LINEAMIENTOS DEL PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS RTVC SISTEMA DE MEDIOS PÚBLICOS

RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores 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.

Gestión del Talento Humano

PRESENTACIÓN

El plan de incentivos y estímulos de RTVC Sistema de Medios Públicos, está orientado al desarrollo del talento humano. Se encuentra aprobado dentro del Comité de Capacitación, Estímulos y Bienestar Social.

El plan pretende otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral y a su vez, propiciar una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad, bajo el esquema de "**mayor compromiso con los objetivos de la empresa**".

A partir de los logros individuales, y de equipos de trabajo, se reconoce el aporte sobresaliente a cada uno de los miembros que participaron en la creación y ejecución de proyectos, innovaciones e iniciativas que favorecen al desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico Institucional de RTVC.

NORMATIVA VIGENTE

Debe tenerse en cuenta que en nuestro ordenamiento legal el Sistema de Estímulos e Incentivos está definido a partir del Decreto 1567 de 1998 así:

"ARTÍCULO 13º.- *Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, empresas, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales."*

Las mismas normas nos señalan los fines y los componentes que deben buscarse a través de un sistema de Estímulos así:

"ARTÍCULO 14º.- *Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:*

a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las empresas públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las empresas;
d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las empresas públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados."

"ARTÍCULO 16º.- *Componentes del Sistema de Estímulos. El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:*

a) *Políticas Públicas. Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana;*
b) *Planes. La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.*
c) *Disposiciones Legales. Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades."*
d) *Entidades. El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:*
    a. Directoras del sistema;
    b. Coordinadoras o proveedoras;
    c. Ejecutoras
    e. Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Además de lo establecido en el citado decreto, el artículo 124 del Decreto 1572 de 1998, estipula la orientación de los estímulos y reitera que éstos son para los empleados y equipos de trabajo con altos niveles de desempeño:

> *Los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios de que trata el Decreto - Ley 1567 de 1998 se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la empresa y los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia. Tendrán derecho a beneficiarse de los planes de incentivos que diseñe cada empresa los empleados de carrera y los de libre nombramiento y remoción, según lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto - Ley 1567 de 1998.*

Los preceptos anteriormente establecidos y que fijaron las bases normativas para definir conceptualmente en qué consisten los sistemas de Estímulos e Incentivos actualmente se

encuentran regulados bajo los criterios establecidos en el Decreto 1227 de 2005 que señala:

"ARTÍCULO 69. *Las empresas deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social."*

El Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, Decreto 1083 de 2015, establece:

*"**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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)"*

Con el fin de alcanzar y motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados y trabajadores oficiales del Sistema de Medios Públicos para el logro de sus fines, se establecen las bases del plan de estímulos de RTVC.

BASES FUNDAMENTALES PARA EL PLAN DE ESTIMULOS

El objetivo fundamental es lograr la coherencia, pertinencia y solidez del plan de estímulos en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, los objetivos misionales, el clima, la cultura y la estructura organizacional de la empresa.

- *AJUSTADO AL PLAN DE BIENESTAR:* En el marco de la autonomía de RTVC, es necesario y vital observar la normativa relacionada para todas las propuestas.

- *AJUSTADO A LA CAPACIDAD Y ESTRUCTURA PRESUPUESTAL:* Los recursos destinados para los estímulos pecuniarios que se incorporen en el plan, deben provenir de los recursos destinados para Bienestar, Capacitación y Estímulos.

- *COHERENCIA*: La formulación del plan debe ser totalmente lógica y consecuente con el direccionamiento estratégico de RTVC.

- *FACTOR DE ESTÍMULO*: La aplicación del plan, debe significar realmente un elemento que motive al empleado para lograr desempeños sobresalientes individuales y colectivos.

- *MAXIMIZACIÓN DEL OBJETIVO*: El plan debe permitir el mayor impacto organizacional.

- *ALCANCE:* Los estímulos deben estar orientados a reconocer el desempeño sobresaliente de todo el personal y no constituyen factor salarial, ni remunera el servicio prestado.

- *FACTOR DE EQUIDAD*: El plan debe permitir identificar el desempeño sobresaliente tanto individual como por equipos.

- *DIVERSIFICADO*: El plan debe contener tanto estímulos pecuniarios como no pecuniarios.

- *ACORDE A LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL: El plan debe ser aplicable en RTVC.*

- *CREDIBILIDAD: El plan y su aplicación, debe generar credibilidad y fomentar la participación en todas las instancias Institucionales.*

- *FACILIDAD:* El plan debe ser fácil de comprender, implementar y administrar.

ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN

- El plan de estímulos se sustenta en la filosofía del trabajo en equipo y la participación individual de cada empleado.

PERIODICIDAD DEL PLAN

- El plan se aplicará anualmente y teniendo en cuenta el contexto actual de RTVC Sistema de Medios Públicos, y salvo modificación del Comité de capacitación, Bienestar y Estímulos se entenderá renovado automáticamente

ALCANCE

- Para todo el talento con vinculación vigente a RTVC.
- Para los Gerentes públicos con vinculación vigente a RTVC.

PERIODO DE EVALUACIÓN

- Se tendrá en cuenta para la asignación del estímulo, las evaluaciones de desempeño correspondientes al año para el cual se postula.
- Para los Gerentes Públicos, se tendrá en cuenta el resultado obtenido en la evaluación de Acuerdos de Gestión, correspondiente al año anterior a la aplicación.

FECHA DE RECONOCIMIENTO DEL ESTIMULO

- Primer semestre del año siguiente.

DISTRIBUCIÓN DE SALDOS

- El saldo no distribuido del rubro destinado para el estímulo individual y para el estímulo del trabajo en equipo, se aplica al Plan de Bienestar.

CONSTITUCIÓN DEL PLAN

El plan está constituido por tres grandes líneas:

1. Estímulo individual para el cual se establece reconocimiento de tipo económico pecuniario tasado en 1 S.M.M. L.V. y no pecuniario. Se seleccionará el mejor funcionario de RTVC, unificando las áreas misionales y administrativas.
2. Estímulo al trabajo en equipo, compuesto por proyectos, innovaciones e iniciativas, para los cuales se establecen reconocimientos de tipo económico pecuniario tasado en 2 S.M.M. L.V. y no pecuniario. Se seleccionarán equipos de las áreas Misionales y Administrativas.
3. Estímulo para Gerentes Públicos, para el cual se establecen reconocimientos de tipo no pecuniario.
4. Estímulos adicionales por participación en las diferentes actividades del Plan Estratégico de Talento Humano.
5. Mejores prácticas empresariales.

1. ESTÍMULO POR TRABAJO INDIVIDUAL

Con este estimulo se quiere reconocer el desempeño excelente, la creatividad e innovación de un (1) servidor público de RTVC.

A este estimulo podrán postularse los servidores públicos que:

- Cuenten por lo menos con 12 meses de antigüedad en la institución.
- En la última evaluación de desempeño laboral se encuentren en nivel de excelencia con una calificación de 100 puntos.
- Haber diseñado un proyecto o plan que permitiera o facilitara el logro de una meta, el mejoramiento de un proceso transversal o del área de impacto en la institución.

El Comité de Capacitación, Estímulos y Bienestar Social, o como llegare a denominarse será el encargado de seleccionar el mejor funcionario a través de los siguientes criterios de evaluación:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA PLAN DE ESTÍMULOS			
Factores	**Nivel**	**Calificación**	**Resultado**
Originalidad	Alto	(5)	
	Medio	(3-4)	
	Bajo	(1-2)	
	Alto	(5)	

Impacto	Medio	(3-4)	
	Bajo	(1-2)	
Calificación evaluación de desempeño	Alto	(5)	
	Medio	(3-4)	
	Bajo	(1-2)	
Pasión por la Excelencia	Alto	(5)	
	Medio	(3-4)	
	Bajo	(1-2)	
Disciplina y Trasparencia	Alto	(5)	
	Medio	(3-4)	
	Bajo	(1-2)	
Resultado final de la evaluación			
Nombre Jurado calificador			

Al funcionario que se seleccione por mejor Desempeño Laboral Individual se le otorgaran los siguientes reconocimientos pecuniarios:

- Hasta un (1) S.M.M.L.V
- Se reintegrará hasta el valor de tres (3) S.M.M.L.V por acreditar la inscripción en un programa de formación o capacitación en temas relacionados con su quehacer o asociado a sus funciones.

2. ESTIMULO POR TRABAJO EN EQUIPO

Con este estimulo se busca fortalecer el trabajo en equipo y orientar sus resultados hacia el logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

Los conceptos asociados a proyectos, innovaciones e iniciativas son:

- **Proyectos:** Propuestas ejecutadas que están enmarcadas en las iniciativas del plan de acción de la empresa y cuyos resultados impactan en todos los ámbitos de la empresa.
- **Iniciativas:** Acciones concretas con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico que se anticiparon a una situación o problema.
- **Innovaciones:** Acciones implementadas cuyos resultados benefician directamente al proceso en el cual participan los integrantes del equipo proponente.

