 <b>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</b>	<b>“CONTROL FISCAL CON CREDIBILIDAD”</b>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 19/02/18
		Versión: 1
		PÁGINA 1 de 4

RESOLUCIÓN No. 013 -

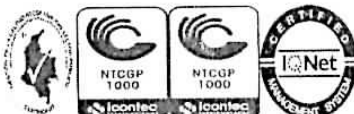
28 ENE 2019


**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE INCENTIVOS  
INSTITUCIONALES 2019”**

EL CONTRALOR GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO, en uso de sus facultades Constitucionales y legales y,

**CONSIDERANDO:**

- A. Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 52, establece los derechos sociales, deportivos y culturales en los cuales determina: *“el ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas”.*
- B. Que el parágrafo del artículo 36 de la ley 909 de 2004, establece que: *“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”.*
- C. Que el Artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 del 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017, establece que los



	<p align="center"><b>“CONTROL FISCAL CON CREDIBILIDAD”</b></p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 19/02/18
		Versión: 1
		PÁGINA 2 de 4

**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.

D. Que el artículo 2.2.10.9 ibídem, establece:

**ARTÍCULO 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales.** *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.*

E. Que en cumplimiento a la normativa mencionada anteriormente, la Contraloría General del Quindío, elaboró el PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019, el cual fue presentado y aprobado en su totalidad ante el comité institucional de Gestión y Desempeño el 24 de enero de 2019.

F. Que dicho Plan está relacionado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, pues se tiene como fundamento además del aspecto misional el cumplimiento de los objetivos estratégicos entre ellos el fortalecimiento institucional y por consiguiente la motivación de sus servidores públicos para generar una planta de personal competente, idóneos y motivados en el quehacer diario que compete por ley.



 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p><b>“CONTROL FISCAL CON CREDIBILIDAD”</b></p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 19/02/18
		Versión: 1
		PÁGINA 3 de 4

G. Que el Decreto 648 del 4 de abril de 2018 artículo 1º adicionó al capítulo 3 del Título 22 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 “Único Reglamentario de Función Pública”, los siguientes artículos:

Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

**“2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011,

deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.

Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

Parágrafo 2. Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.

H. Entre los planes que deben estar integrados al plan de acción y que debe estar publicado al 31 de enero de cada año, es el presente plan de incentivos institucionales.

I. Que como consecuencia, se necesita adoptar el PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO, como instrumento de motivación y cuyo propósito es estimular el desempeño y nivel de los funcionarios del Ente de Control.



Que en mérito de lo anterior, el Contralor General del Quindío,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta resolución y el anexo que hace parte integral de la misma.

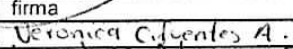
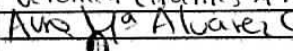
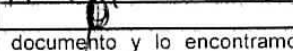
**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente Resolución, será publicada por la Dirección Administrativa y Financiera en la página web institucional.

**ARTÍCULO TERCERO:** La presente Resolución rige a partir de su expedición.

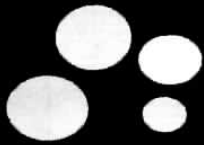
Dada en Armenia, Quindío a los **28 ENE 2019**

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**GERMAN BARCO LÓPEZ**  
Contralor General del Quindío

	Nombre y apellido	firma	fecha
Proyectado por	Verónica Cifuentes A.		Enero 28, 2019.
Revisado por	Aura María Álvarez C.		Enero 29, 2019.
Aprobado por	Juan Manuel Rodríguez B.		

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.



**Control Fiscal con Credibilidad**

---

**PLAN DE  
INCENTIVOS  
INSTITUCIONALES  
2019**

**CONTRALORIA  
GENERAL DEL QUINDIO**

Asesor De Planeación

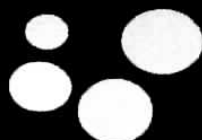
CARLOS ANDRES QUINTERO SEGURA

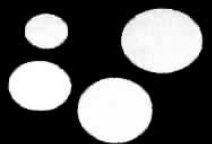
Director Administrativo y Financiero

JUAN MANUEL RODRIGUEZ BRITO

Contralor General Del Quindío

GERMAN BARCO LOPEZ





**Contenido**

Contenido..... 3

OBJETIVO ..... 5

ALCANCE ..... 6

DEFINICIONES ..... 6

Sistema de Estímulos: ..... 6

Desarrollo del Sistema de Estímulos: ..... 6

BENEFICIARIOS ..... 7

RESPONSABLE ..... 7

BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS ..... 8

RECONOCIMIENTO SEGÚN LOS TIPOS DE INCENTIVOS ..... 9

INCENTIVOS PECUNIARIOS ..... 9

SUBSIDIO EDUCATIVO: Los funcionarios que lleven vinculados con la entidad más de un año y que tengan hijos menores de edad estudiando, se les otorgará un subsidio escolar por valor de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$250.000) por cada hijo, lo anterior allegando la solicitud del mismo con el respectivo registro civil de nacimiento y una certificación de que el hijo se encuentra estudiando. .... 9

