
 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 02</p>	
	<p>INFORME DE INCENTIVOS</p>	<p>Fecha: 2019/07/01</p>	
		<p>Página: 1</p>	

INFORME GERENCIAL

SECRETARIA ADMINISTRATIVA DIRECCION DE TALENTO HUMANO

2019

<p>Elaborado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Amparo Betancourt Roa ✓ Alirio Mayorga Moreno ✓ Jorge Nicolás Bonilla ✓ Flor Alba Aguirre Molina 	<p>Aprobado por:</p> <p>Amparo Betancourt Roa</p>		
<p>Cargo: Comité de incentivos</p>	<p>Cargo: Secretaria Administrativa</p>		
<p>Fecha de elaboración: 29/07/2019</p>	<p>Fecha de Aprobación:</p>		
<p>Procesos Relacionados: Proceso de Incentivos.</p>	<p>Página 1 de 12</p>	<p>Version: 02</p>	<p>Informe de Gestión</p>

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué





 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 02</p>	
	<p>INFORME DE INCENTIVOS</p>	<p>Fecha: 2019/07/01</p>	
		<p>Página: 1</p>	

TABLA DE CONTENIDO

1. Informe del comité de incentivos para seleccionar los mejores servidores públicos por nivel jerárquico, el mejor servidor público de la Administración Municipal y el mejor equipo de trabajo.
2. Selección mejores servidores públicos por nivel y mejor de carrera.
3. Mejor equipo de trabajo.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 02</p>	
	<p>INFORME DE INCENTIVOS</p>	<p>Fecha: 2019/07/01</p>	
		<p>Página: 1</p>	

INFORME DEL COMITÉ DE INCENTIVOS PARA SELECCIONAR LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS POR NIVEL JERÁRQUICO, EL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL Y EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Para el realizar el proceso de selección de los mejores servidores públicos por nivel jerárquico, el mejor empleado de Carrera y el mejor equipo de trabajo de la Entidad, en cumplimiento del Decreto 1000-0012 del 02/01/2018, a partir del 13 de abril de 2018 y hasta el 31 de mayo de 2018, los integrantes del Comité de incentivos se reunieron para aplicar los indicadores establecidos en el Decreto en mención.

SELECCION MEJORES EMPLEADOS POR NIVEL Y MEJOR DE CARRERA

Para seleccionar los mejores servidores públicos por nivel jerárquico con desempeño laboral en niveles de excelencia se procedió de la siguiente manera:

La Dirección de Talento Humano, elaboró un el informe de la evaluación de desempeño, y fue enviado por el correo institucional de talentohumano@ibague.gov.co, a los correos personales.

De acuerdo al informe consolidado de la evaluación de desempeño de los servidores de Carrera, se procedió a seleccionar los servidores públicos que obtuvieron calificación sobresaliente, verificando además el cumplimiento de los requisitos de ley tales como no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año y contar con más de un año de vinculación laboral a la Entidad.



El Comité de Incentivos procedió a la aplicación de los indicadores de la tabla 1.

Como primera medida la verificación de asistencia a las capacitaciones de índole transversal durante la vigencia 2018, que en este caso fueron los temas: Desafío PIJA con el tema de atención al Ciudadano y Desafío SIGAMI.

Se aplicaron los puntos a los resultados arrojados en la evaluación del desempeño laboral, contrastando con el portafolio de evidencias el cumplimiento de la parte funcional y comportamental de cada funcionario relacionado.

Se verificaron y valoraron cada uno a uno los criterios relacionados en la tabla de indicadores de producción y calidad, de conformidad con el Decreto 0012 de 2018, con fundamento en los informes de Talento Humano de la asistencia a las

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 02</p>	
	<p>INFORME DE INCENTIVOS</p>	<p>Fecha: 2019/07/01</p>	
		<p>Página: 1</p>	



capacitaciones, autoevaluaciones de capacitación, informe de respuesta a requerimientos de información que realiza la Entidad, Informe de participación en actividades de bienestar, participación en Comités de manera voluntaria.

Se revisan las evidencias relacionadas con la participación en Comités en la historia laboral, no se encontró mucha información al respecto, por lo que se decidió enviar una circular a los funcionarios relacionados con evaluación sobresaliente que informaran en el menor tiempo posible, si estaban incluidos en algún comité de manera voluntaria y en envío de la evidencia en el caso de respuesta positiva, se estableció un plazo para enviar la información y algunos enviaron sus evidencias, con los demás se realizaron llamadas telefónicas para completar la información, y se asignan los puntos mencionados en el Decreto.

