

CIRCULAR No. 031

San Juan de Pasto, 09 de diciembre de 2016.

PARA: Funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que hayan suscrito acuerdo de gestión, con excepción de la Secretaria de Tránsito y Transporte y la Secretaria de Educación Municipal.

Asunto: Información General para participar en el Plan de incentivos Institucionales vigencia 2016, dirigido a Funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que hayan suscrito acuerdo de gestión del nivel central, con excepción de la Secretaria de Tránsito y Transporte y la Secretaria de Educación Municipal.

Normatividad Aplicable: Ley 909 de 2004, Decreto 1222 de 2005, Decreto 1569 de 1998 y Decreto Municipal 0215 de 2016.

La Subsecretaría de Talento Humano en desarrollo del Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2016, informa que de conformidad con el Decreto 0215 del 15 de diciembre de 2012, y el Proceso de Gestión del Talento Humano, se desarrollará el Plan en mención, de acuerdo a los siguientes parámetros:

OBJETIVO

Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor, a través del reconocimiento de incentivos para galardonar el desempeño efectivo de los empleados.

ALCANCE

Este procedimiento aplica para todos los funcionarios de la Alcaldía de Pasto que pueden ser acreedores de incentivos según la normatividad.

RESPONSABLE

Es responsable de reconocer y otorgar los incentivos a los servidores públicos es el Subsecretario de Talento Humano.

DEFINICIONES

Incentivos: es un estímulo que tiene como objetivo motivar a los servidores públicos; a mejorar y alcanzar cada vez más al éxito, entre los cuales encontramos los estímulos pecuniarios y no pecuniarios.



SC-CER367006

NIT: 891280000-3
CAM Anganoy vía Los Rosales II
Teléfonos: +(57) 2 7222624, +(57) 2 7291919, +(57) 2 7292000, - Fax: +(57) 2 7223347
Código Postal 520001 Correo electrónico: talentohumano@pasto.gov.co
- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento

Incentivos pecuniarios. Son los reconocimientos de carácter económico que se asignan a los servidores públicos o equipos de trabajo, dichos reconocimientos económicos serán los establecidos por el comité de Bienestar e Incentivos de la entidad.

Incentivos no pecuniarios: Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo sobresaliente. Se pueden incluir dentro de este tipo de incentivos: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda, entre otros.

Evaluación del desempeño laboral: Evaluación que se realiza a todos los funcionarios de carrera administrativa con el fin de calificar la labor prestada en la Alcaldía de Pasto.

Plan de incentivos: Se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

| TAREA | RESPONSABLE | DOCUMENTO /REGISTRO |
|--|---------------------------------|---|
| <p>1. Analizar calificaciones de desempeño: De acuerdo al plan de incentivos, se otorgarán estímulos a los empleados con evaluación de desempeño sobresaliente. Dentro de los criterios de selección se consideran las evaluaciones de desempeño que reposan en las historias laborales que custodia la subsecretaria de talento Humano y los resultados del trabajo del equipo de libre nombramiento y remoción, como medidas objetivas de valoración.</p> | Subsecretario de Talento Humano | |
| <p>2. Analizar las evaluaciones de desempeño: Se verifica que la información anual de la evaluación del desempeño de cada uno de los funcionarios de carrera esté debidamente diligenciada, consolidada, registrada, notificada y ejecutoriada, para la vigencia del año respectivo 2015.</p> | Subsecretario de Talento Humano | <p>Consolidado resultados evaluación de desempeño.</p> <p>(Matriz evaluación)</p> |



SC.CER367096

| TAREA | RESPONSABLE | DOCUMENTO /REGISTRO |
|--|---------------------------------|---------------------|
| La información de los funcionarios, se debe consultar en la evaluación del desempeño laboral que reposa en cada historia laboral. | | |
| 3. Seleccionar funcionarios: Serán acreedores de incentivos los funcionarios que obtenga el mayor puntaje. En caso de empate se tendrá en cuenta la formación durante el año 2016 , El porcentaje restante para desempatar la calificación lo dará la Entidad. | Subsecretario de Talento Humano | Matriz evaluadora |
| 4. Otorgar incentivos: Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de lo establecido en el plan de incentivos de la Entidad. | | |

Atentamente,



JOSE LUIS GUERRA BURBANO
Presidente del Comité de Incentivos



MARIO ADOLFO DAVID ENRÍQUEZ
Subsecretario Técnico del Comité

