



MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2023

Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. DIAGNÓSTICO DE AUXILIOS EDUCATIVOS

1.1 Descripción de datos sociodemográficos vigentes

1.2 Resultados estadísticos encuesta de necesidades de bienestar

2. COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

3. MARCO NORMATIVO

4. OBJETIVO

5. TIPOS DE INCENTIVOS

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

6.1 Plan de incentivos pecuniarios

6.2 Plan de incentivos no pecuniarios – Reconocimiento público

7. PRESUPUESTO

8. INDICADORES DEL PLAN

INTRODUCCIÓN

En el marco del Bienestar Social de la Administración Pública, anualmente el Ideam formula y desarrolla para la vigencia correspondiente, el Plan Institucional de Incentivos, orientado a premiar a los servidores a nivel de la excelencia individual así: con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior, a nivel de idea innovadora, de acuerdo con la calificación alcanzada en la sustentación de proyectos que se inscriban en el "Concurso de Idea Innovadora", y a nivel grupal, relacionando la calificación alcanzada por los equipos en la sustentación de los proyectos o trabajos que se inscriban en el "Concurso Mejores Equipos de Trabajo". Reconoce la antigüedad laboral y los servicios prestados, así como aquellos funcionarios que se retiren por adquirir su derecho de pensión y los que se han retirado dos años hacia 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 el sistema de estímulos para los servidores públicos (Decreto-Ley 1567/1998), contenido en la guía de estímulos para los servidores públicos del DAEP.

Sistema de estímulos

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA EL DISEÑO DEL COMPONENTE DE BIENESTAR

1. Caracterizar a los servidores públicos de la entidad.
2. Dilucidar la matriz GETH y construir el plan de acción.
3. Hacer un diagnóstico de las necesidades en el bienestar laboral.
4. Definir el componente de bienestar del Plan Institucional 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 motivación 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.

¿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.

Ley 809 Decreto 1887 Decreto 1083 Decreto 648
2004 1988 2015 2017

¿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

Dentro de la entidad → **BIENESTAR SOCIAL** → **Fuera de la entidad**
Dirigido a servidores públicos y sus familias

Programas de incentivos

NO PECUNIARIOS	PECUNIARIOS
Dirigido a: Servidores de carretera administrativa, equipos de trabajo, servidores con cargas de libre nombramiento y remoción.	Dirigido a: Equipos de trabajo
Becas	Comisiones
Publicaciones	Viajes
Encargos	Dinero

CALIDAD DE VIDA LABORAL
Medición de clima laboral
Cultura organizacional

ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL
Trabajo en equipo

DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA
Liderazgo

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
Deportivos y recreativos
Artísticos y culturales
Educación formal
Promoción en programas de salud

mipp | Ministerio de Planeación, Inversión y Producción *** Para ver la información completa de esta y las demás dimensiones de MPPG visite <http://www.funcionpublica.gov.co/evni/mipp>

1. DIAGNÓSTICO AUXILIOS EDUCATIVOS 2022

RESULTADOS CONVOCATORIA DE AUXILIOS CONVOCATORIA Desde el 02 al 22 de noviembre de 2022			
Convocatoria	Cantidad de Beneficiarios	Resolución	Rubro total asignado
Auxilios educativos funcionarios	46	2809 del 09 de diciembre 2022-RAD 20222020163913	\$ 47.999.980
Auxilios educativos hijos	173	2802 del 09 de diciembre de 2022 RAD: 20222020162723	\$ 31.999.983

1.1 DESCRIPCIÓN DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS VIGENTES

A partir de la aplicación de la “ENCUESTA PARA ESTABLECER LAS NECESIDADES DE LOS PLANES INSTITUCIONALES DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2023” dirigida a los funcionarios del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, con una participación de 93 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:

- a. Los participantes encuestados son pertenecientes al 69,35% de las dependencias del Ideam a nivel nacional, por lo cual se evidencia una multiplicidad en las dependencias intervenientes en la encuesta.
- b. Los participantes en la encuesta reportan perteneces a todos los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la Entidad, sin embargo, se evidencia poca participación del nivel directivo y asesor.
- c. De acuerdo al tipo de vinculación el 65 % de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 33% están vinculados mediante provisionalidad y el 2 % son funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.
- d. El rango de edad de mayor participación esta entre los 26 a los 40 años de edad, con un 41%.
- e. El mayor número del cual se conforman los núcleos familiares de los encuestados corresponde a 4 personas, con un 32,25%.
- f. El 63,44% de los encuestados manifiestan tener hijastros o personas adicionales a su núcleo familiar, mayores de edad, a cargo de ellos.
- g. El 88,17% 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 70% de los encuestados manifiesta no tener personas en situación de discapacidad dentro de su núcleo familiar y el 25% adicional de los encuestados manifiestan que la pregunta no aplica a sus actuales condiciones.

