



PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

**Comité Institucional de Gestión y
Desempeño - Comité de bienestar –
Comisión de Personal**

IDSN

San Juan de Pasto, 2020

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. JUSTIFICACIÓN**
- 3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS**
- 4. OBJETIVOS**
 - 4.1 OBJETIVO GENERAL
 - 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- 5. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA**
- 6. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA**
 - 6.1 DE LOS INCENTIVOS
 - 6.2 DE LOS ESTÍMULOS

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que desarrolla el Instituto Departamental de Salud de Nariño, se enfoca principalmente a la disminución del estrés en el entorno laboral y al mejoramiento de la productividad laboral, como eje fundamental de toda entidad en cumplimiento de su misión institucional.

Es por ello, que el objetivo principal es brindar a los servidores públicos un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo personal y mejore la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la institución, participación creativa en todas las acciones institucionales, los cuales buscan la prestación de un mejor servicio, además tener en cuenta situaciones relacionadas con la integración de la familia del funcionario con acciones donde se perciba que ésta hace parte de alguna manera de todo lo que es el entorno institucional.

Además se busca establecer un sistema de estímulos para los servidores públicos del Instituto Departamental de Salud de Nariño, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

JUSTIFICACIÓN

Con el desarrollo del Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Departamental de Salud de Nariño, se pretende fomentar en sus funcionarios un equilibrio físico, mental y de relaciones positivas, optimice el clima organizacional e incentive un entorno con miras a fortalecer el crecimiento personal, igualmente adaptar al funcionario a cambios que se generen en la institución, también hacer que aquellos servidores que se incluyen en el grupo de pre pensionados gocen de programas de preparación para asumir el nuevo rol.

Igualmente se busca satisfacer necesidades personales en cuanto a mejoramiento del clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Institución sino a manera individual por cada uno de los funcionarios.

Hacer estudios que identifique problemas de aspectos psicológicos que evitan en el funcionario desempeñarse en condiciones óptimas en su relación laboral con los compañeros o equipo de trabajo, situaciones que inciden en el rendimiento y mejoramiento de la producción.

Adelantaremos programas de incentivos para hacer reconocimiento a funcionarios que se destacan por sus grandes condiciones en beneficio del mejoramiento de los productos y aspectos relacionados con la calidad del mismo.

Con todo lo anterior se contribuye a mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad, haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral, con la ciudadanía contribuyendo además al logro de las metas y objetivos estratégicos de la entidad.

Mediante el establecimiento de un sistema de estímulos para los servidores públicos del Instituto Departamental de Salud de Nariño, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Decreto 1227 de abril 21 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, de la presidencia de la república en el cual se estableció en su capítulo II el Sistema de Estímulos así:

Artículo 69. 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.

Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 77. 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.

Parágrafo.

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 78. 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.

Parágrafo.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y

remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 79. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 80. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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

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

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

Artículo 81. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

81.1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

81.2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 82. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

82.1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

82.2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 83. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

83.1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

83.2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se

podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

83.3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

83.4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

83.5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Establecer una programación de actividades para crear unas condiciones que incidan en la generación de un clima organizacional óptimo en un mayor esfuerzo para que en conjunto se logren las metas y objetivos institucionales. De este modo estableceremos un sistema de estímulos para los servidores públicos del Instituto Departamental de Salud de Nariño, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Optimizar unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de una mejor creatividad, identidad, participación de los servidores públicos de la institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Fortalecer valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio público, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Organizar acciones participativas basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, fortaleciendo aspectos tales como el educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

Realizar estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en su labor institucional.

Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

El Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Departamental de Salud de Nariño, se expresará en programas de bienestar social e incentivos, los cuales serán diseñados por la entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales, acordes con las políticas de administración pública, desarrollo de talento humano y de bienestar social que formule el Departamento Administrativo de la Función Pública.

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. Reconocer y premiar los resultados del desempeño a niveles de excelencia."

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Acorde con lo establecido en el artículo 30 del Decreto Nacional 1567 de 1998, para reconocerse el desempeño a niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios y tendrán derecho todos los empleados de carrera, así como el de libre nombramiento y remoción de los niveles: Asistencial, Técnico, Profesional, Asesor y Directivo.

