



CONTRALORÍA MUNICIPAL DE IBAGUÉ

MANUAL DE INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

Dr. RAFAEL ENRIQUE BERNAL POVEDA
Contralor Municipal de Ibagué

Ibagué, Noviembre 2008



CONTRALORIA MUNICIPAL DE IBAGUE

Dr. RAFAEL ENRIQUE BERNAL POVEDA
Contralor Municipal de Ibagué

EQUIPO DE TRABAJO

MÓNICA YADIRA HERRERA CEBALLOS
Jefe Oficina Asesora Jurídica

JAIRO ENRIQUE ROBAYO
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

JENNY CAROLINA MESA PEÑA
Jefe Oficina Asesora de Planeación y Participación Ciudadana

FABIÁN GIOVANY SÁNCHEZ TRONCOSO
Director Responsabilidad Fiscal (e)

LUIS CARLOS CERVERA
Director Técnico Control Fiscal Integral

MARÍA CRISTINA RUBIO MARIN
Profesional Universitario

JULIO CESAR GUTIÉRREZ BARRIOS
Técnico Control Fiscal Integral

CARMEN SORAYA ARIZA
Técnico Control Fiscal Integral

1. DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

1.1 DEFINICIÓN

El programa se entiende el conjunto interrelacionado de políticas, estrategias, planes y acciones orientados a elevar la competitividad institucional a través del incremento de los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los empleados de la Entidad.

1.2 OBJETIVOS

El Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento de la Contraloría Municipal de Ibagué, tendrá como principales objetivos los siguientes:

1. Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los funcionarios, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio público y propendiendo por el mejoramiento continuo de la organización a través de resultados con calidad, para el cabal ejercicio de la función constitucional, legal y social de la Entidad.
2. Recompensar el desempeño exitoso de los funcionarios y de los equipos de trabajo y exaltar la antigüedad laboral de los funcionarios del ente fiscalizador.
3. Consolidar una cultura de control organizacional que garantice la competitividad y sostenibilidad de la entidad a través del mejoramiento continuo de la calidad en sus procesos.
4. Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano, en función del desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios de la Contraloría Municipal de Ibagué

1.3 PRINCIPIOS

Los principios que fundamentan y justifican el Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento para los funcionarios de la Contraloría Municipal de Ibagué son:

DESARROLLO PERSONAL. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica, donde se desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

EQUIDAD Y JUSTICIA. El Programa deberá procurar actitudes de reconocimiento para todos sus destinatarios en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños o trabajos motive a los demás para que sigan mejorando.

SINERGIA. Todo estímulo, incentivo o reconocimiento que se dé a los funcionarios, deberá beneficiar a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado.

OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento deberán fundarse en criterios y procedimientos técnicos, objetivos y predeterminados, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Entidad.

2. COMITÉ DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO.

2.1 CONFORMACIÓN

El Comité de Estímulos, incentivos y Reconocimientos es el responsable del desarrollo de este Programa, el cual estará conformado por:

- El Contralor Municipal o su delegado.
- El Secretario General.
- Un Representante de los Funcionarios de Carrera Administrativa.
- El Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno voz pero sin voto.

2.2 FUNCIONES

Son funciones de este Comité las siguientes:

1. Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con las Entidades públicas y privadas para la ejecución de los Planes de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento.
2. Aprobar los instrumentos de medición, criterios de evaluación y reglamentación propuestos por la secretaria técnica del comité.
3. Seleccionar en estricto orden de mérito, a los mejores equipos de trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas (criterios que se contemplan que se contemplan en este Manual).
4. Elegir de acuerdo con los resultados de la Evaluación del Desempeño, el empleado de Carrera Administrativa que obtenga la mayor calificación, así como por niveles de jerarquía, para proceder a la premiación o exaltación.
5. Definir anualmente las características y tipos de los premios a entregar de acuerdo con la reglamentación y los recursos destinados para tal fin, en los presupuestos de la Contraloría Municipal de Ibagué.

3. PLAN DE INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

3.1 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Contraloría Municipal de Ibagué en cada uno de los programas señalados en el presente Manual.

Plan de Incentivos para los Servidores Públicos de la Contraloría Municipal de Ibagué, el cual tiene el fin de elevar su nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar, en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, a través de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, a quienes obtengan el nivel de excelencia o sobresaliente, en los siguientes casos:

- Al mejor empleado de Carrera de la Entidad.
- A los mejores empleados de Carrera de cada uno de los niveles jerárquicos.
- Al mejor equipo de trabajo.
- A los funcionarios con mayor antigüedad laboral en la entidad.

A los anteriores servidores se les otorgará, a manera de premio o reconocimiento, uno de los incentivos que se contemplarán mas adelante.

Los Reconocimientos, estímulos e Incentivos corresponden a la exaltación de la generación de ideas innovadoras, a la antigüedad laboral y a las calificaciones obtenidas, orientado a elevar los niveles de pertenencia de los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Ibagué.

