

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2023

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

CAROLINA MONTEALEGRE CASTILLO
Directora Administrativa y Financiera

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Enero 2023



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

RICARDO AGUDELO SEDANO
Gerente

ESTHER CRISTINA GÓMEZ MELO
Asesora Jurídica

MARÍA TERESA BLANCO PEÑARANDA
Asesora de Comunicaciones

MÓNICA ADRIANA RODRÍGUEZ ALVARADO
Asesora Control Interno

MARTHA LILIANA PILONIETTA RUBIO
Jefe Oficina Asesora De Planeación Institucional

CAROLINA MONTEALEGRE CASTILLO
Directora Administrativa y Financiera

MAGDA PAOLA NÚÑEZ GANTIVA
Directora Técnica de Planificación, Gestión y ejecución de Proyectos

Enero 2023



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO LEGAL	6
1.1. Otros documentos soporte del plan institucional de incentivos	6
2. MARCO CONCEPTUAL	7
3. MEJOR SERVIDOR POR NIVEL JERÁRQUICO	9
3.1. Mejor servidor de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.	9
4. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	10
4.1. Definición de equipo de trabajo:	10
4.2. Características de los equipos:	10
4.3. Requisitos de los trabajos postulados:	11
4.4. Convocatoria e Inscripción	11
4.5. Evaluación y selección de los mejores equipos	11
5. OBJETIVOS	13
5.1. Objetivo General	13
5.2. Objetivos Específicos	13
6. MARCO ESTRATÉGICO	14
7. ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS	15
7.1. Tipo de incentivos	15
7.2. Plan de Incentivos Pecuniarios	15
7.3. Plan de Incentivos No Pecuniarios	15
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17
9. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS	18

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Normatividad principal	6
Tabla 2. Cronograma de incentivos	18

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Mejores funcionarios	8
Gráfica 2. Programa de incentivos.....	14



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

INTRODUCCIÓN

En el marco del bienestar social de la administración pública, anualmente la Región de Administración y Planificación Especial (RAP-E) formula y desarrolla para la vigencia correspondiente, el Plan Institucional de Incentivos, con el propósito de premiar a los servidores, individualmente, a partir de los resultados de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior. Así mismo, se entrega un premio 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”. 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.

La Dirección Administrativa y Financiera de la RAP-E, a partir del Plan de Incentivos, llevará a cabo el proceso de designación de los mejores empleados y reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para el 2023, junto con la asesoría y apoyo del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

1. MARCO LEGAL

Tabla 1. Normatividad principal

No.	Descripción de la norma
1	<i>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”.</i>
2	<i>Ley 489 de 1998: Señala en su artículo 26: “Estímulos a los servidores públicos”.</i>
3	<i>Decreto Ley 1567 de 1998: indica en su artículo 19º: “Programas Anuales de bienestar social e incentivos”. Artículo 26º.- Programa de Incentivos; Artículo 29º.- Planes de Incentivos; Artículo 30º.- Tipos de Planes; Artículo 31º.- Planes de Incentivos Pecuniarios; Artículo 32º.- Planes de Incentivos no Pecuniarios; Artículo 33º.- Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios; Artículo 34º.- Plan Mínimo de Incentivos.</i>
4	<i>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; Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos; Artículo 2.2.10.11 Procedimiento para el otorgamiento de incentivos.</i>

1.1. Otros documentos soporte del plan institucional de incentivos

Adicionalmente, existen otros documentos que sirven de soporte para la formulación y ejecución del Plan Institucional de Incentivos, entre ellos:

Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”.

Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencia DAF: Esta guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial le da un alto grado de relevancia a momentos como el ingreso por mérito, el seguimiento y evaluación de resultados, así como al desarrollo de competencias y los incentivos a los mismos, y todo el proceso que se debe surtir en la definición y evaluación de los acuerdos de gestión.

2. MARCO CONCEPTUAL

Evaluación de competencias laborales: Proceso mediante el cual se obtienen las evidencias del desempeño competente de los funcionarios en el ejercicio de sus labores, de conformidad con lo descrito en los lineamientos técnicos de las competencias, tendiente a obtener un reconocimiento público o certificar la competencia para desempeñarse en una actividad laboral.

Desarrollo de competencias laborales: Proceso mediante el cual se establecen acciones específicas en el desarrollo de las funciones o acciones de capacitación de tipo académico, para cerrar brechas en las competencias frente al nivel requerido. Este proceso se deberá establecer en conjunto con el jefe inmediato o quien haga sus veces y hace parte de uno de los componentes de la evaluación del desempeño.

Equipo de trabajo: Grupo de servidores que, en forma cooperativa y coordinada, desarrollen sus funciones contribuyendo a la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los equipos de trabajo pueden estar integrados por servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias.

Incentivo pecuniario: Constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo que haya logrado el primer puesto en el “Concurso Mejor Equipo de Trabajo”, 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.

Incentivos no pecuniarios: De acuerdo con lo estipulado en los artículos 32 y 33 del Decreto 1567 de 1998, los incentivos no pecuniarios estarán orientados a hacer un reconocimiento a los servidores que cumplan con los requisitos descritos en el numeral 5 para el otorgamiento de incentivos y, a los equipos que, en el Concurso Mejor Equipo de Trabajo, alcancen el segundo y tercer puesto.