Los equipos podrán estar conformados por empleados de los niveles directivo, ejecutivo, profesional y técnico de la empresa y estos haber obtenido una calificación individual sobresaliente, es decir superior a 90 puntos en la última evaluación de desempeño.

El equipo debe presentar al Comité de Capacitación, Estímulos y Bienestar Social o como llegara denominarse un proyecto diseñado de manera tal que haya apuntado a la agilización en el logro de una meta del área, y/o que evidencie el mejoramiento de un proceso transversal, y cuyo resultado haya tenido impacto en las diferentes áreas de la organización. Este proyecto también puede evidenciar mejores prácticas que favorezcan los resultados, y que incidieron favorablemente en la calidad del servicio.

Para acceder a este tipo de estímulo, RTVC anualmente realizará una convocatoria en la cual los equipos podrán participar mediante la inscripción de un proyecto, una iniciativa o una innovación en ejecución o con resultados comprobables.

Este Comité será el encargado de valorar los proyectos, innovaciones e iniciativas que inscriban los equipos de trabajo a esta convocatoria a través de los siguientes criterios de evaluación:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA PLAN DE ESTÍMULOS			
Factores	**Nivel**	**Calificación**	**Resultado**
Originalidad	Alto	(5)	
	Medio	(3-4)	
	Bajo	(1-2)	
Impacto	Alto	(5)	
	Medio	(3-4)	
	Bajo	(1-2)	
Calificación evaluación de desempeño	Alto	(5)	
	Medio	(3-4)	
	Bajo	(1-2)	
Pasión por la Excelencia	Alto	(5)	
	Medio	(3-4)	
	Bajo	(1-2)	
Disciplina y Trasparencia	Alto	(5)	
	Medio	(3-4)	
	Bajo	(1-2)	
Resultado final de la evaluación			

Nombre Jurado calificador	

A los equipos de trabajo que ocupen los 2 primeros lugares en proyectos, se les otorgará un reconocimiento pecuniario de la siguiente manera:

- Mejor equipo Misional: 2 S.M.M.L.V
- Mejor Equipo Administrativo: 2 S.M.M.L.V

3. ESTÍMULO AL DESEMPEÑO PARA GERENTES PÚBLICOS

De acuerdo con la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos (Acuerdos de Gestión), y la resolución N°125 de 2017 se otorgarán incentivos y/o reconocimientos para los Gerentes Públicos que concertaron el 5% adicional en su gestión.

Se tendrá en cuenta, lo establecido en el artículo 13 de la resolución No 125 de 2017.

Que señala lo siguiente**: "***La evaluación final del Acuerdo de Gestión, es el producto del seguimiento (evaluación) a los compromisos gerenciales y las competencias comunes y directivas de la vigencia. La consolidación de la evaluación final corresponderá al Superior Jerárquico, y el Gerente público, a través del formato que se establezca en el sistema."*
Para asignar los incentivos establecidos para los Gerentes Públicos, se seleccionarán, los que obtengan en su Acuerdo de Gestión, una calificación superior a 100 en nivel sobresaliente.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PLAN DE ESTIMULOS GERENTES PÚBLICOS	
Desempeño sobresaliente	01 al 105%
Desempeño Satisfactorio	0 a 100%
Desempeño Suficiente	0 a 89%
Desempeño no satisfactorio	0 a 79%
Desempeño deficiente	a 59%

El estímulo para el desempeño de los Gerentes será No Pecuniario.

MODALIDADES DE INCENTIVOS

Incentivos Pecuniarios:

Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor funcionario de RTVC unificando el área misional con la administrativa y a los mejores equipos de las áreas misionales y administrativas de RTVC – Sistema de Medios Públicos.

PREMIOS PECUNIARIOS	
CATEGORIA	**MONTO**
Mejor funcionario (RTVC)	Bonos redimibles para actividades de recreación por valor de 1 S.M.M.L.V
Mejor equipo del Área Administrativa y del Área Misional	Bonos redimibles para actividades de recreación por valor de 2 S.M.M.L. V

El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la empresa en su totalidad en bonos redimibles en servicios de carácter recreativo, cultural o deportivo.