1.2 RESULTADOS ESTADÍSTICOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR

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 criterio más alto para participar en las actividades de bienestar está enfocado a compartir con los integrantes de su núcleo familiar y a disminuir el estrés.
- b. Con un 37,6% 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. El 85% de los encuestados indican que pueden tener un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.
- b. Referente a la vida personal y familiar se evidencia que el 45,16% ha tenido dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo que dedica al trabajo, el 56,98% ha tenido el tiempo suficiente para compartir con sus familiares o seres queridos y el 43,01% ha dedicado tiempo suficiente a sus aficiones, intereses y cuidado personal.
- c. Entre los últimos doce meses el 63,44% de los funcionarios accedió a algún programa de bienestar en la entidad, el 38,70% recibió algún estímulo o incentivo en el trabajo, el 63,44% participó en las jornadas de inducción y reinducción realizadas, el 41,93 % se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral, el 41,93% realizó trabajo en casa y el 1% accedió al programa servimos.
- d. Las actividades deportivas y de actividad física con mayor predominancia son: bolos con un 49,4%, clase de zumba o rumba con un 35,5% y clases de yoga con un 34,4%.
- e. Las actividades recreativas y vacacionales con mayor predominancia son: caminatas ecológicas con el 78,5 %, vacaciones recreativas con un 59,1% y picnic con 49,5 %.
- f. La actividad artística y cultural con una significativa predominancia en su preferencia por parte de los participantes es el cine con un 72%.
- g. El 74% de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades promoción y desarrollo del trabajo social.
- h. Las actividades de promoción y prevención de salud en las que participaría son: Manejo del estrés con un 62,4%, salud visual con un 58,1% y prevención cardiovascular con un 49,5%.
- i. En términos generales los participantes manifiestan interés en su participación frente a la conmemoración de fechas especiales como día de la familia con 81,7%, celebración de cumpleaños con un 79,6% y día del amor y la amistad con un 68,8%, estas fueron las más votadas, sin embargo, se evidencia gran participación en actividades como: día de la mujer, novenas navideñas, día del funcionario público, Halloween.
- j. A los funcionarios encuestados les gustaría poder participar con su núcleo familiar en actividades como: día de la familia con un 80,6%, novenas navideñas con un 46,2% y día de los niños con el 40,9%.
- k. Con un significativo 60% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de artes y artesanías.
- l. El 91% de los participantes no muestran interés en dictar cursos de artes y artesanías.
- m. El 55% 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 trámites de afiliación y retiro de cesantías.
- n. El 51% de los participantes en la encuesta cuentan con vehículo propio, esto indica que se deben realizar feria de servicios en cuanto a la adquisición de vehículos propios como moto o carro.
- o. El 67% de los encuestados manifiestan encontrarse satisfechos con los servicios que les presta su Caja de Compensación.
- p. El 86% 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