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS ..... 9

CUMPLEAÑOS ..... 9

EXALTACION E INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SEGÚN EL NIVEL JERARQUICO ..... 10

ASCENSOS ENCARGOS Y COMISIONES: ..... 10

PROVISION DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. .... 10

HORARIO FLEXIBLE: ..... 11

PERMISOS: ..... 11

RECONOCIMIENTOS: ..... 11

RECONOCIMIENTO AL NIVEL SOBRESALIENTE DE LOS FUNCIONARIOS EN SU CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL: ..... 12

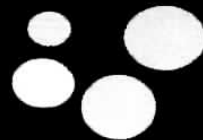
INCENTIVOS A REALIZARSE: ..... 13

RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS ..... 14

EVALUACION Y SEGUIMIENTO ..... 15

INDICADORES DE EFICIENCIA ..... 15

INDICADORES DE EFICACIA ..... 16



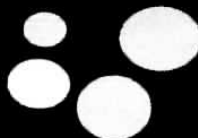
## INTRODUCCION

El Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDIO, está relacionado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, pues se tiene como fundamento además del aspecto misional el cumplimiento de los objetivos estratégicos entre ellos el fortalecimiento institucional y por consiguiente la motivación de sus servidores públicos para generar una planta de personal competente, idóneos y motivado en el quehacer diario que compete por ley.

Los incentivos institucionales se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, ya que son una herramienta para motivar el comportamiento requerido de sus miembros. La Contraloría General del Quindío dentro del desarrollo del Programa Anual de Bienestar y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015, pone en marcha el Plan de incentivos con propósito de crear ambientes propicios en el trabajo, así como para retribuir los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad, fortaleciendo la cultura del reconocimiento y la excelencia en la gestión.

Consecuente con lo anterior, los incentivos son en esencia aliados o instrumentos para promover acciones que permitan un cambio específico al interior de las instituciones; son instrumentos de motivación cuyo propósito es estimular los cambios en el comportamiento de los agentes económicos, por lo tanto, del uso que se haga de ellas dependerá que los cambios sean más o menos eficientes. Estos incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar





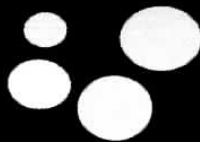
Preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento público, conceder días remunerados de permiso por el cumplimiento de fechas importante para el funcionario como el día de sus cumpleaños, entre otros.

### FUNDAMENTOS LEGALES

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector expedidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades reglamentarias y que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.
- Decreto 1567 1998 "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Artículo 24 permanente Ley 909 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

### OBJETIVO

Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, con el fin de promover el buen desempeño en el cumplimiento de las funciones institucionales.



## ALANCE

En este Plan pretende desarrollar diversas actividades que generen estímulos para los funcionarios de la Contraloría General del Quindío.

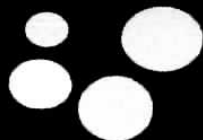
## DEFINICIONES

**Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**Desarrollo del Sistema de Estímulos:** Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Los estímulos determinados se implementarán a través de los programas de bienestar social según lo dispuesto por el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005. Estímulos que podrán estar determinados a continuación

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención en salud
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado



## BENEFICIARIOS

1. Todos los servidores de carrera administrativa son objeto reconocimiento al desempeño eficiente y sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.

2. Todos los servidores de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Directivo y asesor, con calificaciones en nivel sobresaliente en el año inmediatamente anterior.

3. Los servidores de los niveles Directivo, profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.

4. "El artículo 30 del decreto 1567 de 1998: "Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecunarios y planes de incentivos no pecunarios. Tendrá derecho a incentivos pecunarios y no pecunarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo".

## RESPONSABLE

El responsable de la coordinación de este Plan y su ejecución será el Director Administrativo y Financiero o quien haga sus veces; quien deberá guiarse por los parámetros establecidos en este Plan.

## PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

De conformidad con la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. El artículo 38 de la misma ley establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

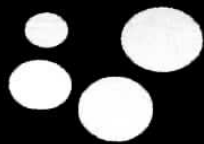
De conformidad con lo dispuesto en el artículo 76 del Decreto 1227 del 2005, Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

La entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucional de acuerdo con los recursos institucionales disponibles 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, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo en caso de desarrollarse.

## BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

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 General del Quindío.

Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la



Contraloría General del Quindío, así mismo hacer reconocimiento a la antigüedad laboral y a las cualidades deportivas.