Otro criterio que se tomó en cuenta fue la participación en la contestación de encuestas realizadas por Talento Humano como la caracterización que se efectuó en el segundo semestre de 2018 y el voto digital para elección de Comité de Convivencia laboral y COPASST.

Tabla 1, Indicadores de Producción y Calidad

INDICADORES	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
Capacitación	Medición de cumplimiento de reglamento de Plan Institucional de capacitación, impacto y asistencia a las mismas. Informe presentado por el Grupo de Gestión de Talento Humano, se tendrán en cuenta el desarrollo de los temas transversales	20
Evaluación del Desempeño	De 75 a 77 (10 puntos) de 78 a 79 (15 puntos) 80 (30 puntos) Informe presentado por el Grupo de Talento Humano	30

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT.800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 02</p>	
	<p>INFORME DE INCENTIVOS</p>	<p>Fecha: 2019/07/01</p>	
		<p>Página: 1</p>	



INDICADORES	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
Evaluación compromisos Comportamentales	Por cada criterio cumplido y evidenciado sobre 10 Excelente (20 puntos), 8 Bueno (15 puntos) .	20
Participación en Actividades	Grado de participación en grupos o actividades lúdicas, programadas por la Oficina de Gestión del Talento Humano que requieren disposición voluntaria.	10
Respuesta oportuna a las solicitudes de información personal.	Grado de participación en las distintas convocatorias (diligenciamiento de encuestas) y solicitudes de información que realice el Grupo de Gestión de Talento Humano	10
Cooperación y trato Social	Capacidad de participar con esfuerzo y dinamismo en las actividades de la dependencia, contribuyendo al logro de los objetivos de la entidad, mediante la participación en comités de manera voluntaria (evidenciar asistencia a comités)	10

El Comité de Incentivos se encargó de recolectar la información, buscar las evidencias en la historia laboral, tabular y ponderar los resultados, de esta manera obtener el puntaje para cada uno de los funcionarios relacionados con evaluación sobresaliente.

Ver anexo en Excel archivo adjunto:

Se presentaron empates en el nivel todos los niveles, por lo que se aplicaron los criterios para desempate, contenidos en el Decreto 1000-0012 del 02/01/2018, hasta aplicar el sistema balota, por lo que se convocó a los funcionarios que tenían empate y a los representantes de los equipos, como también a un representante de los sindicatos, como también a un delegado de control interno, para asegurar la transparencia de este evento, se efectuó dicha reunión en la Secretaría Administrativa, como consta en el acta adjunta a este informe.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 02</p>	
	<p>INFORME DE INCENTIVOS</p>	<p>Fecha: 2019/07/01</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Los criterios de desempate utilizados fueron los siguientes:

- a) El mayor puntaje obtenido en la aplicación del indicador de evaluación del desempeño de la tabla 1, y factores para acceder al nivel sobresaliente, según verificación de evidencias.

Persistió en el empate y se procedió a aplicar el segundo criterio de desempate,

- b) El mayor puntaje obtenido en el indicador de capacitación.



Persistió en el empate y se procedió a aplicar el tercer criterio de desempate

- c) Participación en comités.

Persistió en el empate y se procedió a aplicar el cuarto criterio de desempate

- d) *Resultado* de la evaluación de desempeño del periodo inmediatamente anterior.

Persistió en el empate y se procedió a aplicar el cuarto criterio de desempate el cual indica: "e) Si persiste el empate, éste se dirimirá mediante sorteo por balota en acto público."



 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		Informe de Incentivos	
		Fecha: 2019/07/01	
		Página: 1	

RESULTADOS DEFINITIVOS: MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS POR NIVEL JERARQUICO

NIVEL PROFESIONAL		
NOMBRE	DEPENDENCIA	PUESTO
Machado León Carlos	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
Hernandez Lozano Luz Melba	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
Alvarez Luis Enrique	SECRETARIA DE SALUD	3
Galeano Rodríguez Doris	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	4
Escarraga Perez Angela Andrea	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	5

NIVEL TECNICO		
NOMBRE	DEPENDENCIA	PUESTO
Guerrero Vallejo Felisa	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	1



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: FOR-14-PRO-GIC-01	
		Versión: 02	
	INFORME DE INCENTIVOS	Fecha: 2019/07/01	
		Página: 1	

