PLAN DE INCENTIVOS

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA, LA RECREACIÓN Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA - INDERHUILA

NEIVA - HUILA
2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVOS GENERALES

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3. MARCO NORMATIVO

4. ALCANCE

5. REQUISITOS

6. ESCALAS DE CALIFICACIÓN

7. PROCEDIMIENTO

8. PREMIACIÓN

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

10. CAPÍTULO ESPECIAL

11. EVALUCIÓN Y SEGUIMIENTO

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de la gestión estratégica del talento humano, el plan de incentivos propone un reconocimiento al personal que desarrolla su labor con unos altos niveles de excelencia, lo que contribuye a desarrollar en la entidad mayores índices de calidad, así mismo, el cumplimiento de las metas y objetivos que permitirá un ambiente laboral adecuado para el desempeño de funciones.

La normatividad que regula el Sistema de Estímulos, incentivos y programas de bienestar se encuentran en la Ley 909 de 2004, que comprende lo relacionado con el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, también el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen las obligaciones que tienen las entidades de tener un Sistema de Estímulos que permita generar una motivación de los empleados, por medio de los programas de Bienestar Social, incluyendo actividades artísticas, recreativas, deportivas, sociales y vacacionales, dentro de un cuidado de la salud, por medio de una promoción y capacitación.

Conforme al decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.8, el Instituto Departamental del Deporte, la Educación Física, la Recreación y el Aprovechamiento del Tiempo Libre del Huila – INDERHUILA ha elaborado y adoptado este Plan de incentivos para la vigencia del año 2022, en el que se establece un reconocimiento al desempeño de los servidores públicos, que favorezcan un trabajo de calidad y una productividad orientada en los objetivos de la entidad.

Este documento contiene los incentivos que el INDERHUILA otorgará a los empleados destacados, conforme a lo dispuesto en la normatividad

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Dar cumplimiento a los procesos establecidos para generar beneficios en los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normativa establecida, con un reconocimiento en el desempeño de sus funciones.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Otorgar un reconocimiento al desempeño de los mejores funcionarios.
- Impulsar una cultura de trabajo productivo y de calidad.
- Propiciar un ambiente laboral adecuado en el INDERHUILA.
- Destacar el desempeño de los servidores de manera individual como grupal, en el desarrollo de sus labores y la consecución de resultados orientados en los objetivos estratégicos.
- Fortalecer en los funcionarios un sentido de pertenencia hacia la entidad.

3. MARCO NORMATIVO

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".
Ley 734 de 2002	"Por la cual se expide el Código Único Disciplinario" - Numerales 4 y 5 del artículo 33, derogada por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019 que entrará a regir a partir del 1 de julio de 2021.
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones". (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Resolución 312 de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.

Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
Programa Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles".	Instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.
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".
Ley 734 de 2002	"Por la cual se expide el Código Único Disciplinario" - Numerales 4 y 5 del artículo 33, derogada por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019 que entrará a regir a partir del 1 de julio de 2021.
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones". (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Resolución 312 de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
Programa Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles".	Instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

4. ALCANCE

Teniendo como base los recursos presupuestales con los que cuenta el instituto, serán beneficiarios del presente Plan los funcionarios de carrera del INDERHUILA.

5. REQUISITOS

Los funcionarios deben reunir los siguientes requisitos para poder participar:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.

2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

3. Acreditar nivel de Sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

6. ESCALAS DE CALIFICACIÓN

El Acuerdo 6176 de 2018, establece las escalas de calificación que se tendrán en cuenta para determinar el desempeño de los participantes, de la siguiente manera:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

7. PROCEDIMIENTO

El jefe de Talento Humano entregará al Director de la entidad, el diagnóstico de la encuesta obtenida por los servidores públicos durante el periodo comprendido de enero a diciembre de 2021, para seleccionar al mejor funcionario (un servidor) de acuerdo con la encuesta aplicada, dando cumplimiento a los requisitos establecidos en el presente documento. Con base en dicha información, Dirección y Talento Humano seleccionarán como mejor funcionario al que integre la Planta de Personal del INDERHUILA y haya cumplido en su totalidad los requisitos. En caso de empate, el Director realizará sorteo.

La fecha de entrega del anterior incentivo, no podrá ser superior al 30 de diciembre del año 2022.

8. PREMIACIÓN

El funcionario seleccionado, podrán acceder al siguiente incentivo no pecuniario, por valor de hasta tres Salarios Mínimo Mensual Legal Vigente (S.M.M.L.V.).

- Apoyo Académico en Pregrado o Postgrado contenido en subsidio de la matrícula de un semestre, para educación formal del funcionario.

Si el funcionario seleccionado opta por el patrocinio de educación formal, su entrega se hará bajo los siguientes criterios:

- La institución educativa escogida debe ser nacional y estar reconocida por el Ministerio de Educación.
- Los trámites de admisión académica correrán a cargo del beneficiario y el pago se hará directamente a la institución, previo cumplimiento de los requisitos legales.
- El pago del apoyo para el semestre deberá efectuarse durante la vigencia 2022 aunque comience a cursarse en la vigencia 2022 o 2023.

La elección:

- Será proclamada en acto público.
- Comunicada a través de una circular, a través de los correos institucionales y publicada en la cartelera de la entidad.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN
Recibir encuestas del desempeño de los servidores 2021.	Dirección – Talento Humano	Del 1 al 23 febrero de 2022
Presentar a la Dirección las calificaciones obtenidas por los dos servidores públicos, anexando los soportes necesarios para verificar el cumplimiento de requisitos.	Talento Humano	Julio de 2022
Selección del o de los beneficiarios de los incentivos.	Dirección – Talento Humano	Agosto de 2022
Entrega de incentivos	Dirección	Septiembre de 2022

10. CAPITULO ESPECIAL

Además de los incentivos mencionados, se contemplan unos adicionales, aplicables a todos los funcionarios de la Entidad durante el año:

TIPO DE INCENTIVOS	DEFINICION DEL INCENTIVO	EJEMPLO ASOCIADO
Reconocimiento	Expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, debido a una competencia, comportamiento o resultado determinado.	Un gesto o una frase de aprobación o diploma de reconocimiento.
Informal	Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.	En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.
Intrínseco	Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.	La posibilidad que tiene el empleado de trabajar en proyectos o temas que resulten de su interés, porque se siente más a gusto o le genera retos.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para evaluar la efectividad del plan de incentivos se llevará a cabo una encuesta de satisfacción, la cual permitirá observar la eficacia y el mejoramiento continuo de este.

JORGE GARCIA QUIROGA
Director

Proyectó: Claudia C. Clavijo Buitrago.