Incentivos no pecuniarios:

Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a los mejores funcionarios de la empresa, a los mejores equipos y a los Gerente Públicos. RTVC Sistema de Medios Públicos acoge dentro de su programa anual de incentivos no pecuniarios los siguientes:

PREMIOS NO PECUNIARIOS – MEJOR FUNCIONARIO
Nota especial de reconocimiento en boletín informativo y/o intranet y/o carteleras.
Reconocimiento escrito, que se anexará a la hoja de vida.
Permiso remunerado hasta por un (1) día hábil. Este incentivo podrá disfrutarse dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrega de la comunicación.
Se reintegrará hasta el valor de tres (3) S.M.M.L.V por acreditar la inscripción en un programa de formación o capacitación en temas relacionados con su quehacer o asociado a sus funciones.
Obsequio corporativo (material POP)
PREMIOS NO PECUNIARIOS – MEJOR EQUIPO
Nota especial de reconocimiento en boletín informativo y/o intranet y/o carteleras.
Reconocimiento escrito al servidor que presentó la propuesta, que se anexará a la hoja de vida.
Hasta 15 boletas de cine para fomentar la camaradería.
Permiso remunerado hasta por medio (1/2) día hábil. Este incentivo podrá disfrutarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrega de la comunicación.
Obsequio corporativo (material POP)
PREMIOS NO PECUNIARIOS - GERENTES PUBLICOS
Nota especial de reconocimiento en boletín informativo y/o intranet y/o carteleras.

Reconocimiento escrito que se anexa a la hoja de vida
Permiso remunerado hasta por un (1) día hábil. Este incentivo podrá disfrutarse dentro de los doce (12) meses siguientes a partir de la entrega de la comunicación.

PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR FUNCIONARIO de RTVC:

- Acreditar un tiempo de servicios en RTVC, Sistema de Medios Públicos no inferior a un (1) año.

- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso se constituye como causal de exclusión del mismo.

- El funcionario debe postularse en el tiempo establecido para ello, en caso de presentarse extemporáneamente la postulación no será tenida en cuenta.

PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS:

- Ningún miembro del equipo debe haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso se constituye como causal de exclusión de este.

- Los resultados del proyecto o iniciativa deben ser presentados y sustentados por el equipo aspirante.

- El equipo debe postularse en el tiempo establecido para ello, en caso de presentarse extemporáneamente su postulación no será tenida en cuenta.

PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES GERENTES PÚBLICOS:

- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso se constituye como causal de exclusión del mismo.

- Tener una calificación sobresaliente en su Acuerdo de Gestión.

PROCEDIMIENTO DE INSCRIPCIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PROYECTO INDIVIDUAL Y DE EQUIPOS.

ACTIVIDADES
Inscripción a la convocatoria.
Presentación de propuestas tanto de equipos como de funcionarios en las dos categorías.
Entrega de propuestas a los miembros del comité para ser evaluadas.
Exposición de las propuestas ante el comité de los postulados a mejor funcionario y a mejor equipo.
Evaluación de las propuestas
Divulgación y entrega de los resultados
Entrega de incentivos por parte de Gestión del Talento Humano.

MÉTODO DE PREMIACIÓN

- Para los mejores funcionarios y equipos de trabajo, se tendrá en cuenta la oportunidad en la presentación del proyecto.

- En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios o equipos y que corresponda al primer lugar, se procederá a un sorteo mediante balota para definir al mejor servidor.

- El resultado de la selección será consignado en acta del respectivo comité.

- El resultado será publicado a través de la intranet y comunicado por el correo electrónico institucional.

4. INCENTIVOS ADICIONALES

Con este incentivo se espera fomentar la participación de los servidores públicos de RTVC Sistema de Medios Públicos, en las actividades que se ofrecen dentro del Plan Estratégico de Talento Humano para lo cual se establece la siguiente escala de puntos:

PROGRAMAS	PUNTOS
Plan de Capacitación	10
Plan de Bienestar	5
Cultura y Código de Integridad	5

Seguridad y Salud en el Trabajo	5
Evaluación de Desempeño	5

Con esta escala cada uno de los servidores sumará una serie de puntos correspondientes a su participación en las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano, los cuales serán redimidos en incentivos para participar en actividades culturales y de esparcimiento que ofrece la Caja de Compensación Familiar de RTVC.

Puntos	Tipo de Actividad	Premio
25	Actividades recreativas	Boletas de cine Boletas de teatro
50	Actividades gastronómicas	Bonos de restaurantes Cursos gastronómicos
75	Actividades de diversión	Entradas para parques de diversión Entradas a conciertos
100	Actividades de relajación	Bonos para spa.

5. MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES

Con este estímulo se busca que cada colaborador de RTVC en el mes de su cumpleaños, pueda disfrutar de un día libre para compartir con su familia, el cual deberá ser acordado con su jefe inmediato para definir la fecha del disfrute del mismo.