

CIRCULAR No. 90

PARA: Funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que hayan suscrito acuerdo de gestión.

DE: Subsecretaría de Talento Humano.

Asunto: Información General para participar en el Plan de incentivos Institucionales vigencia 2013, dirigido a Funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que hayan suscrito acuerdo de gestión.

FECHA: San Juan de Pasto, 12 de diciembre de 2013

Normatividad Aplicable: Ley 909 de 2004, Decreto 1222 de 2005, Decreto 1569 de 1998 y Decreto Municipal 0951 de 2012.

La Subsecretaría de Talento Humano en desarrollo del Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2013, informa que de conformidad con el Decreto 0951 del 21 de diciembre de 2012, y el Proceso de Gestión del Talento Humano, se desarrollará el Plan en mención, de acuerdo a los siguientes parámetros:

Se excluye de ser beneficiarios del proceso de incentivos a las personas que en el año en curso han sido beneficiarios de los incentivos no pecuniarios señalados en el artículo 45 literal e). (Asensos, traslados, **encargos**, comisiones, y permutas) del decreto 0951 del 21 de diciembre del 2012,

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

El 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.

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.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

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 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
1. Analizar calificaciones de desempeño: De acuerdo al plan de incentivos, se otorgarán estímulos a los empleados con desempeño sobresaliente. Dentro de los criterios de selección se consideran las evaluaciones de desempeño y los resultados del trabajo del equipo y libre nombramiento y remoción, como medidas objetivas de valoración.	Subsecretario de Talento Humano	
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 consolidada, registrada, notificada y ejecutoriada, para la vigencia del año respectivo. La información de los funcionarios, se debe consultar en la evaluación del desempeño laboral que reposa en cada hoja de vida.	Subsecretario de Talento Humano	Consolidado resultados evaluación de desempeño. (Matriz evaluación)
3. Seleccionar funcionarios: Será acreedor de incentivo el funcionario que obtenga el mayor puntaje. En caso de empate se tendrá en cuenta la experiencia. 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,


GUILLERMO ROMO INSUASTY

Presidente del Comité de Incentivos


ERNESTO ANDRADE SOLARTE

Subsecretario Técnico del Comité



CIRCULAR No 91

PARA: Funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que hayan suscrito acuerdo de gestión.

DE: Subsecretaría de Talento Humano.

ASUNTO: Convocatoria para participar en el Plan de incentivos Institucionales vigencia 2013, dirigido a Funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que hayan suscrito acuerdo de gestión.

FECHA: San Juan de Pasto, 12 de diciembre de 2013

Normatividad Aplicable: Ley 909 de 2004, Decreto 1222 de 2005, Decreto 1569 de 1998 y Decreto Municipal 0951 de 2012.

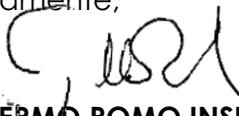
La Subsecretaría de Talento Humano en desarrollo del Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2013, informa que de conformidad con lo establecido por los artículos 47 a 49 del Decreto 0951 del 21 de diciembre de 2012, para seleccionar a los mejores funcionarios de los niveles Profesional, Técnico, Asistencial, y de Libre Nombramiento y Remoción que hayan suscrito acuerdo de gestión, desarrollará el siguiente cronograma.

CRONOGRAMA PARA SELECCIONAR LOS MEJORES FUNCIONARIOS

FECHA	ACTIVIDAD	Responsable
18/12/2012	Certificación de los funcionarios con Nivel sobresaliente en la evaluación del período comprendido entre el 01/02/2012 al 31/01/2013.	La Subsecretaría de Talento Humano, en oficio remitido al presidente del Comité de Incentivos de la Alcaldía.
18/12/2012	Publicación de aspirantes con niveles sobresaliente por nivel jerárquico.	La Subsecretaría de Talento Humano, a través de la página web, correo electrónico y publicación en cartelera.
20/12/2012	Presentación de Reclamaciones.	La Subsecretaría de Talento Humano.
23/12/2012	Publicación de resolución de resultados.	En la Subsecretaría de Talento Humano.
24/12/2012	Premiación programa de incentivos, los ganadores deberán escoger el incentivo correspondiente.	En ceremonia pública se reconoce y premia a los mejores servidores públicos y equipos de trabajo.

