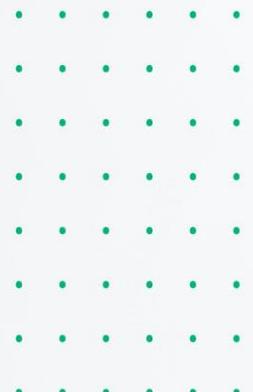




Plan de Incentivos institucionales



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO
3. MARCO NORMATIVO
4. OBJETIVO
5. TIPO DE INCENTIVOS
 - 5.1 Plan de incentivos pecuniarios
 - 5.2 Plan de incentivos no pecuniarios
 - 5.3 Financiación de Educación Formal en el Nivel Superior
6. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS
7. PRESUPUESTO
8. INDICADORES DEL PLAN

1. INTRODUCCIÓN

En el marco del Bienestar Social de la Administración Pública, anualmente el IDEAM formula y desarrolla para la vigencia correspondiente, el proyecto del Plan Institucional de Incentivos, orientado a premiar a los servidores a nivel de excelencia individual, con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior; a nivel de Idea Innovadoras, con base en la calificación alcanzada en la sustentación de proyectos que se inscriban en el “Concurso de Idea Innovadora” y a nivel grupal, con base en la calificación alcanzada por los equipos en la sustentación de los proyectos o trabajos que inscriban en el “Concurso Mejores Equipos de Trabajo”, a nivel de Antigüedad Laboral y a nivel de reconcomiendo a los servicios prestado, para todos aquellos funcionarios que se retiren por adquirir su derecho de pensión, así como aquellos que se han retirado dos años hacía atrás por las mismas circunstancias. Lo anterior, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores, contribuyendo de esta manera al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Igualmente se otorgan Auxilios Educativos para los funcionarios y los hijos de los funcionarios.

A continuación se relaciona Sistema de estímulos para los servidores públicos (Decreto-Ley 1567/1998), contenido en la Guía de estímulos para los servidores públicos del DAFP.

1-TALENTO HUMANO

Sistema de estímulos

¿Qué queremos lograr?
Orientar a todas las entidades públicas en las nuevas tendencias en materia de bienestar e incentivos para que estos sean congruentes con las necesidades, motivaciones e intereses de los servidores públicos.

¿Cómo lo vamos a lograr?
Contribuir al afianzamiento de los lineamientos de la gestión estratégica del talento humano en materia de estímulos.
Ofreciendo orientación a las entidades

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA EL DISEÑO DEL COMPONENTE DE BIENESTAR

1. Caracterizar a los servidores públicos de la entidad.
2. Diligenciar la matriz GETH y construir el plan de acción.
3. Hacer un diagnóstico de las necesidades en el bienestar laboral.
4. Diseñar el componente de bienestar del Plan Estratégico del Talento Humano con base en los puntos 1 a 3 y el ciclo de vida del servidor público.

Bienestar en las entidades públicas

- MOTIVACIÓN:** Las entidades deben potenciar la vocación de sus servidores mediante estímulos que satisfagan sus intereses y necesidades.
- SENTIDO DE PERTENENCIA:** Es la satisfacción de una persona al sentirse parte de un grupo, una comunidad u otro tipo de conjunto.
- CALIDAD DE VIDA:** Los servidores deben tener una calidad de vida que les genere bienestar tanto en el ámbito laboral como familiar.

Bienestar social (Dirigido a servidores públicos y sus familias)

Dentro de la entidad			Fuera de la entidad		
CALIDAD DE VIDA LABORAL			PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES		
Medición de clima laboral	Adaptación al cambio organizacional	Desvinculación laboral asistida	Deportivos y recreativos	Artísticos y culturales	Educación formal
Cultura organizacional	Trabajo en equipo	Liderazgo	Capacitación informal en artes y artesanías	Promoción en programas de vivienda	Promoción y prevención de salud
NO PECUNIARIOS			PECUNIARIOS		
Dirigido a: Servidores de carrera administrativa, equipos de trabajo, servidores con cargos de libre nombramiento y remoción.			Dirigido a: Equipos de trabajo		
Becas	Comisiones	Viajes	Publicaciones	Encargos	Dinero

mipg | Ministerio del Interior y Justicia | Para ver la información completa de esto y sus demás dimensiones de MIPG visitar: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg>