El parágrafo 3 del artículo 33 del Decreto en cita, consagra que los incentivos no pecuniarios y que no estén regulados por disposiciones especiales, deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas y privadas, en el marco de la Ley y de sus competencias.

Que el Decreto Nacional 1227 de 2005, en su artículo 77 ordena que 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 administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad. 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.

FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS EN INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

DE LOS INCENTIVOS:

Beneficiarios. Serán beneficiarios de los incentivos del Instituto Departamental de Salud de Nariño, vigencia 2019:

Los mejores empleados en carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico (asistencial, técnico, profesional, asesor, directivo).

Los mejores equipos de trabajo. (misional/apoyo)

PARA LOS MEJORES EMPLEADOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA Y/O DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN SE ADOPTARÁ LOS SIGUIENTE:

REQUISITOS. Son requisitos para la selección de los mejores empleados de la entidad:

Ser funcionario activo del IDSN.

Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (01) año.

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

Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación para los empleados en carrera administrativa.

Acreditar un puntaje de 95 o su equivalente porcentual (sobre un rango de 100), en su respectivos Acuerdos de Gestión para el caso de empleados de libre nombramiento y remoción.

PROCEDIMIENTO.

Para seleccionar los mejores servidores públicos en carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad y los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, la Dirección del IDSN procederá de la siguiente manera:

1. Iniciará la ejecución del Plan de Incentivos tan pronto como sea adoptado, sujetándose a los procedimientos que rodean dicha elección y realizando la proclamación de los mejores funcionarios del IDSN, teniendo como fecha límite el día 30 de noviembre de cada año.
2. Solicitará a la Dependencia de Gestión de Talento Humano del IDSN los listados de los servidores que por cada uno de los niveles jerárquicos y por cada área (Dirección, Subdirección de Salud Pública, Subdirección de Calidad

y Aseguramiento, Oficina de Planeación, Oficina Jurídica, Oficina de Control Interno y Secretaria General) que cumplan con los numerales 4º y 5º correspondiente al periodo evaluado, inmediatamente anterior a la vigencia.

3. Seleccionara del listado a los funcionarios con mayor puntaje obtenido por cada nivel y por cada área. Se debe dar puntaje a los criterios establecidos para el mejor funcionario del IDSN, con un puntaje máximo de 50 puntos, de la siguiente forma.

Nota: Para la evaluación se tendrá en cuenta el histórico consolidado como fuente de información.

No.	FACTOR	VARIABLE	PUNTAJE
1.	No haber sido seleccionado como mejor funcionario	Año anterior a la presente vigencia (con el fin de ampliar los rangos de beneficiarios.)	10
2.	Haber sido seleccionado como mejor funcionario	Año anterior a la presente vigencia	5
3.	Evaluación de desempeño	100 puntos	25
		Entre 99.4 y 95.5 puntos	15
		Entre 95.4 y 92.5 puntos	10
		Entre 92.4 y 90 puntos	5
4.	Participación regular en representación de los servidores en los Comités, información que debe reposar en hoja de vida, para poder constatar la información.	Año anterior a la presente vigencia con verificación de participación en actas de cumplimiento de participación, las cuales se anexarán para revisión en Comisión de Personal.	10
5.	Evaluación de control interno por procedimiento al cual pertenezca el funcionario		5

La Comisión de personal evaluará el informe y dejará constancia en acta suscrita de manera conjunta con el profesional universitario de gestión de talento humano de aquellos funcionarios que han sido postulados, para ser beneficiarios de el Plan de Incentivos de la vigencia, el acta se presentará a la Dirección para conocer si se cuenta con el respaldo o no de la decisión tomada por la Comisión de Personal.

Una vez avalada la decisión por parte de la Dirección, se comunicará la decisión a través de acto administrativo a los funcionarios que resulten elegidos.

El incentivo consistirá y podrá ser escogido por el funcionario así:

1. Tres (3) días laborales libres, los cuales, deberán ser disfrutados de acuerdo a la necesidad del beneficiado, contando siempre con la aprobación de su jefe inmediato y de Dirección, para no interrumpir el normal desarrollo de las actividades de cada dependencia, o un reconocimiento institucional de su labor, dado a conocer a través de un medio de comunicación local o regional.