- q. El 62,36% indican que su trabajo actual tiene la oportunidad para desarrollar su carrera, el 38,70% indica no tienen expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.
- r. El 49,46% de los encuestados tienen el siguiente pensamiento frente al instituto: "Quisiera permanecer el resto de mi carrera laboral en esta entidad".
- s. Con un significativo 67,7% de los participantes muestran interés en realizar talleres y actividades para fortalecer el clima laboral.
- t. Referente al clima laboral el 60,21% considera que las acciones desarrolladas por la entidad han mejorado el clima laboral, el 65,59% promovería ideas para la formulación del plan de clima laboral 2022 y el 81,72% el considera necesario realizar talleres de Liderazgo para aportando a mejorar el clima laboral.
- u. De acuerdo a los funcionarios participantes de la encuesta que se encuentran vinculados mediante Carrera Administrativa, con un porcentaje que oscila entre el 60,21% conoce el Plan de estímulos e incentivos, el 38,70% indica que el plan de estímulos e incentivos actual favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar, el 46,20% el plan de incentivos contribuye que a su trabajo sea eficaz y productivo y el 44,08% está de acuerdo con el plan de estímulos que ofrece el Ideam.
- v. El 89,24 % de los participantes ha utilizado el Compensatorio por cumpleaños como beneficio de salario emocional, sobre los demás compensatorios incluidos en el plan del año 2022. Asimismo los participantes en su mayoría hacen alusión a la importancia de generar compensatorios relacionados con la integración familiar.
- w. Con un porcentaje que oscila entre el 48,38% y el 50,53%, los participantes consideran que los procesos de inducción y reincidencia al interior del Instituto son buenos.
- x. El 29,90% de los encuestados indican que adaptarse a los cambios que han vivido en los últimos doce meses fue fácil para ellos.
- y. Con un porcentaje del 95,7% la modalidad de trabajo de los encuestados fue presencial.
- z. Dentro de los últimos doce meses el 74,19% de los funcionarios encuestados consideran que contaron con la información necesaria para desempeñar su trabajo, el 47,31% tuvo el suministro de implementos de trabajo suficiente para cumplir con las labores asignadas y el 39,78% considera que las tecnologías de información y comunicación de la entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.
- aa. Teniendo en cuenta la experiencia de los funcionarios encuestados en su experiencia de trabajo el 96,77% indican que les han respetado el horario laboral, el 73,11% hizo buen uso de las herramientas tecnológicas, el 87,09% tuvieron facilidad para el desarrollo de sus funciones, el 44,76 % ha podido manejar su agenda de trabajo, el 91,29% ha desarrollado trabajo en equipo, el 77,41% pudo participar en las actividades de bienestar y el 74% tuvo un equilibrio del tiempo entre la vida familiar y laboral.
- bb. Respecto al conocimiento de los encuestados a la comisión y comités, el 75,26% indica que conoce a la comisión de personal, el 93,54% conoce el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y el 89,24% conoce el comité de convivencia.
- cc. El 88,17% de los encuestados reconocen canales de comunicación en los cuales manifestar situaciones u opiniones sobre el Código de Integridad y el Conflicto de Interés.

Medición de Clima Laboral:

En la vigencia 2021 se aplicó la batería de riesgo psicosocial a los colaboradores del Ideam, en donde indica que se debe intervenir especialmente las dimensiones de:

- **Características de liderazgo:** se debe reforzar la interacción entre los jefes y subalternos, de tal forma que los líderes generen apoyo individualizado dependiendo de las necesidades de cada trabajador, se

recomienda realizar desayunos de trabajo para generar confianza, mejorar la comunicación entre ellos y conocer los diferentes puntos de vista de sus subalternos para que entre todos trabajen en pro del cumplimiento de las metas y objetivos; así mismo se obtienen resultados positivos cuando el líder destaca los aciertos y apoya las falencias brindando acompañamiento continuo para la mejora de los resultados y es capaz de delegar responsabilidades, aumentando el trabajo en equipo y la productividad.