3.2 MODALIDADES

El programa de Reconocimiento contempla tres modalidades:

A. MEJOR EMPLEADO DE CARRERA DE LA ENTIDAD Y A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA DE CADA UNO DE SUS NIVELES JERÁRQUICOS.

Teniendo en cuenta el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, “Evaluación de desempeño” en donde establece que los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta entre otros aspectos para:

- a. Adquirir derechos de carrera
- b. Conceder becas o comisiones de estudio
- c. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo
- d. Planificar la capacitación y la formación
- e. Determinar la permanencia en el servicio.

Se contempla en este Manual, la exaltación al funcionario de carrera administrativa, y a los funcionarios por cada nivel jerárquico, que obtengan los mayores resultados a partir de la consolidación de la evaluación correspondiente al periodo anual y que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Tener un tiempo de servicio en la Entidad no inferior a un (1) año.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el servidor público que sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección, se constituye en causal de exclusión del mismo.
- c. Acreditar nivel de excelencia en la última calificación de servicios en firme.
- d. Dentro del nivel de excelencia se tendrá en cuenta a los funcionarios que hayan obtenido calificación sobresaliente.

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

1. A partir del 15 de Febrero y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el Comité de Incentivos dará inicio al proceso de selección.

2. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la Secretaria General o la Dependencia que haga sus veces, en relación a procesos de Talento Humano; deberá presentar al Comité de Incentivos el listado de los empleados de la Entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de excelencia y cumplan con los requisitos establecidos.

3. El Comité de Incentivos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionará los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos de la Entidad; en caso de empate, se resolverá mediante sorteos utilizando el sistema de balotas, en el cual participarán los servidores clasificados de cada uno de los niveles.

Como el mejor empleado de Carrera de la Entidad será seleccionado el que haya logrado la mayor calificación obtenida como resultado de la calificación del desempeño. En caso de empate será escogido por sorteo mediante el sistema de balotas, que estarán identificadas con el nombre de cada uno de los funcionarios.

Quien resulte seleccionado como el mejor empleado de Carrera de la Entidad no tendrá derecho a participar en la elección del mejor empleado del nivel jerárquico al cual pertenezca.

4. El Comité ofrecerá a los empleados de Carrera seleccionados como el mejor empleado y como los mejores empleados de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo de la Entidad, los incentivos previstos en el presente Plan Anual de Incentivos, para que éstos escojan los de su preferencia, excepto el de Encargo conforme a la Ley, el cual será sorteado entre quienes estén interesados en este incentivo, para el evento de que exista una vacante en la entidad, y que se cumplan con los requisitos establecidos en el Manual de Funciones.

RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Al funcionario que resulte seleccionado como el mejor empleado y a los funcionarios que sean seleccionados como los mejores de cada uno de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo de la Contraloría Municipal, se le otorgará el Incentivo no Pecuniario que sea de su preferencia, escogido dentro de los siguientes:

A. Programas de capacitación a nivel de auxilio educativo que correspondiente a un salario mínimo mensual legal vigente (01 salario mínimo mensual vigente (Teniendo en cuenta que sería un reconocimiento al que podrían

optar el mejor empleado y los tres mejores de cada nivel, debiendo considerarse dentro del presupuesto anual una partida no inferior a cuatro salarios mínimos, dentro del rubro de capacitación.

1. Reconocimiento público a labor meritoria.
2. Participación en proyectos especiales.
3. Publicación de resultados o trabajos en medios de circulación local
4. Encargo Conforme a la Ley el cual será sorteado entre quienes estén interesados en este incentivo, para el evento de que exista una vacante en la entidad, y que se cumplan con los requisitos establecidos en el Manual de Funciones, por un período no superior a un (01) año.

B. RECONOCIMIENTO A LA INNOVACIÓN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 “Objetivos de Capacitación”, en su párrafo “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”.

Se ha contemplado la exaltación de la persona o equipo de trabajo, conformado por un conjunto interdisciplinario de servidores públicos de la Contraloría Municipal, adscritos a una misma o a diferentes áreas; que desarrollen de manera colectiva y coordinada, procesos y proyectos integrales que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, orientados a crear los procedimientos o metodologías existentes, causando un beneficio general o impacto positivo y relevante en la Organización.

En este orden, el equipo de trabajo debe definir el objetivo de su proyecto o trabajo en forma clara y concreta, encaminado a desarrollar la misión, visión, objetivos y planes institucionales; de modo tal que, a través de este objetivo, se puedan medir el impacto y la relevancia para la Organización.

Cada uno de sus integrantes debe tener, claramente definidas sus responsabilidades frente al proyecto y al grupo integrado para ejecutarlo y así debe quedar consignado en la presentación del mismo.