NOTA:

EL INCENTIVO NO PODRÁ SER ACUMULABLE CON OTROS ESTIMULOS Y DEBERÁ TOMARSE DENTRO DE LA MISMA VIGENCIA.

PROCEDIMIENTO PARA DIRIMIR EMPATES:

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos y que corresponda al primer lugar de la Selección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico de la Entidad, la comisión de personal, llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta:

- Los aportes destacados que hubiese realizado el servidor público que sean demostrables y hagan parte de su hoja de vida.
- Participación en comités/comisiones internas del IDSN

En caso de persistir el empate el Jefe de Control Interno del IDSN, dirimirá el desempate, de conformidad con lo dispuesto en el primer inciso del numeral 1 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Condiciones de los Incentivos y reconocimientos. La entrega de incentivos y reconocimientos previstos en este documento estarán sujetos a las siguientes condiciones:

En ningún caso el Instituto Departamental de Salud de Nariño entregará sumas de dinero en efectivo o cheque a los empleados beneficiados de los incentivos.

Los incentivos tienen el carácter de personal e intransferibles.

Para hacer efectivos los incentivos, corresponde al empleado ganador efectuar los trámites previos al reconocimiento del mismo, durante el año fiscal de la nominación.

En todo caso, los empleados a quienes se les otorgue el beneficio de incentivo deberán de manera completa y oportuna anexar los soportes que sean necesarios para que la administración ordene el reconocimiento del incentivo.

Forma del Reconocimiento. - Los incentivos y reconocimientos del Plan Anual de Incentivos de la vigencia, se hará mediante acto administrativo hasta el 30 del mes de noviembre de la vigencia. Con el fin de dar viabilidad y deberá estar debidamente motivado, y contra ellos no procede recurso alguno.

PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO SE ADOPTARÁ LO SIGUIENTE:

Se realizará a través del cumplimiento de los objetivos de trabajo.

PROCEDIMIENTO

Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta los equipos de trabajo misionales y de apoyo.

Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Los equipos de trabajo deberán realizar su inscripción hasta el día 15 de abril de cada vigencia, en la oficina de Planeación, a quien delegue el jefe de planeación, anexando el proyecto a desarrollar, el equipo de trabajo debe ser únicamente inscritos en Carrera; no necesariamente de la misma dependencia, proyecto, el cual, debe ser concluido hasta el 31 de octubre de cada vigencia, y deberá demostrar el valor agregado, y los beneficios que se podrán obtener en su aplicación, y serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en el informe que entregue el jurado calificador.
2. La Dirección en compañía de la oficina de Planeación, procederá a más tardar hasta el 15 de noviembre, evaluar la gestión de los equipos de trabajo de la vigencia inmediatamente anterior, en comité técnico según los parámetros anteriormente establecidos y asignará los incentivos pecuniarios así:

A los mejores equipos misional y de apoyo:

- Un único incentivo pecuniario, por un valor de \$16.380. 000.00, el cual, deberá ser dividido entre los dos equipos ganadores.
- Al segundo equipo misional y de apoyo, un reconocimiento no pecuniario de tres días de permiso concertados con el Jefe Inmediato.
- Al tercer equipo un único incentivo para el grupo que se otorgue un reconocimiento no pecuniario de dos días de permiso concertados con el Jefe Inmediato.

NOTA:

EL INCENTIVO NO PODRA SER ACUMULABLE CON OTROS ESTIMULOS Y DEBERÁ TOMARSE DENTRO DE LA MISMA VIGENCIA.

Los incentivos se entregarán mediante acto administrativo de reconocimiento, y el valor del estímulo no se entregará en efectivo, el equipo deberá escoger entre un viaje para todo el equipo o se podrá utilizar en el pago de formación académica.

FINANCIAMIENTO. El financiamiento del Plan de Incentivos se hará con cargo a los recursos del presupuesto del Instituto Departamental de Salud de Nariño de cada vigencia, con rubro específico denominado ESTÍMULOS E INCENTIVOS, por un valor asignado para la vigencia 2020 es de \$16.380.000, con rubro 2121105.