- **Retroalimentación de desempeño:** se debe realizar un especial trabajo con los líderes de la forma B para que logren apropiarse del instrumento de evaluación de desempeño y puedan visualizar no solo como un requisito de diligenciamiento, si no que realicen un trabajo mancomunado con los colaboradores para definir estrategias y tareas concretas que permitan mejorar su rendimiento. Así mismo, es importante entrenarlos en habilidades para que puedan generar estrategias de retroalimentación cotidianas con sus equipos de trabajo.
- **Claridad de rol:** se sugiere reforzar los procesos de inducción y reincidencia, así como la clarificación de los perfiles de cargo.
- **Capacitación,** a través de la realización de un tamizaje que permita identificar los temas de capacitación de mayor relevancia que aporten directamente al buen ejercicio de sus labores.
- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** teniendo en cuenta la actual situación por la pandemia de COVID-19, en la que algunos colaboradores se encuentran en modalidad de trabajo en casa, es posible que tengan la sensación de que en ocasiones se dificulta visualizar el límite entre las actividades laborales, personales y familiares, ya que todas las actividades concernientes a estos contextos se dan en un mismo espacio. Para ello, es importante realizar talleres en la medida de lo posible virtuales para el manejo y planeación del tiempo y afrontamiento de la diversidad de funciones en un mismo espacio.
- **Reconocimiento y compensación:** es importante fortalecer la divulgación a los colaboradores sobre el programa de bienestar de la entidad, así como las estrategias que emplea la misma sobre reconocimientos.
- En cuanto a las condiciones extralaborales las dimensiones que especialmente se visualizan como críticas son:
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, aunque se trata de un aspecto de difícil manejo para la entidad es importante visualizar la opción del manejo de horarios flexibles o implementar alternativas de teletrabajo a largo plazo.
- **Características de la vivienda y del entorno:** Se sugiere fomentar capacitaciones sobre el manejo de aspectos como la seguridad personal y capacitaciones o talleres para fomentar el desarrollo del proyecto de vida fomentando la búsqueda de estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida.
- Al realizar una lectura por dependencias de la forma B se visualizan como dominios a fortalecer liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la Secretaría general, Subdirección de estudios ambientales, Subdirección de hidrología, Oficina del servicio de pronósticos y alertas, Subdirección de meteorología y Subdirección de ecosistemas e información ambiental; en el dominio control sobre el trabajo la Subdirección de ecosistemas e información ambiental; en el dominio demandas del trabajo la Dirección general y la Oficina asesora de planeación; y en el dominio recompensas la Oficina asesora de planeación, la Subdirección de estudios ambientales, la Subdirección de ecosistemas e información ambiental y la Oficina de informática.
- Al realizar una lectura por tipo de vinculación de la forma B se observa que los servidores públicos presentan niveles de riesgos significativos en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Actualmente, el Ideam se encuentra experimentando un cambio, que le exige adecuar y organizar sus procesos, a fin de alinearlos en torno a la necesidad tanto productiva, como social, que le permitan por medio del recurso humano (colaboradores); regularla y mantenerla de forma competitiva en el actual entorno laboral.

Así las cosas, se revisaron los resultados de los procesos que conforman el área de clima laboral dentro del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, y a partir de esto se dio prioridad al eje intervención grupal, ejecutados durante los meses de febrero a noviembre y mediante los cuales se alcanzó en primera instancia a organizar y desarrollar procedimientos que permitieron la participación de algunas de las áreas de la Institución.

En la medida en que se generaron estrategias y procesos, encaminados a mitigar de forma estratégica la relación entre colaboradores y entre trabajadores – entidad, de tal manera se logró evidenciar que la entidad tiene como prioridad propender por la calidad de vida de sus empleados, y a su vez estos últimos coadyuvan mediante su desempeño y productividad, a la consecución del objetivo básico o primordiales en la construcción de conocimientos y continúe con los ajustes de las políticas ambientales, en la toma de decisiones con el apoyo en el Sistema Nacional Ambiental, lo cual la hace única en las actividades medio ambientales.

Por lo tanto, fue indispensable conocer las condiciones individuales de cada uno de los colaboradores y las condiciones asociadas a las afectaciones de estrés, que ayuden en el bienestar laboral; las características socio demográficas hacen referencia a la información propia de cada trabajador, características personales que puedan modular la percepción el efecto de los factores de riesgo intra laborales y extra laborales; la información ocupacional hace referencia a los aspectos que modulen sus factores intra laborales, actividades extra laborales; los estilos de afrontamiento hacen referencia a la capacidad cognitiva y conductual que realizan para mejorar y afrontar las demandas externas e internas que son evaluadas como estresantes por cada individuo y la sintomatología del estrés se refiere a la identificación de los síntomas relacionados con la presencia del estrés laboral, identificados como síntomas fisiológicos de comportamiento social, laboral síntomas intelectuales y emocionales relacionados con 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 parágrafo 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 las 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 meritaria, 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.

EN LA RUTA DE LA FELICIDAD FORTALECIENDO EL TALENTO HUMANO



6. TIPOS DE INCENTIVO

Conforme a lo expuesto en el Artículo 30° 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 cien millones de pesos (\$100.000.000,00) tratados así: ochenta millones de pesos (\$90.000.000,00) para auxilios educativos y Diez millones de pesos (\$10.000.000,00) 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 que sea expedido para tal efecto.

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

Los 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
- Auxilios educativos para los funcionarios y sus hijos

Otorgamiento de reconocimiento público a los funcionarios que se postulen en la convocatoria de “Idea Innovadora y Mejor Equipo de Trabajo” y 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 hacia 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 semestral en medios de comunicación disponibles de funcionarios destacados por

publicaciones, participación en escenarios de nivel internacional.

