificar si existen servidores adicionales que quieran postularse a la elección de los mejores. Luego, mediante acto administrativo se formaliza la selección y la asignación de los incentivos y de igual manera se difunde a todos los servidores del Instituto. Los servidores seleccionados tendrán a partir de la fecha de proclamación, un plazo máximo de un año para disfrutar del incentivo. En caso contrario se perderá este derecho.

8.1.5. Recursos

Talento Humano ha incluido dentro de su presupuesto el costo correspondiente al Plan de incentivos propuesto, en el rubro A-2-0-4-21-4 Servicios de Bienestar Social.

Metodología, fases y etapas

Para 2020 se propone desarrollar el plan de incentivos a partir de la identificación, sistematización y comunicación creativa, prácticas innovadoras que han contribuido, contribuyen y contribuirán al logro del

propósito superior, Dentro del plan de Desarrollo del cuatrienio en 2018 – 2022, **dentro del *Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados,*** avanzar hacia un país con mayor equidad de oportunidades reales para todos requiere que la mayoría de su fuerza laboral se encuentre en inclusión productiva. Esto significa que los trabajadores rurales y urbanos, independientes o dependientes, devenguen ingresos suficientes y sostenibles, accedan a los sistemas de protección social y se integren de forma exitosa a las cadenas productivas. Esto se logra a través de trabajos formales y la promoción de los principios del Trabajo Decente.

Ese objetivo se traduce en la visión de que Colombia se constituya en 2022 en una sociedad caracterizada por el trabajo decente, donde se garantice el empleo productivo, la protección social, el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y el diálogo social entre trabajadores, empresarios y gobierno. Un país que brinde oportunidades para que hombres y mujeres en territorios urbanos y rurales puedan conseguir un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. También está acorde con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en su objetivo de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Elaboro: Talento Humano