Condiciones. La entrega de incentivos y reconocimientos previstos para el grupo de trabajo, estará sujeta a las siguientes condiciones:

Para hacer efectivos los incentivos, corresponde al grupo ganador efectuar los trámites previos al reconocimiento del mismo.

En todo caso, el grupo de trabajo acreedor al premio deberá, de manera completa y oportuna, anexar los soportes que sean necesarios para que la administración ordene el reconocimiento del incentivo.

DE LOS ESTÍMULOS:

Se entiende por programa de estímulo la exaltación a la generación de ideas innovadoras, a la antigüedad laboral y a las calidades deportivas, culturales y humanas, orientadas a elevar los niveles de pertenencia de los servidores públicos del Instituto Departamental de Salud de Nariño.

MODALIDADES DE ESTIMULO: Los estímulos en el IDSN, se encuentran contemplados en cinco modalidades.

Estímulo a la Innovación y Creatividad:

DEFINICIÓN DE:

INNOVACIÓN: Cambio que introduce novedades: innovación tecnológica.

CREATIVIDAD: Facultad de crear: generar.

Aquellos servidores públicos que por cada uno de los niveles jerárquicos y por cada área (Dirección, Subdirección de Salud Pública, Subdirección de Calidad y Aseguramiento, Oficina de Planeación, Oficina Jurídica, Oficina de Control Interno de Gestión y Secretaría General) a los cuales sus jefes inmediatos les reconozcan creatividad e innovación en el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a disfrutar de un día laboral cuando este lo requiera, es de resaltar que esta creatividad e innovación se deberá reflejar en los productos obtenidos que cada servidor público

entregue al jefe correspondiente y que apalanquen la gestión efectiva de los procesos o resultados de gestión. Los criterios se definirán así:

El funcionario que postule su nombre para acceder a este estímulo, debe ser adscrito a Carrera Administrativa se inscribirá hasta el día 30 de abril de cada vigencia.

El proyecto de innovación o creatividad debe estar evidenciado en su hoja de vida, y si es un funcionario de libre nombramiento, debe evidenciarse en su Acuerdo de Gestión.

Debe ser soportado con documento oficial interno o externo que demuestre la innovación o creatividad en el desarrollo de sus funciones, o en su puesto de trabajo, dependencia o directamente como beneficio del IDSN.

NOTA:

EL INCENTIVO NO PODRÁ SER ACUMULABLE CON OTROS ESTIMULOS Y DEBERÁ TOMARSE DENTRO DE LA MISMA VIGENCIA.

Estímulo a la Antigüedad Laboral: Los estímulos se otorgarán de la siguiente manera:

Quien lleve vinculado a la entidad 6 o más años de servicio tendrá derecho a disfrutar de tres (3) días laborales libres previamente concertados con su jefe inmediato para no afectar la prestación del servicio.

Quien lleve vinculado a la entidad de 3 a 6 años de servicio tendrá derecho a disfrutar de dos (2) días laborales libres previamente concertados con su jefe inmediato para no afectar la prestación del servicio.

Quien lleve vinculado a la entidad de 1 a 3 años de servicio tendrá derecho a disfrutar de un (1) día laboral libre previamente concertado con su jefe inmediato para no afectar la prestación del servicio.

NOTA:

EL INCENTIVO NO PODRÁ SER ACUMULABLE CON OTROS ESTIMULOS Y DEBERÁ TOMARSE DENTRO DE LA MISMA VIGENCIA.

Estímulo a las Calidades Deportivas: Quienes demuestren calidades deportivas reflejadas en medallas o trofeos, sean de oro, plata o bronce, o que hayan dejado en alto el buen nombre de la institución, en cualquier disciplina en que hagan parte los equipos que representen al IDSN, se harán acreedores a un día laboral previamente concertado con su jefe inmediato para no afectar la prestación del servicio. La solicitud se deberá hacer a más tardar hasta el 30 de noviembre de cada vigencia de manera formal por el o los representantes de cada disciplina deportiva y se otorgaran los reconocimientos en el mes de diciembre.