Ortiz Rodriguez Javier	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	2
Yolanda Valbuena Acuna	SECRETARIA DE HACIENDA	3
Cossio Ospina Edwin León	SECRETARIA DE PLANEACION	4
Ramirez Aldana Eunice	SECRETARIA DE HACIENDA	5

NIVEL ASISTENCIAL		
NOMBRE	DEPENDENCIA	PUESTO
Coy Castro Yulieth	SECRETARIA DE HACIENDA	1
Rios Díaz Elizabeth	SECRETARIA DE HACIENDA	2
Leon Moya Ana Lucila	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	3
Briceño Cabrera Eber Alberto	SECRETARIA DE APOYO A LA GESTION	4
Ildaura Castro Perez	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	5

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 02</p>	
	<p>INFORME DE INCENTIVOS</p>	<p>Fecha: 2019/07/01</p>	
		<p>Página: 1</p>	



2. MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

El comité de incentivos dio inicio a la evaluación del mejor equipo de trabajo de las Dependencias que presentaron proyectos dentro del término establecido, se envió una convocatoria para presentar los proyectos de mejores equipos de trabajo, indicando los factores a tener en cuenta y el formato establecido para la presentación del mismo.

Se presentaron ocho proyectos:

MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO		
DEPENDENCIA	PROYECTO	INCLUYE
OFICINA DE COMUNICACIONES	SISTEMA INTEGRADO DE MEDIOS DE LA ALCALDIA DE IBAGUE - SIM.	Es la integracion de de los tres medios de comunicación. Radio, telefono, prensa escrita.
OFICINA DE CONTROL INTERNO	AUTOCONTROL CON ENFOQUE HACIA LA PREVENCION	Diseño e implementacion herramienta tecnologica de autocontrol con enfoque hacia la prevencion, clasifica la informacion en 5 grupos de conocimiento (CILO PHVA-marco legal, factores de impacto, autoevaluacion y valores) obteniendose así el resultado sectorizado por dependencias.
ALMACEN	MEJORAMIENTO EN LA GESTION DE INVENTARIOS DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL	Registro adecuado de compra, salidas y actualizacionesde inventario que permiten conservación y veracidad de la informacion financiera de la administracion con criterios de economía, eficiencia, eficacia y efectividad de los servidores publicos de la administración.



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 1 3389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 02</p>	
	<p>INFORME DE INCENTIVOS</p>	<p>Fecha: 2019/07/01</p>	
		<p>Página: 1</p>	

CONTROL DISCIPLINARIO	CAPACITACION EN REGIMEN DISCIPLINARIO A SERVIDORES PÚBLICOS POR OFICINAS ASCRITAS AL DESPACHODEL ALCALDE DE IBAGUE Y SECRETARIAS DE DESPACHO	Proporcionar un programa de capacitacion sobre los deberes funcionales y la responsabilidades disciplinarias con el fin de garantizar el cumplimineto de Iso deberes y obligaciones y prevenir la ejecución e conductas que se reprochan por la ley disciplinaria.
CENTRAL DE CUENTAS	APLICATIVO MOVIL TU CUENTA Y CARTILLA VIRTUAL CENTRAL DE CUENTAS	aplicativo movil que permite entregar informacion oportuna, veraz en linea y confidencial a los contratistas de prestacion de servicios profesionales y de apoyo a la gestion con respecto al estado de su cuenta una vez ha sido radicada en la oficina central de cuentas de la secretaria de hacienda.
DIRECCION DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	IMPLEMENTACION Y CERTIFICACION DE LAS NORMAS DE GESTION DE CALIDAD ISO9001:2015,GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO OSHSAS 18:001 Y GESTION AMBIENTAL ISO 14001:2015; EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE IBAGUE	Implementar el Sistema Integrado de Gestión que permite un rediseño organizacional.
DIRECCION DE ASEGURAMIENTO	SISTEMA DE INFORMACION AMISALUD PARA LA DIRECCION DE ASEGURAMIENTO DE LA SECRETARIA DE SALUD	El sistema de Informacion AMISALUDesta desarrollado de forma MODULAR donde se incluye informacion maestro de afiliados , novedades , estadísticas basicas del regimen contributivo y subsidiado, cargue de maestros de afiliacion y novedades PPNA nacimientos, defunciones, este modulo esta integrado a la plataforma PISMI.

Como primera medida se verificó que los integrantes del equipo de trabajo fueran de la Dependencia que presentó el proyecto, y que estas Dependencias tuvieran más de 80 puntos en la evaluación a la gestión realizada por la Oficina de Control Interno, de conformidad con el Decreto mencionado inicialmente.