Los funcionarios preseleccionados como los mejores de cada nivel, por este solo hecho tendrán derecho a disfrutar tres (3) días de compensatorio, los cuales podrán disfrutar dentro de los 45 días hábiles siguientes, a la fecha de publicación.

Atentamente,


GUILLERMO ROMO INSUASTY

Presidente del Comité de Incentivos


ERNESTO ANDRADE SOLARTE

Subsecretario Técnico del Comité

CIRCULAR No. 92

- PARA:** Directivos y Funcionarios de Carrera Administrativa.
- DE:** Subsecretaría de Talento Humano.
- ASUNTO:** Convocatoria para participar en el Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2013, para seleccionar a los mejores equipos de trabajo.
- FECHA:** San Juan de Pasto, 12 de diciembre de 2013

Normatividad Aplicable: Ley 909 de 2004, Decreto 1222 de 2005, Decreto 1569 de 1998 y Decreto Municipal 0951 de 2012.

La Subsecretaría de Talento Humano en desarrollo del Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2013, se permite informar que de conformidad a lo establecido por los artículos 50 a 54 del Decreto 0951 del 21 de diciembre de 2012 y el proceso de Gestión del Talento Humano, para seleccionar los mejores equipos de trabajo se tendrán en cuenta únicamente los proyectos ejecutados durante el año de 2013 con la respectiva certificación de la dependencia o secretaría donde fue ejecutado.

CRONOGRAMA PARA SELECCIONAR LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

FECHA	ACTIVIDAD	Responsable
13/12/2013 al 17/12/2013	Convocatoria para presentar los equipos de trabajo por parte de los funcionarios.	Subsecretaría Talento Humano.
18/12/2013	Presentación de resultados de los equipos trabajo, por parte del Coordinador de cada equipo, ante el jurado evaluador.	Jurado evaluador. Estará conformado por 2 profesionales externos, un representante de Planeación Institucional y el Jefe de Control Interno quien actuará como apoyo.
19/12/2013	Publicación de resultados y Presentación de reclamaciones.	Secretaría General.
23/12/2013	Presentación de Reclamaciones.	Secretaría General.
26/12/2013	Premiación programa de incentivos.	En ceremonia pública se reconoce y premia a los mejores equipos de trabajo.

Para inscribir el trabajo elaborado se debe identificar claramente:

- Nombre del trabajo elaborado, orientado al cumplimiento de la misión institucional.
- Dependencia a la cual se haya adscrito el proyecto.
- Nombre del líder del equipo.
- Nombre del jefe de dependencia a la cual se encuentra adscrito el trabajo realizado.
- Nombre de los integrantes y las dependencias a las que pertenecen
- Problema, Objetivos del trabajo realizado, resultados alcanzados o estrategias propuestas.
- Indicadores que permitieron el logro de las metas propuestas.

REQUISITOS EQUIPOS DE TRABAJO:

Los equipos de trabajo deberán estar conformados única y exclusivamente por servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Todos los integrantes del equipo deberán tener evaluación sobresaliente y no haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior.

Los equipos de trabajo se conformarán con un mínimo de cinco (5) servidores públicos de carrera administrativas y/o libre nombramiento y remoción de una misma o diferente dependencia.

No se podrá declarar desierto el concurso, salvo que no se presenten participantes, o que no puntúen en la presente Convocatoria.

Atentamente,



GUILLERMO ROMO INSUASTY

Presidente del Comité de Incentivos



ERNESTO ANDRADE SOLARTE

Subsecretario Técnico del Comité