- 3) Publicación a través 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.
- 4) Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado de los funcionarios próximos a pensionarse y de quienes se hayan pensionado.
- 5) Implementación de la idea innovadora de años anteriores
- 6) Reconocimiento a los colaboradores con mayor cantidad de PQRS contestadas dentro de tiempos.
- 7) Reconocimiento por rendición de cuentas
- 8) Reconocimiento por integridad
- 9) Reconocimiento a funcionarios del grupo de servicio al ciudadano por su labor, de acuerdo al FURAG " Incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017)"
- 10) Incentivo por realizar transferencia de conocimientos

Incentivos no pecuniarios para los Semilleros de Innovación:

- 1) Gestionar un espacio de 4 horas semanales que dedique al semillero de investigación.
- 2) Brindar descansos compensados mensualmente de media tarde, si utilizó las 16 horas mensuales dedicadas al semillero de investigación.
- 3) Dar reconocimiento público, por medio de masivos de correos electrónicos, carteleras digitales, intranet y banner de la página web.
- 4) Participar en concursos o premios de innovación con entidades externas.
- 5) Otorgar puntuación extra si participa en la convocatoria de idea innovadora en la premiación de Logros Laborales.
- 6) Realizar capacitaciones gestionadas y capacitaciones pagas si se cuenta con los recursos para ello.

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN
1	Formulación del Plan Institucional de Incentivos	Enero
2	Presentación del Plan ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, para su correspondiente revisión y aprobación.	Enero
3	Desarrollo del Plan: a) Proyección y publicación de las convocatorias a que haya lugar, teniendo en cuenta el recurso para Auxilios Educativos para hijos y funcionarios. b) Proyección y publicación de la convocatoria de inscripciones al "Concurso Mejor Equipo de Trabajo". c) Proyección y publicación de la convocatoria de inscripciones al "Concurso Mejor Idea Innovadora". d) Convocatoria para becas a los funcionarios de carrera administrativas y libre nombramiento y remoción, cumpliendo las	Marzo – Noviembre

	<p>disposiciones normativas establecidas en el Reglamento interno N° 121759 con el fondo del Icetex, teniendo como priorización las áreas misionales de Hidrología y Meteorología Aeronáutica según indicaciones de dirección general.</p> <ul style="list-style-type: none"> e) Proyección y entrega de la convocatoria para la sustentación de los trabajos e ideas Innovadoras inscritas al concurso. f) Convocatorias a los semilleros de innovación a que haya lugar de acuerdo a la Resolución No. 1525 de 07 de diciembre de 2021. g) Selección de los mejores servidores por excelencia Individual. h) Evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo e ideas innovadoras por parte del Comité de Gestión y Desempeño Institucional. i) Proyección resolución de selección, asignación y pago de incentivo. j) Ceremonia de reconocimiento de incentivos a servidores y a equipos de trabajo. k) 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.	Noviembre
5	Implementación de la idea innovadora de años anteriores, seguimiento e informe respectivo de aplicación.	Abril-Noviembre
6	Registro de incentivos no pecuniarios: traslados, encargos, comisiones, becas, reconocimientos públicos.	Enero – Diciembre
7	Evaluación de avance y/o resultados del plan.	Enero – Diciembre

8. PRESUPUESTO

El presupuesto establecido para la ejecución del presente plan es de \$100.000.000 distribuido de la siguiente manera:

CONCEPTO	VALOR
Incentivos de los mejores funcionarios, trabajo en equipo e idea innovadora.	\$ 10.000.000,00
Auxilios educativos contemplados en la Resolución 2463 de 31 de octubre de 2022.	\$ 90.000.000,00
TOTAL	\$ 100.000.000,00
ADICIONAL: Becas para especializaciones y maestrías, financiadas con el convenio con el Icetex.	\$ 311.145.798

Este presupuesto podrá ser adicionado durante la vigencia, en especial con los recursos que sean ahorrados de los procesos de contratación del Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano.

9. INDICADORES DEL PLAN

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Estímulos e Incentivos 2023 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores:

- Indicador de gestión:** número de actividades ejecutadas por 100 / número de actividades programadas.
- Indicador de presupuesto:** presupuesto ejecutado por 100 / presupuesto asignado.

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

El presente Plan de Estímulos e Incentivos 2023 Versión 01 fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2023.

	Nombre	Cargo
Revisó	Gilberto Antonio Ramos Suarez	Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Proyectó	Karen Mayerli Jara Vargas	Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano
Proyectó	Maria del Pilar Linares Herrera	Profesional Universitaria Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

Radicado Orfeo No: 20222020177403