2. DIAGNOSTICO AUXILIOS EDUCATIVOS 2020

RESULTADOS CONVOCATORIA DE AUXILIOS PRIMERA CONVOCATORIA			
Convocatoria	Cantidad de Beneficiarios	Resolución	Rubro total asignado
Auxilios Educativos Funcionarios	27	0655 del 18 de agosto de 2020- RAD 20202020007013	\$ 46.964.978
Auxilios Educativos Hijos	125	0664 modificatoria /0653 de 18 de agosto de 2020 RAD: 20202020007003	\$ 33.035.022
Auxilios Educativos Hijo	2	Resolución 1160 del 06 de noviembre de 2020, Sergio Ruiz-RAD 20202020011403	\$ 528.260

RESULTADOS CONVOCATORIA DE AUXILIOS SEGUNDA CONVOCATORIA			
Convocatoria	Cantidad de Beneficiarios	Resolución	Rubro total asignado
Auxilios Educativos Funcionarios	18	1418 de diciembre 2020- RAD 2020202013453	\$ 27.588.081
Auxilios Educativos Hijos	127	1401 de 09 de diciembre de 2020 RAD: 20202020013443	\$ 92.411.919

2.3 DESCRIPCIÓN DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS VIGENTES

A partir de la aplicación de la "ENCUESTA PARA ESTABLECER LAS NECESIDADES DE LOS PLANES INSTITUCIONALES DE BIENESTAR Y ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021" dirigida a los funcionarios del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, con una participación de 380 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:

- Los participantes encuestados son pertenecientes a la mayoría de las dependencias del IDEAM a nivel nacional, por lo cual se evidencia una multiplicidad en las dependencias intervinientes en la encuesta.
- Los participantes en la encuesta reportan pertenecer a todos los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la Entidad.
- De acuerdo al tipo de vinculación el 62,62% de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 31,81% están vinculados mediante provisionalidad y el 5,55% son funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.
- El rango de edad de mayor participación esta entre los 26 a los 40 años de edad, con un 35.1%.

- e. El mayor número del cual se conforman los núcleos familiares de los encuestados corresponde a 4 personas, con un 32,07%
- f. El 61.9% de los encuestados manifiestan tener hijastros o personas adicionales a su núcleo familiar, mayores de edad, a cargo de ellos.
- g. El 82,8% de los encuestados registran no tener nietos, por lo cual se registra un alto índice que no encontrar interés en su participación en actividades de bienestar para ellos.
- h. El 64,4% de los encuestados manifiesta no tener personas en situación de discapacidad dentro de su núcleo familiar y el 28,8% adicional de los encuestados manifiestan que la pregunta no aplica a sus actuales condiciones.

2.4 RESULTADOS ESTADÍSTICOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2021

Descripción de gustos e intereses:

A continuación, se describen los datos estadísticos de los gustos e intereses manifiestos por los participantes en la encuesta:

- a. El 65,7% de los encuestados muestran un alto interés de participación en las actividades de bienestar en razón compartir con sus núcleos familiares.
- b. Con un 46% predomina de manera significativa el argumento de presentar niveles importantes de carga laboral por la cual no podrían hacerse partícipes de las actividades de bienestar.

