

100.38.00

RESOLUCION No. 030

26 DE ENERO DE 2024

***“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE INCENTIVOS
INSTITUCIONALES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO PARA LA
VIGENCIA 2024”***

LA CONTRALORA GENERAL DEL QUINDÍO, en uso de sus facultades Constitucionales y legales y,

CONSIDERANDO:

A. Que las Contralorías Departamentales son organismos de carácter técnico, dotadas de autonomía administrativa, presupuestal y contractual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 272 de la Constitución Política de Colombia (Modificado por el artículo 4° del Acto Legislativo 04 de 2019, concordante con el artículo 66 de la ley 42 de 1993 y el artículo 2 de la ley 330 de 1996).

B. Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”*, 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 30 del Decreto 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, dispone:

“Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los Servidores Públicos de

carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo”.

- D. Que el Decreto No. 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*; preceptúa lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

(...)

6. Adelantar programas de incentivos.

(...)

ARTÍCULO 2.2.10.8. Planes de incentivos. 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 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.”

- E. Que el Plan Institucional de Incentivos de la Contraloría General del Departamento del Quindío, 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, idónea y motivada en el quehacer diario que compete por ley.
- F. El objetivo general del Plan de Incentivos Institucional de la Contraloría General del Quindío, consiste en 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.
- G. Que el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”* adicionado por el artículo 1º del Decreto Nacional 612 de 2018, establece en su artículo 2.2.22.3.14:

“ARTÍCULO 2.2.22.3.14. Adicionado por el art. 1, Decreto Nacional 612 de 2018. <El texto adicionado es el siguiente> 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 publicarlos, 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 1º. 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 2º. 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. Que de acuerdo a la norma citada anteriormente, el **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES** vigencia 2024, deberá estar integrado en el plan de acción y publicado a más tardar el 31 de enero de la presente vigencia

	“HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL”	Código: FO-GC-29
		Fecha: 03/04/20
		Versión: 2
		Página: 4 de 4

- I. Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Contraloría General del Departamento del Quindío, aprobó el **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES** vigencia 2024.

En mérito de lo expuesto, la Contralora General del Quindío;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES** de la Contraloría del Quindío para la vigencia 2024, conforme a la parte motiva y el anexo de la presente Resolución, el cual hace parte integral de la misma.




ARTÍCULO SEGUNDO: Publicar la presente Resolución en la página web de la Entidad.

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

Dada en Armenia-Quindío, 26 de enero de 2024

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


CLAUDIA CARDONA CAMPO
 Contralora General del Quindío

	Nombre y apellido	firma	fecha
Proyectado por	Leidy Yohana Hernández Castro		26/01/2024
Revisado por:	Aura María Álvarez Ciro		26/01/2024
Aprobado por:	Mario Germán Rodríguez Cifuentes		26/01/2024

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.



HACIA UN CONTROL FISCAL
OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL

Código:

Fecha:

Versión:

PÁGINA 1 de 16

**PLAN DE
INCENTIVOS INSTITUCIONAL**

**VIGENCIA FISCAL
2024**

**CONTRALORÍA GENERAL
DEL QUINDÍO**

Armenia, Quindío - Colombia

2024

 CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO	HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 16

