

1. INTRODUCCION

El presente documento se fundamenta en la necesidad de generar una estrategia de reconocimiento e incentivo a aquellos funcionarios que evidencian un alto desarrollo de las competencias relacionadas con el trabajo en equipo, la actitud de servicio al ciudadano y la innovación, a partir de la conformación de equipos de trabajo y generación de proyectos tendientes a generar nuevas opciones de estrategias que fortalecen el modelo de operación de la entidad, siempre en busca de generar mayores posibilidades al sector artesanal colombiano.

Dentro del sector público esta estrategia ha sido reglamentada y utilizada ampliamente con experiencias exitosas que contribuyen a incrementar la motivación de los funcionarios y apropiación de una cultura de resultados. Por esta razón a través de esta propuesta se pretende incursionar en este tipo de incentivos en Artesanías de Colombia, como parte del fortalecimiento de la Ruta de la Felicidad y de la Ruta del Crecimiento, enmarcadas en el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

2. JUSTIFICACION

En el año 2019 Artesanías de Colombia realizó un diagnóstico de la cultura organizacional de la entidad presente a ese momento y definió la cultura deseada que pudiera apoyar el cumplimiento de los objetivos institucionales, identificando la importancia de migrar hacia una Cultura de Mercado, entendida como “una orientación hacia la productividad, el cumplimiento de resultados y la satisfacción de clientes considerados como exigentes y selectivos” (Informe Diagnostico de Cultura Organizacional de Artesanías de Colombia, Adecco Consulting, 2019). Así mismo, dentro de las recomendaciones dadas a través de ese estudio, se encuentran: “**Promover la lectura e investigación** (gestión del conocimiento), con incentivos y prácticas como por ejemplo hacer un club de lectura, los líderes deben propiciar estos espacios. Así mismo, la **intranet** debe ser una herramienta que publique y estimule información sobre tendencias en el sector.”

Así mismo, la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) es la gestión estratégica del talento humano (GETH), dentro de la cual se encuentra el sistema de estímulos para los servidores públicos, de acuerdo con el Decreto 1567 de 1998.

De igual manera, el MIPG da un énfasis especial a la generación de una cultura de servicio al ciudadano que nos invita a estar repensando los procesos, procedimientos y acciones en beneficio a los diferentes públicos que son el objetivo fundamental de nuestro quehacer, por lo cual se pretende con este plan generar estrategias de incentivos para colaboradores de relacionamiento con el ciudadano.

En este sentido se presenta el Plan de Incentivos que busca reconocer el mejor proyecto innovador en la entidad, así como ideas y proyectos tendientes a fortalecer los procesos de cara al ciudadano.

3. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
- Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Decreto 1227 de 2005, art. 76
- 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 2623 de 2009 estableció el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Versión 2

4. MARCO CONCEPTUAL

El MIPG establece “Gestión del Talento Humano: concibe al talento humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones y, por tanto, es un gran factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de sus grupos de valor.”

Los planes de incentivos, 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76). 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 los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, 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. (Decreto 1083 De 2015).

El párrafo del Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 establece: “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.”

El Decreto 2623 de 2009 estableció el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano como el conjunto de políticas, orientaciones, normas, actividades, recursos, programas, organismos, herramientas y entidades públicas y privadas que cumplen funciones públicas, encaminadas a alcanzar la excelencia en el servicio al ciudadano en la Administración Pública del Orden Nacional.

El Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano tiene el propósito de generar estrategias para incrementar la confianza en el Estado y mejorar la relación entre el ciudadano y la Administración Pública, a través de la excelencia en la prestación de los servicios públicos.

5. COBERTURA

El presente plan está dirigido a los funcionarios de Artesanías de Colombia, trabajadores oficiales y de libre nombramiento y remoción, que acrediten tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año y que no tengan sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección (Artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015).

6. OBJETIVO

El plan de incentivos tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de la entidad con énfasis en trabajo en equipo, actitud de servicio al ciudadano e innovación, a través de la gestión que permita brindar reconocimiento a los mejores proyectos presentados por los equipos de trabajo de la entidad, en consonancia con el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo como premisa dos categorías para postulación:

- a) Proyectos generales que mejoren procesos estratégicos, misionales o de soporte
- b) Proyectos que impacten directamente en el mejoramiento del relacionamiento con el ciudadano.

7. ALCANCE:

7.1 TIPOS DE INCENTIVOS

La normatividad vigente establece:

Incentivos Pecuniarios: Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignan al mejor equipo de trabajo y son otorgados únicamente a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción conforme con la ley.

Incentivos No Pecuniarios: El Sistema de Estímulos, considera como incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de

circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda.