Ruta de la Felicidad

- a. Las actividades deportivas y de actividad física con mayor predominancia son: fútbol con un 10%, natación con un 9.93%, bolos con un 9% y ciclismo con un 8% .
- b. Las actividades recreativas y vacacionales con mayor predominancia son: caminatas ecológicas con el 33%, vacaciones recreativas con un 23%, campamentos con un 19% y picnic con 16%.
- c. La actividad artística y cultural con una significativa predominancia en su preferencia por parte de los participantes es el cine con un 68,9%.
- d. El 58,6% de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades promoción y desarrollo del trabajo social.
- e. La actividad predominante en su participación en cuanto al cuidado de la salud es el manejo del estrés con un 52.3%.
- f. En términos generales los participantes manifiestan interés en su participación frente a la conmemoración de fechas especiales como día de la mujer, día del amor y la amistad, celebración de cumpleaños, novenas navideñas, etc., logrando un porcentaje del 40,4% en la opción de todas las expuestas en la encuesta.
- g. Con un significativo 51,5% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de integración familiar.
- h. Con un significativo 51% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de artes y artesanías.
- i. El 94,4% de los participantes no muestran interés por dictar cursos de artes y artesanías.
- j. El 59,1% de los participantes en la encuesta cuentan con vivienda propia, a su vez manifiestan de manera contundente que han utilizado trámites con el FNA (Fondo Nacional del Ahorro), para tramites de afiliación y retiro de cesantías.

- k. El 69,7 % de los encuestados manifiestan encontrarse satisfechos con los servicios que les presta su Caja de Compensación, el 30,3% de los encuestados que manifestó su insatisfacción en su mayoría aduce que se debe a las tarifas económicas que manejan y a la limitada demanda de actividades y programas que les ofrecen.
- l. El 77,3% de los encuestados reportan no encontrarse en carácter de pre - pensionados, en este sentido la mayoría manifiesta no aplicar para el desarrollo de temáticas de capacitación al respecto.

Ruta del Crecimiento

- m. El 57,6% de los encuestados muestra interés en la participación en talleres o actividades de fortalecimiento de la cultura organizacional.
- n. Con un porcentaje significativo que oscila entre el **72,97% y el 89,64%**, los participantes consideran importante la participación y planeación en actividades tendientes a intervenir el Clima Laboral.
- o. De acuerdo a los funcionarios participantes de la encuesta que se encuentran vinculados mediante Carrera Administrativa, con un porcentaje que oscila entre el 74,53% y el 93,95%, es conocido el Plan de Incentivos y a su vez evaluado de forma positiva.
- p. El 77,52% de los participantes ha utilizado el Compensatorio por Cumpleaños como beneficio de salario emocional, sobre los demás compensatorios incluidos en el plan del año 2020. A su vez los participantes en su mayoría hacen alusión a la importancia de generar compensatorios relacionados con la integración familiar.
- q. Con un porcentaje que oscila entre el 58,08% y el 59,09, los participantes consideran que los procesos de Inducción y Reinducción al interior del Instituto son buenos.
- r. Con un porcentaje que oscila entre el 44,69 y el 52,27%, los participantes consideran como buena la experiencia de trabajo en casa.
- s. Con un porcentaje que oscila entre el 76,76% y el 84,84% de los participantes conoce la utilidad del la Comisión de Personal el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia.
- t. El 70,5% de los encuestados reconocen canales de comunicación en los cuales manifestar situaciones u opiniones sobre el Código de Integridad y el Conflicto de Interés.

2.5 MEDICIÓN VIGENTE DE CLIMA LABORAL

Las RELACIONES INTERPERSONALES son valoradas con un Siempre en un 38% en donde consideran que las asociaciones con los miembros del grupo tienen en cuenta las opiniones y aportes, se sienten aceptados, cercanos, cómodos con el grupo de trabajo. Y un 25% considera que Nunca.

Los ESTILOS DE DIRECCIÓN se valoran con un Siempre en un 28% en donde se considera hay una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo, generalmente se apoyan las decisiones, hay ordenes impartidas que no son arbitrarias y se confía en el grupo de trabajo. Y un 48% considera que Nunca.