### RECONOCIMIENTO SEGUN LOS TIPOS DE INCENTIVOS

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios.

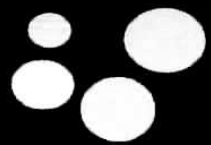
De conformidad al Decreto 1083 de 2015, se establece los siguientes incentivos, como reconocimiento al desempeño laboral en estas categorías:

#### INCENTIVOS PECUNIARIOS

**SUBSIDIO EDUCATIVO:** Los funcionarios que lleven vinculados con la entidad más de un año y que tengan hijos menores de edad estudiando, se les otorgara un subsidio escolar por valor de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$250.000) por cada hijo, lo anterior allegando la solicitud del mismo con el respectivo registro civil de nacimiento y una certificación de que el hijo se encuentra estudiando.

#### INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

**CUMPLEAÑOS:** Reconocimiento de la fecha de sus cumpleaños, se les reconocerá y otorgará un día de descanso remunerado que debe disfrutar una vez sea concertado con el jefe inmediato, el cual se debe disfrutar dentro del mes siguiente a la fecha de su causación.  
En caso de que se requiera acumular este permiso con otros permisos, será concertado con el jefe inmediato y serán concedidos siempre y cuando no afecte el proceso auditor.



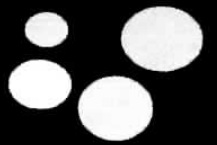
En caso de que se llegare a necesitar continuidad de este con otros permisos, será concertado previamente con el jefe inmediato.

**EXALTACION E INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SEGUN EL NIVEL JERARQUICO.** Son los reconocimientos anuales que se harán al personal de la Contraloría Departamental del Quindío de carrera administrativa, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar niveles de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación, según la calificación obtenida en ese año.

**ASCENSOS ENCARGOS Y COMISIONES:** Se considerarán de acuerdo a las normas legales que rigen la materia y a las necesidades del servicio que en su momento requiera la Contraloría Departamental del Quindío.

**PROVISION DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION.** Cuando se genere una vacancia temporal o definitiva de un cargo de libre nombramiento y remoción el Contralor General del Quindío, acorde con su discrecionalidad, podrá tener en cuenta en primera instancia a los funcionarios de carrera administrativa de la entidad que cumplan con el perfil requerido para la provisión de dichas vacancias. Lo anterior, como una forma de estímulo para los funcionarios de la entidad, quienes en razón a la estructura de esta, no tienen la oportunidad de ser promovidos.



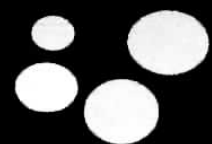
**HORARIO FLEXIBLE:** la Contraloría General del Quindío, garantizará un horario flexible para padres y madres cabeza de familia, funcionarios que tenga bajo su cargo personas con discapacidad reconocida y que no pueden valerse por sus propios medios, aquellos que tengan a su cargo el cuidado personal de familiares menores de (18) años y con aquellos funcionarios que por motivos de estudio así lo requieran.

La reposición de las horas por parte de los funcionarios que accedan a dicho horario flexible, será en días laborales de (lunes a viernes)

**PERMISOS:** La Contraloría General del Quindío reglamentará la autorización de permisos especiales generados por enfermedades catastróficas o calamidad de los servidores públicos, sus cónyuges y/o compañeros permanentes y demás beneficiarios y parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y demás situaciones que deba enfrentar los funcionarios de la entidad, y que constituyan justa causa, siempre que este debidamente justificada, de conformidad con los conceptos que frente al asunto expidan las autoridades competentes.

Así mismo, sin perjuicio de las sanciones legales a que haya lugar por inaplicación de la norma, la Contraloría General del Quindío dará aplicación a lo señalado en el literal d, artículo 19 de la Ley 4 de 1992, en relación con los funcionarios que laboraran en docencia universitaria

**RECONOCIMIENTOS:** Es 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 de la Contraloría General del Quindío.



Reconocimiento a la Antigüedad Laboral de conformidad con el acuerdo Colectivo, se otorgará un reconocimiento a sus funcionarios, por su continuidad al servicio de la entidad, incluidos aquellos que se encuentran ocupando cargos en provisionalidad, sin que el mismo constituya factor salarial.

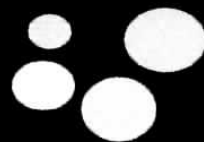
TIEMPO SERVICIO	DIAS DE ESTIMULO
5 AÑOS DE SERVICIO	1 DIA
10 AÑOS DE SERVICIO	2 DIAS
15 AÑOS DE SERVICIO	3 DIAS
20 AÑOS DE SERVICIO	4 DIAS
25 AÑOS DE SERVICIO	5 DIAS
30 AÑOS DE SERVICIO	6 DIAS

En caso de los estímulos de 4, 5 y 6 días, serán concedidos con interrupción

### RECONOCIMIENTO AL NIVEL SOBRESALIENTE DE LOS FUNCIONARIOS EN SU CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL: La Contraloría General del Quindío, reconocerá dos (2) días de permiso remunerado a aquellos funcionarios que en su calificación de desempeño laboral demuestren un nivel sobresaliente.