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL

VIGENCIA FISCAL 2024

CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO

CLAUDIA CARDONA CAMPO
CONTRALORA GENERAL DEL QUINDÍO

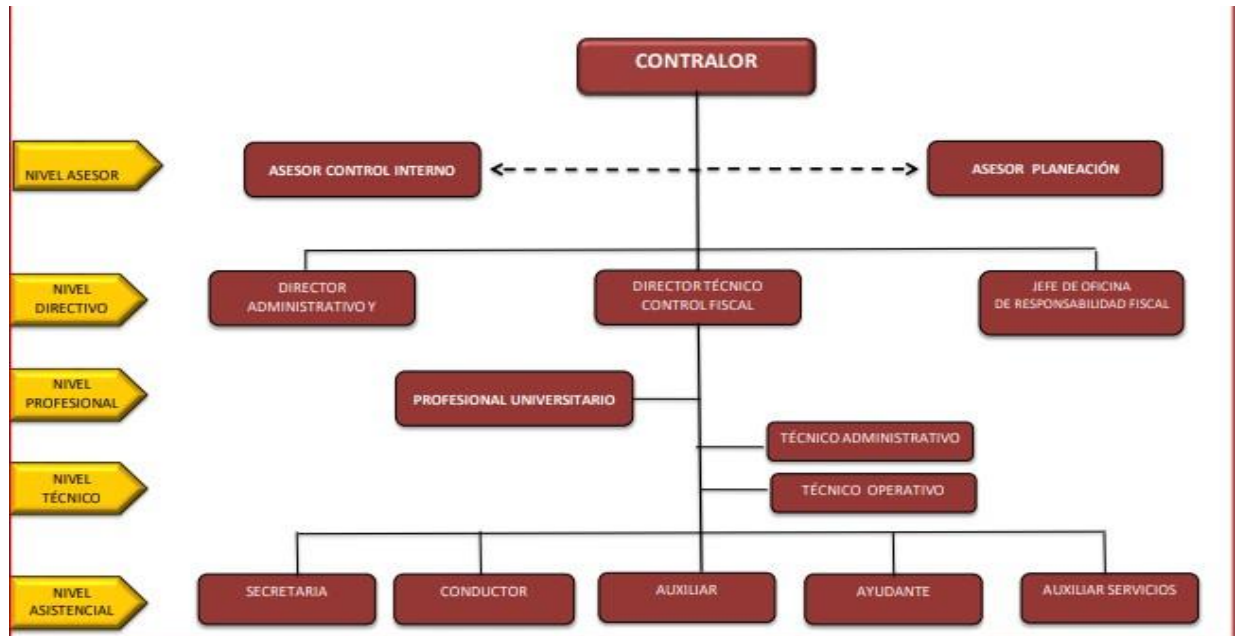
MARIO GERMAN RODRÍGUEZ CIFUENTES
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

CLAUDIA LORENA LÓPEZ MURILLAS
ASESOR DE PLANEACIÓN

Contenido

1. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD	4
1.1. Misión.....	4
1.2. Visión	5
2. INTRODUCCIÓN	5
2.1. OBJETIVO	6
2.2. ALCANCE	6
2.3. DEFINICIONES.....	7
2.3.1. Sistema de Estímulos.....	7
2.3.2. Desarrollo del Sistema de Estímulo	7
2.4. BENEFICIARIOS.....	8
2.5. RESPONSABLE	8
3. PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS	8
3.1. BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS.....	9
3.2. RECONOCIMIENTO SEGÚN LOS TIPOS DE INCENTIVOS.....	9
3.3. CUMPLEAÑOS.....	10
3.4. ASCENSOS ENCARGOS Y COMISIONES.....	11
3.5. PROVISIÓN DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.....	11
3.6. HORARIO FLEXIBLE.....	11
3.7. PERMISOS	12
3.8. RECONOCIMIENTOS.....	12
3.9. RECONOCIMIENTO AL NIVEL SOBRESALIENTE DE LOS FUNCIONARIOS EN SU CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	13
4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	13
4.1. INCENTIVOS A REALIZARSE.....	13
4.2. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	15
4.3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	15
5. INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN	15
5.1. INDICADORES DE EFICIENCIA	15
5.2. INDICADORES DE EFICACIA.....	16

1. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD



Estructura Organizacional

(Ordenanza No. 037 - 20/11/12) **Planta de Personal 38 cargos:**

***32 Carrera administrativa/ *5 libre nombramiento y remoción/**

***1 cargo de período fijo.**

Ordenanzas No. 11 - 26/07/17 / Adoptada Resolución internas No. 193 – 26/07/17.

Mediante la resolución 092 del 30 de marzo de 2022 se adoptó el Plan Estratégico institucional **2022-2025**.