El SENTIDO DE PERTENENCIA se valora en un 31% como Siempre en donde se aprecian como miembros de un grupo en particular, manifiestan sentirse bien con los beneficios que tienen en la empresa, en salud, con la asignación salarial y en las aspiraciones con las políticas de la empresa frente a un Nunca de 22%

La RETRIBUCIÓN se valora en un 36,3% en Siempre como el incentivo físico o emocional que se proporciona en contraprestación a un servicio dado, al cumplir a cabalidad una tarea encomendada, al interés del futuro de la empresa, al considerarla como un excelente sitio de trabajo, en decir que es parte de la empresa y en considerar sentirse feliz en la empresa frente aun Nunca de 43,2%

La DISPONIBILIDAD DE RECURSOS se valora en 31,6% con un Siempre en relación con los elementos físicos, económicos o de infraestructura con los cuales se cuenta para el desarrollo de labores propias de una tarea frente a un Nunca de 34,3%

La ESTABILIDAD se valora en un Siempre de 36% en donde se aprecia la conservación de las garantías laborales y el equilibrio dentro del derecho al trabajo frente a un Nunca de 30%

La CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN se valora en un Siempre de 31,4% en donde se valora la forma precisa en la que se asignan tareas y se estructuran procedimientos en las tareas encomendadas las cuales guardan concordancia con las metas institucionales frente a un Nunca de 33,4%

Los VALORES COLECTIVOS se valora en un Siempre de 38% por el concepto que se forma al reflexionar sobre las características de comportamiento que rigen al grupo de trabajo, en donde se reflejan principios propios del ser humano frente a un A Veces de 32%

Las PRACTICAS DE LIDERAZGO se valora en un Siempre de 69% que están relacionadas con los estilos de Comunicación abierta, honesta y clara en lo que se espera en el trabajo. Con Inclusión donde atienden y están pendientes de las sugerencias de sus empleados, se trabaja en equipo, se respira un aire de respeto, se trata con respeto e Imparcialidad al momento de evaluar el trabajo y las decisiones que se toman son justas e imparciales frente a un A Veces de 19%.

El COMPROMISO se valora en un Siempre de 48,4% y contempla la interacción con el diseño de cargos, en considerar las habilidades del cargo, en empoderar, en el compromiso con los empleados, con el tiempo en el equilibrio entre trabajo y hogar y las evaluaciones frente a un A Veces de 30,2%.

La ACCESIBILIDAD DEL CONOCIMIENTO se valora en un Siempre de 49,5% en poder contar y considerar con la disponibilidad de acceder a la capacitación, a manuales, a la colaboración y trabajo en equipo en donde compartan y aprendan, en el compañerismo de compartir las mejores practicas y mejorarlas y en mecanismos para recoger, almacenar y disponer de la información frente a un A veces de 30%.

La CAPACIDAD DE APRENDIZAJE se valora en un Siempre de 46% relacionada con la Innovación para promover el aporte de los empleados en la resolución y las nuevas ideas para encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo, con la capacitación que sea con entrenamiento practico y alineado con los objetivos y se soporte con tecnología relacionada con las metas de cada cargo, con el desarrollo de planes para obtener metas profesionales y con el valor y apoyo de la alta dirección considerando que el aprendizaje es valorado frente a un A Veces de 30%.

El SENTIDO DE PERTENENCIA se valora en un Siempre de 78% relacionado con aspectos como el sentir orgullo de pertenecer a la entidad, como la Imagen que se tiene de la entidad, como el profesionalismo y la motivación de ser parte de la entidad frente a un A veces de 13%.

La FELICIDAD LABORAL se valora en un Siempre de 52,7% en donde se contempla aspectos relacionados con la creatividad, en poder innovar, en la receptividad a las nuevas ideas y trabajar en algunas, en ser feliz de ser parte de la entidad, el estrés, las relaciones y el reconocimiento frente a una A veces de 22,1%.