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 02</p>	
	<p>INFORME DE INCENTIVOS</p>	<p>Fecha: 2019/07/01</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Se evidenció que tres proyectos que se presentaron tenían las siguientes falencias:

1. Control Disciplinario lo desarrollaría en la vigencia 2019, por lo que se descarta debido a que se evalúa el impacto del proyecto en la vigencia 2018.
2. El otro proyecto presentado por Estudios Estratégicos se relaciona con la certificación de la Administración Municipal de las tres normas, por lo que se objeta ya que la certificación se produce con el apoyo de todas las dependencias.
3. El tercer proyecto fue radicado por la oficina jurídica días después de haber terminado la segunda fecha límite establecida para inscribir proyecto, por lo que se objeta por el Comité ya que los plazos fueron muy claros y se produjo luego la segunda fecha límite de radicar proyectos.

Se aplicaron los indicadores de la tabla 2:

- informe de PQR elaborado por la Oficina de Control Interno y publicado en el portal web de la Alcaldía de Ibagué,
- Informe de Estado de los Archivos de la vigencia 2018, de las Dependencias objeto de evaluación, presentado por la Dirección de Recursos Físicos.
- Informe de Encuesta de Percepción de Atención al Ciudadano, presentado por la Dirección de Talento Humano.
- Informe de capacitación y Bienestar Social presentado por la Dirección de Talento Humano.
- Informe presentado por cada Dependencia participante, de la aplicación de las políticas de cero papel.

El Comité de Incentivos evaluó y aplicó los criterios de la tabla 2 para la evaluación de los Equipos de Trabajo, incluyendo la entrevista para determinar el impacto de proyectos que contribuyeron al mejoramiento de los procesos de la dependencia o la entidad.





 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 13389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 02</p>	
	<p>INFORME DE INCENTIVOS</p>	<p>Fecha: 2019/07/01</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Tabla 2, Criterios evaluados por el Comité a los Grupos de Trabajo

CRITERIO	PUNTOS
<p>Menor Tiempo de respuesta a PQRSF. Informe entregado por la oficina de Recursos Físicos.</p>	20
<p>Percepción por el usuario de la atención y amabilidad. Informe entregado por la oficina de Gestión de Talento Humano</p>	20
<p>APLICACIÓN. Informe entregado por cada dependencia de las alternativas de la política de cero papel aplicada.</p>	5
<p>Auditoría de Gestión Documental. Informe entregado por la oficina de Recursos Físicos</p>	15
<p>Ejecución e Impacto de Proyectos que contribuyan al mejoramiento de los procesos de la dependencia. El informe de los proyectos deberá ser entregado en los tiempos establecidos por el grupo de Gestión del Talento Humano.</p>	30
<p>Puntaje por asistencia a capacitación y Eventos de Bienestar Social por los servidores públicos que conformen el equipo (Personal de Planta). Informe entregado por la oficina de Gestión del Talento Humano.</p>	10

 <p>Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 8001 1 3389-7</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN HUMANA</p>	<p>Código: FOR-14-PRO-GIC-01</p>	
		<p>Versión: 02</p>	
	<p>INFORME DE INCENTIVOS</p>	<p>Fecha: 2019/07/01</p>	
		<p>Página: 1</p>	

Resultado de la valoración los puntajes fueron:

MEJOR EQUIPO DE TRABAJO		
DIRECCION DE ASEGURAMIENTO	SISTEMA DE INFORMACION AMISALUD PARA LA DIRECCION DE ASEGURAMIENTO DE LA SECRETARIA DE SALUD	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	AUTOCONTROL CON ENFOQUE HACIA LA PREVENCION	2
ALMACEN	MEJORAMIENTO EN LA GESTION DE INVENTARIOS DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL	3
OFICINA DE COMUNICACIONES	SISTEMA INTEGRADO DE MEDIOS DE LA ALCALDIA DE IBAGUE - SIM.	4
CENTRAL DE CUENTAS	APLICATIVO MOVIL TU CUENTA Y CARTILLA VIRTUAL CENTRAL DE CUENTAS	5

Revisó: *María Patricia Tobar Tribin*

Elaboró: *Comité de Incentivos.*

- ✓ *Amparo Betancourt Roa*
- ✓ *María Patricia Tobar Tribin*
- ✓ *Alirio Mayorga Moreno*
- ✓ *Jorge Nicolás Bonilla*
- ✓ *Flor Alba Aguirre Molina*

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma Pisami. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de Ibagué