1.1. Misión

La Contraloría General del Quindío en cumplimiento del mandato Constitucional y Legal, vigila la gestión fiscal y ambiental de los sujetos de control, con transparencia y objetividad, en procura de que el manejo de los recursos públicos sea administrado con eficiencia, eficacia y economía, reconociendo a la ciudadanía como principal destinataria de nuestra gestión.

Visión

En el 2025, La Contraloría General del Quindío será reconocida a nivel departamental y nacional como un Órgano de Control Fiscal efectivo, que logra sus metas con base en los principios de integridad y calidad, fomentando así, un buen manejo de los recursos públicos por parte de las entidades vigiladas, lo cual proporcionará una mejor calidad de vida a todos los Quindianos.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 16

2. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Incentivos de la Contraloría General del Quindío, 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, idónea y motivada 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 alicientes 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

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 16

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.

2.1 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.

2.2 ALCANCE

Con este plan se pretende desarrollar diversas actividades que generen estímulos para los funcionarios de la Contraloría General del Quindío.

2.3 DEFINICIONES

2.3.1 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.

2.3.2 Desarrollo del Sistema de Estímulo

Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia de la excelencia en talento humano, motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 16

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.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 16

2.4 BENEFICIARIOS

1. Todos los servidores de carrera administrativa serán susceptibles de 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 pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo”.

2.5 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.

3 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.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 16

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.

3.1 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.

3.2 RECONOCIMIENTO SEGÚN 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:

	HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 16

3.3 CUMPLEAÑOS

Reconocimiento de la fecha de su cumpleaños de los funcionarios de la Contraloría General del Quindío, se les reconocerá y otorgará un (1) día de descanso remunerado que debe disfrutar una vez sea concertado con el jefe inmediato, el cual se deberá utilizar dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de su causación.

En caso de que se requiera acumular este permiso con otros permisos o que se genere continuidad al unirse con otro tipo, será concertado con el jefe inmediato y serán concedidos siempre y cuando no afecte el proceso.

3.4 EXALTACIÓN E INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SEGÚN EL NIVEL JERÁRQUICO.

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.

 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p>HACIA UN CONTROL FISCAL OPORTUNO, INCLUYENTE Y AMBIENTAL</p>	Código:
		Fecha:
		Versión:
		PÁGINA 1 de 16

- 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.

3.5 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.

3.6 PROVISIÓN DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

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 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.

3.7 HORARIO FLEXIBLE

La Contraloría General del Quindío, garantizara 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).

3.8 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 esté 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.

3.9 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	DÍAS DE ESTIMULO
5 AÑOS DE SERVICIO	1 DÍA
10 AÑOS DE SERVICIO	2 DÍAS
15 AÑOS DE SERVICIO	3 DÍAS
20 AÑOS DE SERVICIO	4 DÍAS
25 AÑOS DE SERVICIO	5 DÍAS
30 AÑOS DE SERVICIO	6 DÍAS

3.10 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.

4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

4.1 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:

INCENTIVOS INSTITUCIONALES	TIPO DE VINCULACIÓN			MES DE EJECUCIÓN
	FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO O Y REMOCIÓN	FUNCIONARIOS DECARRERA	FUNCIONARIOS NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD	
Cumpleaños	aplica	aplica	Aplica	Todo el año
Exaltación e incentivos a los mejores empleados de carrera administrativa según el	NO aplica	aplica	NO Aplica	Todo el año

nivel jerárquico				
Ascensos, encargos y comisiones	NO 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	No aplica	aplica	NO Aplica	Todo el año
Beneficio educativo	Aplica	Aplica	Aplica	Todo el Año
Provisión de cargos, Libre Nombramiento	NO Aplica	Aplica	NO Aplica	Todo el Año

4.2 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.

4.3 EVALUACIÓN 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.

5 INDICADORES PARA LA EVALUACIÓN

5.1 INDICADORES DE EFICIENCIA

No .	ACCIONES PROYECTADAS	CUMPLIDAS	COBERTURA	RESULTADOS	OBJETIVO CUMPLIDO
			Número de Actividades celebradas/ Numero Actividades Proyectadas		

5.2 INDICADORES DE EFICACIA

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