PUNTOS A CONSIDERAR

Desarrollar temas en bienestar y capacitación relacionados con:

- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar, buscando establecer convenios que sean favorables al trabajador.
- Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos.
- Implementación de la modalidad de teletrabajo en casos específicos.
- Conciliación de actividades de bienestar que permitan equilibrio entre vida personal, familiar y laboral.
- Flexibilidad para el manejo del periodo de vacaciones.
- Capacitación manejo efectivo del tiempo libre
- Capacitación en liderazgo y trabajo en equipo. Se puede realizar a través de talleres, escuelas de líderes, coaching y Grupos Focales contar con espacios internos y externos que faciliten en desarrollo de estas.
- Capacitación en comunicación asertiva y resolución de conflictos.
- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.

- Fortalecimiento del plan de formación a los trabajadores.
- Fortalecimiento del plan de Inducción y reintucción.
- Actividades de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
- Con actividades de bienestar y capacitación capitalizar habilidades y destrezas individuales diferentes a las requeridas para las funciones propias del cargo, mediante la participación en actividades diversas y distintas de las funcionales
- Capacitación en el manejo de finanzas personales
- Incorporar actividades que fomenten el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo.
- Con actividades de capacitación y bienestar preparar la interacción con personal con alguna discapacidad y soporte a familia con familiares con discapacidad
- Diseñar y/o fortalecer los programas de incentivos y reconocimiento a los trabajadores
- Implementar actividades de bienestar y capacitación en la rotación adecuada de los turnos de trabajo y de la higiene del sueño con talleres o conferencias.
- Capacitación para fomentar estilos de vida saludables, manejo eficaz del tiempo, manejo de la ansiedad y el estrés.

3. COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano a partir del Plan de Incentivos, llevará a cabo el proceso de otorgamiento y reconocimiento de incentivos para la presente vigencia, junto con la asesoría y apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

4. MARCO NORMATIVO

- 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”, que en el párrafo del artículo 36 dispone: “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 y las que desarrollen la presente Ley.”
- Ley 489 de 1998: Señala en su artículo 26: “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”
- Decreto Ley 1567 de 1998,
 - Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por 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 de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
 - Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

- Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

- Artículo 26º.- Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.

Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

- Artículo 29º.- Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los servidores se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

- Artículo 30º.- 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 de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, correspondiendo estos dos últimos niveles, al nivel asistencial, de acuerdo con lo señalado en el Parágrafo 1, artículo 21 del Decreto 785 de 2005.

- Artículo 31º.- Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

- Artículo 32º.- Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.
Parágrafo. - Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

- Artículo 33º.- Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de los órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios 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 labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores servidores, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

Parágrafo 1º.- La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.

Parágrafo 2º.- Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Parágrafo 3º.- Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

- Artículo 34º.- Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.”
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, 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 servidores 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.

5. OBJETIVO

Definir las actividades necesarias para propiciar condiciones laborales que contribuyan al desarrollo del potencial personal y profesional de los empleados y el mejoramiento de la calidad de vida de sus familias.



6. TIPO DE INCENTIVOS

Conforme a lo expuesto en el Artículo 30º del Decreto 1567 de 1998, en el presente plan se contempla el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales serán distribuidos teniendo en

cuenta el presupuesto, asignado en la presente vigencia para el servicio de incentivos para idea innovadora y Trabajo en equipo y respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal.

El plan contempla el otorgamiento de Auxilios educativos para funcionarios e hijos los cuales serán distribuidos teniendo en cuenta el presupuesto de ciento catorce millones de pesos (\$ 114.000.000) M/CTE distribuidos así: Novenita y siete millones m/cte. (\$97.000.000) para auxilios educativos y diecisiete millones de pesos m/cte. (\$17.000.000) para la adquisición de las medallas, placas conmemorativas y bonos, asignado en la presente vigencia para el servicio de incentivos para idea innovadora y Trabajo en equipo y respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal

6.1 PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS

El plan de incentivos pecuniarios estará constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo y la idea innovadora que haya logrado el primer puesto en el “Concurso Mejor Equipo de Trabajo” y “Mejor Idea Innovadora”; conforme a lo señalado al respecto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

6.2. PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Están dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar:

- Traslados
- Encargos
- Comisiones
- becas,
- proyectos especiales
- Publicaciones y reconocimiento públicos

Para el otorgamiento de incentivos a los que se presente a la convocatoria de Mejor Idea Innovadora y Mejor Equipo de Trabajo que ocupen el segundo y tercer puesto.