Concorde a estas definiciones se presenta el siguiente marco conceptual, en donde se desarrolla, según lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, quienes serán objeto de reconocimiento de incentivos no pecuniarios:

- Acrediten tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año, entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de diciembre de 2022.

- No hayan sido sancionados disciplinariamente en el año de postulación o durante el proceso de selección.
- Acrediten calificación en el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral correspondiente al año de postulación. Lo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015.
- A nivel grupal, serán objeto de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los equipos que, en el concurso “El Mejor Equipo de Trabajo”, logren los tres (3) mejores puntajes de calificación, de acuerdo con los criterios fijados para tal fin, a través del formato establecidos en el procedimiento de asignación de incentivos.

Serán designados como mejores servidores:

Gráfico 1. Mejores funcionarios



Quienes además de haber alcanzado una calificación sobresaliente en el periodo de evaluación inmediatamente anterior, adicionalmente cumplan con los demás requisitos señalados en el numeral cinco (5) del presente documento. Lo anterior, de acuerdo con lo expuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el artículo 12 del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018, respecto al uso de la calificación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente, en concordancia con lo señalado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015.

3. MEJOR SERVIDOR POR NIVEL JERÁRQUICO

Tanto el mejor empleado de carrera administrativa (asesor, profesional, técnico y asistencial) y de libre nombramiento y remoción (profesional, técnico y asistencial) de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. No obstante, cuando hayan más de un (1) funcionario de cada nivel con la más alta calificación, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional seleccionará mediante sorteo, al mejor servidor público de los niveles jerárquicos correspondientes, tanto de carrera como de libre nombramiento y remoción entre los funcionarios del grupo de evaluados que hayan obtenido la más alta calificación. Lo anterior, en virtud de lo previsto en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015.

3.1. Mejor servidor de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

A partir del listado de quienes fueron seleccionados como mejores servidores de cada uno de los niveles, será seleccionado el mejor servidor de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015.

Esta selección la realizará el comité mediante el sistema de sorteo, de acuerdo a lo establecido en el punto anterior, en presencia de la Asesoría de Control Interno, quien actuará como testigo del proceso.

4. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

4.1. Definición de equipo de trabajo:

Se entenderá por equipo de trabajo, el grupo de servidores que, en forma cooperativa y coordinada, desarrollen sus funciones contribuyendo a la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los equipos de trabajo pueden estar integrados por servidores de una misma dependencia o de distintas.

Requisitos para participar en el Concurso Mejor Equipo de Trabajo:

4.2. Características de los equipos:

Estarán integrados por servidores de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción. No obstante, a lo anterior, los proyectos postulados por los equipos podrán contar con el apoyo de servidores vinculados en provisionalidad o por contrato de prestación de servicios.

Sus integrantes pueden pertenecer a los niveles jerárquicos: profesional, técnico y asistencial, así como a una misma dependencia o a distintas dependencias.

No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Cada equipo debe estar conformado mínimo por tres (3) integrantes cuya naturaleza de su empleo sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, y máximo por diez (10) integrantes.

Cada equipo podrá postular solamente un trabajo, sin embargo, sus integrantes podrán hacer parte de más de un equipo.

Los integrantes del equipo deben haber estado vinculados a la entidad durante la ejecución del proyecto postulado.

Acreditar el nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año 2022-2023.

4.3. Requisitos de los trabajos postulados:

Los trabajos presentados por los equipos deben haber concluido en el año inmediatamente anterior, es decir, 2022.

Los resultados del trabajo deben responder a criterios de excelencia y, además, responder a una mejora en los servicios que la entidad presta sus grupos de valor.

Deben estar sustentados en experiencias institucionales exitosas, innovadoras, creativas, que demuestren productos de gestión y generación de impacto y resultados de mejoramiento de procesos o procedimientos de la entidad.

Los logros o resultados alcanzados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la RAP-E.

4.4. Convocatoria e Inscripción

La Dirección Administrativa y Financiera de la RAP-E realizará la convocatoria a las diferentes dependencias para que postule los proyectos.

Los equipos interesados deben tener en cuenta los lineamientos, requisitos y términos establecidos en la convocatoria de inscripción.

La Dirección Administrativa y Financiera verificará el cumplimiento de los requisitos de cada uno de los proyectos inscritos e informará si cumple o no con los mismos.

Si vencido el termino o plazo fijado en la convocatoria, el número de proyectos inscritos es inferior a dos (2) o no cumplen los requisitos, el concurso será declarado desierto y los recursos aprobados por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional para el reconocimiento de estos será agregado al presupuesto destinado al reconocimiento de los mejores servidores.

4.5. Evaluación y selección de los mejores equipos

Concluida la etapa de inscripción, la Dirección Administrativa y Financiera convocará a los equipos para la sustentación ante el Comité Evaluador designado para esta labor. En la convocatoria se informará: día, hora, fecha, lugar y tiempo establecido para la sustentación.