En caso de que se requiera acumular este permiso con otros permisos, será concertado con el jefe inmediato y serán concedidos siempre y cuando no afecte el proceso auditor. En caso de que se llegare a necesitar continuidad de este con otros permisos, será concertado previamente con el jefe inmediato





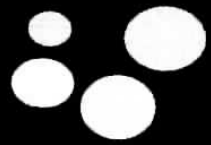
**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

**INCENTIVOS A REALIZARSE:**

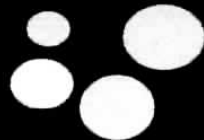
Los incentivos para los funcionarios como componente tangible del sistema de estímulo, se orienta a reconocer los desempeños individuales eficientes y creativos del mejor empleado de la entidad de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1567, 1572 de 1998 y 1227 de 2005.

Se considera como incentivos de carácter pecuniario y no pecuniario, entre otros, los siguientes:

TIPO DE VINCULACIÓN		INCENTIVOS INSTITUCIONALES	
FUNCIONARIO S DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	FUNCIONARIOS DE CARRERA AD	FUNCIONARIOS NOMBRAMIENT EN N	MES DE EJECUCION
aplica	aplica	Aplica	Todo el año
aplica	aplica	NO Aplica	Todo el año
		Exaltación e incentivos a los mejores empleados de carrera administrativa	



según el nivel jerárquico							
Ascensos, encargos y comisiones	aplica	aplica	NO Aplica				Todo el año
Horario flexible	Aplica solo si reúnen los requisitos establecidos	Aplica solo si reúnen los requisitos establecidos	Aplica solo si reúnen los requisitos establecidos				Todo el año
Permisos	Aplica con causa justificada	Aplica con causa justificada	Aplica con causa justificada				Todo el año
Reconocimientos antigüedad	aplica	aplica	Aplica				Todo el año
Reconocimiento al nivel sobresaliente de los funcionarios en su calificación de desempeño laboral	aplica	aplica	NO Aplica				Todo el año
Subsidio educativo	Aplica	Aplica	Aplica				Todo el año
Provisión de cargos, Libre Nomenclamiento	de NO Aplica	Aplica	NO Aplica				Todo el año



## RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE

### INCENTIVOS

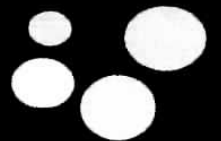
No existe en la actualidad en la entidad un rubro específico denominado Incentivos Institucionales, pero si se cuenta con un rubro denominado Bienestar Social, en el cual se destinan los recursos para dar cumplimiento al plan de Bienestar Social y a cada uno de los incentivos contenidos en el presente plan.

### EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Al presente programa se le realizará un seguimiento y avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

- Control de Asistencia
- Participación activa de cada funcionario

La evaluación y seguimiento a las actividades adelantadas se debe realizar con el objeto de verificar la eficacia de las mismas y decidir sobre su modificación o continuidad de manera conjunta con los representantes de los funcionarios para el comité de Bienestar Social de la entidad.



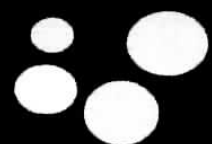
**INDICADORES PARA LA EVALUACION**

**INDICADORES DE EFICIENCIA**

N	ACCIONES PROYECTADAS	CUMPLIDAS	COBERTURA	RESULTADOS	OBJETIVO CUMPLIDO
			Número de Actividades celebradas/Numero Actividades Proyectadas		

**INDICADORES DE EFICACIA**

No.	ACCIONES PROYECTADAS	CUMPLIDAS	COBERTURA	RESULTADOS
1	Cumplimiento del Desarrollo del plan Institucional de Incentivos		Incentivos otorgados en el plan. Incentivos otorgados en el plan.	/
2	Uso de los recursos asignados Presupuesto Asignado		Presupuesto Ejecutado Presupuesto Asignado	/



GERMAN BARCO LOPEZ  
Contralor General del Quindío

JUAN MANUEL RODRIGUEZ BRITO  
Director Administrativo y Financiero

Carlos A. Quintero

CARLOS ANDRÉS QUINTERO SEGURA  
Asesor de Planeación

Aura Maria Alvarez C

AURA MARIA ALVAREZ CIRO  
Profesional Universitario-Despacho del Contralor