Igualmente, se tendrá el reconocimiento a los servicios prestados, para todos aquellos funcionarios que se retiren del servicio por adquirir su derecho de pensión, así como aquellos que se han retirado dos (2) años hacía atrás.

Las modalidades de incentivos no pecuniarios contempladas en el presente plan son las siguientes:

Reconocimiento Público

- 1) Reconocimiento público en acto especial
- 2) Publicación a través la Intranet y del correo institucional, de la resolución mediante la cual la entidad, designa a los mejores servidores por excelencia individual, Antigüedad Laboral, equipos de trabajo, idea Innovadora, la cual se incorporará en su hoja de vida.
- 3) Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado de los funcionarios próximos a pensionarse y de quienes se hayan pensionado.
- 4) Publicación semestral en medios de comunicación disponibles de funcionarios destacados.
- 5) Implementación de la idea innovadora de años anteriores.

7. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS

No.	ACTIVIDADES	FECHA LIMITE
1	Formulación del Plan Institucional de Incentivos	Enero-Marzo
2	Presentación del Plan ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, para su correspondiente revisión y aprobación.	Enero-Marzo
3	Desarrollo del Plan: a. Proyección resolución adopción Plan aprobado por el Comité. b. Proyección y publicación de la convocatoria de inscripciones a los Auxilios Educativos c. Proyección y publicación de la convocatoria de inscripciones al "Concurso Mejor Equipo de Trabajo. d. Proyección y publicación de la convocatoria de inscripciones al "Concurso Mejor Idea Innovadora e. Proyección y entrega de la convocatoria para la sustentación de los trabajos e ideas Innovadoras inscritas al concurso. f. Selección de los mejores servidores por excelencia Individual. g. Evaluación y Selección de los Mejores Equipos de Trabajo e Ideas Innovadoras h. Proyección resolución de selección, asignación y pago de incentivo i. Ceremonia de reconocimiento de incentivos a servidores y a equipos de trabajo. j. Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado de los funcionarios próximos a pensionarse y de quienes se hayan pensionado.	Abril-Noviembre
4	Publicación semestral en medios de comunicación disponibles de funcionarios destacados.	1 cada semestre
5	Implementación de la idea innovadora de años anteriores.	Abril-Noviembre
6	Registro de incentivos no pecuniarios: traslados, encargos, comisiones, becas, reconocimientos públicos.	Base de datos actualizada mensualmente
7	Evaluación de avance y/o resultados del plan.	1 cada semestre

8. PRESUPUESTO

El presupuesto establecido para la ejecución del presente plan es el siguiente:

CONCEPTO	VALOR
Incentivos de los mejores funcionarios, trabajo en equipo e idea innovadora	\$ 17.000.000
Auxilios educativos contemplados en la Resolución 1108 de 27 de septiembre de 2019.	\$97.000.000
TOTAL	\$ 114.000.000

9. INDICADORES DEL PLAN

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Estímulos e Incentivos 2021 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores:

INDICADOR DE GESTIÓN

Número de actividades del plan efectivamente ejecutadas / Número de actividades del plan programadas X 100.

INDICADOR DE PRESUPUESTO:

Presupuesto total ejecutado para el desarrollo del Plan de Incentivos / Presupuesto total asignado para el desarrollo del Plan de Incentivos X 100.

Así mismo será generado un registro de ejecución, con insumo de la evaluación de las actividades ejecutadas en la vigencia.

El presente Plan Institucional de Estímulos e Incentivos 2021 fue socializado al Comité de Gestión y Desempeño Institucional y aprobado mediante Acta del 27 de enero de 2121.

	Nombre	Cargo	Firma
Revisó	Dora Lucia Molina Solanilla	Coordinadora de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectó	María del Pilar Linares Herrera	Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Radicado	20202020014793		