Los equipos de trabajo inscritos y que cumplan los requisitos descritos en este documento, deberán realizar una sustentación pública del proyecto nominado por el mismo equipo.

La persona (as) que sustenten el proyecto deben ser integrantes del equipo del trabajo inscrito.

Para la evaluación de los equipos, el jurado tendrá en cuenta los criterios de evaluación establecidos en el procedimiento de asignación de incentivos vigente.

La selección de los equipos se hará con base en la evaluación los resultados del trabajo inscrito, la calidad de este, sus efectos en el mejoramiento del servicio y la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

En la eventualidad de presentarse situación de empate, se definirá por sorteo el orden de premiación de los equipos declarados en empate.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Premiar el desempeño de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial con calificación sobresaliente en el periodo inmediatamente anterior y, a los equipos de trabajo que, en estricto orden de mérito, hayan alcanzado el 1°, 2° y 3er mejor puntaje de calificación, en los proyectos postulados al Concurso El Mejor Equipo de Trabajo.

5.2. Objetivos Específicos

Motivar y estimular la cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de un mayor compromiso y sentido de pertenencia en el cumplimiento de los resultados institucionales.

Crear condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

6. MARCO ESTRATÉGICO

En cumplimiento de lo establecido, la Región Administrativa y de Planificación Especial (RAP-E) realiza su Plan de Incentivos direccionado hacia el reconocimiento del mejor servidor por nivel jerárquico, mejor servidor de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, y equipos de trabajo.

Los tipos de incentivos serán 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 con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2023, respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) expedido la Dirección Administrativa y Financiera.

El plan busca que los servidores de la Región Administrativa y de Planificación Especial (RAP-E) se perciban como valiosos y se sientan motivados por hacer parte de la entidad, de igual manera, promueve su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. En el mismo sentido, el documento se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores, como motor de la generación de resultados.

Grafica 2. Programa de incentivos



7. ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS

7.1. Tipo de incentivos

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 con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2023, respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) Dirección Administrativa y Financiera.

7.2. Plan de Incentivos Pecuniarios

El Plan de Incentivos Pecuniarios estará constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo que haya logrado el primer puesto en el “Concurso Mejor Equipo de Trabajo”, 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.

7.3. Plan de Incentivos No Pecuniarios

De acuerdo con lo estipulado en los artículos 32 y 33 del Decreto 1567 de 1998, el Plan de Incentivos No Pecuniarios estará orientado a dar un reconocimiento a los servidores que cumplan con los requisitos descritos en el numeral 5 para el otorgamiento de incentivos y, a los equipos que, en el Concurso Mejor Equipo de Trabajo, alcancen el segundo y tercer puesto.

- **Programas turísticos, recreativos, culturales, pago de estudios.**

Reconocimiento en especie a través de la financiación de programas turísticos, recreativos y/o culturales organizados por el empleado o por los equipos; financiación de actividades de integración con el núcleo familiar del empleado. La financiación puede estar representada en gastos de pasajes, estadía y alimentación.

Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido), de un semestre o trimestre de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección del funcionario seleccionado, siempre y cuando corresponda a educación formal y

el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.

- **Traslados, encargos y comisiones.**

Estas modalidades de incentivos se regirán por las disposiciones, procedimientos y requisitos vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan. Las comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción y de período, podrán ser concedidas para dentro o fuera de la entidad, a uno (1) o varios miembros de los equipos de trabajo ganadores, conforme a las necesidades del servicio y discrecionalidad del nominador.

En todo caso, para los encargos y comisiones se tendrá en cuenta lo señalado al respecto en los artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, en el que se indica que : “...los servidores de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente...” y el artículo 26 de la citada ley “...Los servidores de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual...”.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se evaluará a través de una encuesta, la satisfacción de los funcionarios frente a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, otorgados en la vigencia. La encuesta permitirá identificar el porcentaje total de satisfacción frente a:

- El concurso mejor equipo de trabajo.
- La selección por sorteo de los mejores funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción por nivel jerárquico.
- La selección por sorteo del mejor funcionario de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad.
- La entrega del incentivo no pecuniario a nivel individual.

Finalmente, se realizará un informe anual de la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Incentivos.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

9. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS

Tabla 2. cronograma de incentivos

TRIMESTRE	TEMA
I TRIMESTRE	Publicación del Plan Institucional de Incentivos
	Presentación ante el Comité de Gestión y Desempeño, para su aprobación.
	Resolución de adopción del Plan Institucional de Incentivos
II TRIMESTRE	Reporte de funcionarios postulados para recibir incentivos para la presente vigencia.
	Divulgación de la convocatoria de inscripciones al “Concurso Mejor Equipo de Trabajo”.
III TRIMESTRE	Divulgación de la convocatoria de inscripciones al “Concurso Mejor Equipo de Trabajo”.
	Publicación de la resolución de asignación, reconocimiento y pago de incentivos, para observaciones o ajustes
	Publicación de la resolución oficial de asignación, reconocimiento y pago de incentivos.
IV TRIMESTRE	Seguimiento al trámite del cobro de los incentivos asignados.