NOTA:

EL INCENTIVO NO PODRA SER ACUMULABLE CON OTROS ESTIMULOS Y DEBERÁ TOMARSE DENTRO DE LA MISMA VIGENCIA.

Estímulo a los integrantes de las oficinas por trabajo en Equipo en actividades de decoración y/o lúdicas: La oficina que participe en los eventos que serán realizados por el Comité de Bienestar Social para incentivar el espíritu en diferentes épocas del año y que obtengan el primer lugar, serán acreedores a un día laboral previamente concertado con su jefe inmediato para no afectar la prestación del servicio durante la vigencia.

NOTA:

EL INCENTIVO NO PODRA SER ACUMULABLE CON OTROS ESTIMULOS Y DEBERÁ TOMARSE DENTRO DE LA MISMA VIGENCIA.

Estímulo a la investigación formal: Tendrán derecho a estos reconocimientos, los mejores equipos de trabajo, conformados por todos los servidores públicos vinculados al Instituto Departamental de Salud de Nariño. De igual forma para aquellos funcionarios del Instituto que generen documentos de consulta, investigación o escritos que ameriten su publicación y que correspondan a temas afines a la misión de la entidad, para ello presentarán sus trabajos al comité técnico, quienes determinaran si el escrito amerita el estímulo, en cuyo caso la dirección revisara si se le brinda la financiación al ponente de la publicación del mismo, con el fin de reconocer la participación del (los) funcionarios en el crecimiento y desarrollo institucional. La presentación deberá ser a más tardar hasta el 30 de noviembre de cada vigencia de manera formal.

NOTA:

EL INCENTIVO NO PODRA SER ACUMULABLE CON OTROS ESTIMULOS Y DEBERÁ TOMARSE DENTRO DE LA MISMA VIGENCIA.

Estímulo a los Auditores Internos: Teniendo en cuenta el Acuerdo Colectivo entre los Sindicatos ANTHOC Y SINCRISAN y el IDSN del año 2016, se otorgará el estímulo a los Auditores Internos del Sistema de Gestión de Calidad de 3 días hábiles al año, concertados con su jefe inmediato sin afectar la prestación del servicio y una actividad lúdico recreativa en cada vigencia, teniendo en cuenta el presupuesto respectivo para la misma. lo anterior con el fin de reconocer el compromiso y el esfuerzo al realizar las actividades adicionales a sus funciones.

NOTA:

EL INCENTIVO NO PODRA SER ACUMULABLE CON OTROS ESTIMULOS Y DEBERÁ TOMARSE EN LA SIGUIENTE VIGENCIA Y/O UNA VEZ HAYA CUMPLIDO LOS LINEAMIENTOS BRINDADOS POR EL JEFE DE CONTROL INTERNO EN CADA CICLO DE AUDITORIAS INTERNAS DEL SGC.

Estímulo para promover el uso de la bicicleta: Teniendo en cuenta la Ley 1811 del 21 de Octubre de 2016, la cual tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana. Y en su Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Incentivo al mejor compañero por Oficina o por subdirección: Se debe dar un incentivo de un día libre, al funcionario que se ha caracterizado por su amabilidad, compañerismo, colaboración, sentido de ayuda con los compañeros; brindándole un premio a la calidad humana de la persona, porque hay muchos empleados que son buenos funcionarios, pero no son buenos compañeros, el cual se reconocerá a través de un acto administrativo y lo debe postular sus compañeros de trabajo, hasta el 30 de noviembre de 2019.

NOTA:

EL INCENTIVO NO PODRA SER ACUMULABLE CON OTROS ESTIMULOS Y DEBERÁ TOMARSE DENTRO DE LA MISMA VIGENCIA.

El presente Plan de Estímulos e Incentivos deberá ser socializado con el personal del IDSN, una vez se adopte mediante Resolución.

San Juan de Pasto, 10 de diciembre de 2019

Elaboró: Martha Cecilia Aosta Ocaña, secretaria Técnica, Comisión de Personal

Reviso: Carlos Dorado- Secretario General

Aprobó: Diana Paola Rosero Zambrano