Considerando que, en Artesanías de Colombia no se encuentran aprobados cargos de carrera administrativa, se propone para el presente plan otorgar únicamente incentivos no pecuniarios, que cubren los cargos de trabajador oficial y de libre nombramiento y remoción.

7.2 VIGENCIA

El presente plan se presenta para la vigencia 2022, de tal manera que pueda ser aplicado como plan piloto y permita aprendizaje y acciones correctivas, para su implementación en las siguientes vigencias.

8. PROCEDIMIENTO PARA INCENTIVOS A MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

- La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través de la Coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos, abrirá inscripciones para que los servidores que conforman equipos de trabajo, se postulen de acuerdo a los requisitos exigidos según el Decreto 1572 de 1998, presentando la iniciativa o proyecto a desarrollar, de acuerdo con las condiciones que en su momento serán publicadas.
- Dentro de las condiciones de inscripción y evaluación de los proyectos, en cada una de sus categorías, se establecerán los incentivos no pecuniarios que reciban los equipos seleccionados en el primer y segundo lugar, de acuerdo con los recursos presupuestales con los que cuente la entidad.
- Requisitos para conformar equipos de trabajo:
 - a) Ser funcionarios de la entidad: trabajadores oficiales o libre nombramiento y remoción.
 - b) Cada equipo de trabajo estará conformado por un número mínimo de dos (2) y un máximo de seis (6) funcionarios, provenientes de una o varias áreas, con la finalidad de desarrollar un proyecto que mejore la gestión de la entidad o que apunte al mejoramiento en el relacionamiento con el ciudadano. Uno de los integrantes será el líder del proyecto.
 - c) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo. Cuando el equipo este conformado por dos integrantes el empleado sancionado deberá ser reemplazado en un término no superior a los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la sanción, este cambio deberá ser notificado por escrito al Comité de Incentivos.
 - d) Los funcionarios solo podrán pertenecer a un (1) Equipo de Trabajo durante la vigencia evaluada.
 - e) El equipo inscrito deberá señalar la categoría del proyecto a postular.
- De conformidad con el Artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, las reglas generales para la selección de los equipos de trabajo son:

“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.

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.

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

...PARÁGRAFO 2. 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."

9. COMITÉ DE INCENTIVOS

9.1 Funciones: El Comité de Incentivos será el encargado de orientar, coordinar y controlar el proceso, así como designar los evaluadores, para lo cual realizará las siguientes actividades:

a) Verificar que los equipos han sido conformados de acuerdo con los parámetros definidos.

b) Garantizar la imparcialidad y conocimiento técnico, dependiendo de las áreas y temas inscritos, según lo establecido en el artículo 83, numeral 2, del Decreto 1227 de 2005.

c) Informar a la Gerencia General y a la Subgerencia Administrativa y Financiera, sobre los resultados de evaluación de los Equipos de Trabajo, con el fin de asignar, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios a los mejores Equipos de Trabajo de la entidad. d)

Evaluar los proyectos que participen en el plan de incentivos, según los parámetros de calificación establecidos y la categoría de inscripción, teniendo en cuenta, como mínimo, los siguientes factores:

i. Cumplimiento de objetivos y presupuestos en el proyecto.

ii. Funcionamiento del Equipo de Trabajo

iii. Mejoramiento en la prestación del servicio o en un proceso.

e) Evaluar y calificar los trabajos presentados con fundamento en lo establecido en el artículo 78 del Decreto 1227 de 2005. c) Programar y asistir a la sustentación pública programada.

f) Presentar informe debidamente firmado, sobre los resultados de la evaluación.

g) De conformidad con lo señalado en el artículo 83, numeral 2, del Decreto 1227 de 2005, los evaluadores, de manera autónoma, podrán establecer los parámetros de evaluación y de calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia. También establecerá los criterios de desempate.

9.2 Conformación del comité de incentivos: Se propone la siguiente conformación:


- Subgerente Administrativo y Financiero (presidente)
- Subgerente Desarrollo y Fortalecimiento del Sector Artesanal
- Subgerente Promoción y Generación de Oportunidades Comerciales
- Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información
- Coordinador Gestión Financiera
- Coordinador Jurídico
- Coordinador Gestión de Recursos Humanos y Físicos (secretario)

10. BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto único reglamentario del Sector de Función Pública número 1083 de 26 de Mayo de 2015.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto de Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano número 2623 de julio 13 de 2009.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de estímulos para los servidores públicos. Septiembre de 2018.

Elaboró: Sandra M. Vargas Rozo 

Aprobó: Sara Consuelo Sastoque Acevedo