Se podrán inscribir los equipos que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Los funcionarios o equipos aspirantes deberán presentar y sustentar por escrito la idea innovadora de acuerdo con los criterios que establezca anualmente el Comité de Estímulos Incentivos y Reconocimiento.

2. No haber sido sancionado disciplinariamente en los cinco (5) años, anteriores a la fecha de la postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del programa de reconocimiento.

Estos requisitos aplican tanto para la postulación de la idea innovadora como para el disfrute de los premios.

PRESENTACIÓN DEL INFORME ESCRITO

Los funcionarios o equipos de trabajos presentarán un informe escrito que soporte la idea innovadora, el cual podrá contener los siguientes aspectos:

- a) Identificación de la idea innovadora.
- b) Identificación de las causas.
- c) Identificación de la Solución.
- d) Análisis de Costo / Beneficio.
- e) Viabilidad económica, jurídica, técnica para el desarrollo de la Idea.
- f) Requerimientos de calidad.
- g) Sustentación sobre el origen de la idea, si es original o mejoramiento de una preexistente.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO

EFICACIA: Logro de objetivo propuesto en los términos de tiempo y calidad definidos, optimizando la utilización de los recursos disponibles tanto internos como externos.

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD: el resultado del proyecto debe originarse en el proceso creativo del grupo, desarrollando aspectos innovadores, originales y destacados para la Institución.

IMPACTO: Con este criterio se medirá el beneficio real del proyecto para la Entidad. El resultado del trabajo se cuantificará teniendo en consideración su posibilidad de implementarlo y su probada efectividad.

COMPROMISO: Capacidad del equipo para compenetrarse con la misión y objetivos corporativos y detectar sus verdaderas falencias y necesidades.

INTERACCION Y MULTIDISCIPLINARIEDAD: Se entenderá como factor de evaluación la capacidad del grupo para involucrar diferentes áreas de la entidad,

así como la diversidad de disciplinas o conocimientos aportados para el desarrollo de un proyecto integral.

CALIFICACIÓN Y PONDERACIÓN: El Comité de Incentivos evaluará en forma cuantitativa y cualitativa, los criterios antes señalados, conforme a la siguiente ponderación:

La calificación de los factores a evaluar se hará de 1 a 100 puntos, con fundamento en el índice de ponderación que a continuación se establece:

EFICACIA:	25
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD:	30
IMPACTO:	30
COMPROMISO:	10
INTERACCION:	05
TOTAL:	100 PUNTOS

El porcentaje establecido a cada uno de los factores, representa el peso asignado en la ponderación a aplicar, a fin de dar un parámetro de medición objetivo al Comité de Incentivos, quien llevará a cabo la respectiva evaluación.

3. El nivel de excelencia de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos de la calidad del servicio al cliente, de la eficiencia con la que haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

4. El Comité seleccionará en estricto orden de mérito, a los mejores equipos de trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas. El resultado será consignado en Acta que deberá ser firmada por todos los miembros y enviada al Jefe de la Entidad.

5. El Jefe de la Entidad, de acuerdo con lo establecido dentro del Plan Institucional de Incentivos, mediante acto administrativo, asignará al mejor equipo de trabajo de la Entidad, el Incentivo Pecuniario establecido.

6. En caso de empate, el Incentivo Pecuniario se distribuirá entre los miembros de los equipos que ocuparon el primer lugar, y asignará a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar el Incentivo seleccionado por el equipo de acuerdo con el listado de reconocimientos.

RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

El equipo de trabajo que logre el mayor nivel de excelencia en toda la Contraloría Municipal de Ibagué, se le otorgará como Incentivo Pecuniario el siguiente:

· Reconocimiento económico de un (1) salario Mínimo Mensual legal vigente, para lo cual la Contraloría hará la respectiva reserva presupuestal dentro del rubro de Bienestar. Como Incentivo No Pecuniario a los equipos de trabajo que ocupen el segundo (2º) y tercer (3º) lugar, se les otorgará el siguiente:

1. Reconocimiento público de su labor meritoria.
2. Día compensatorio
3. Cupo prioritario para asistir a las capacitaciones que se programen a través del programa SINACOF.

C. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL.

Es la exaltación que se hace a los funcionarios de la Contraloría Municipal que han prestado honrosamente sus servicios a la Entidad por un número determinado de años.

PERIODICIDAD Y BENEFICIARIOS DEL RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL.

La Contraloría Municipal de Ibagué, otorgará anualmente a los funcionarios de la entidad que en la vigencia respectiva hayan cumplido Diez (10), Quince (15), Veinte (20), Veinticinco (25), Treinta (30) Treinta y Cinco (35) años de servicio de manera continua o el acumulado de varios períodos, un reconocimiento y exaltación a la Antigüedad Laboral el cual se efectuará en acto público.

RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL

El reconocimiento a la antigüedad laboral podrá consistir en el otorgamiento de un distintivo como medalla, escudo o mención honorífica.