



PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE SOLUCIONES ENERGÉTICAS PARA LAS ZONAS NO INTERCONECTADAS 2026

Sede Principal: Calle 99 No. 9 A - 54 Torre 3. Piso 14
PBX: (57 1) 639 7888
IPSE Centro Nacional de Monitoreo: (57 1) 6101130
ipse@ipse.gov.co
Bogotá D.C. – Colombia

 @IPSEnergiaZNI
 IPSE
 @ipsenergiazni
 IPSE
 IPSE EnergiaZNI



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
4. MARCO NORMATIVO	5
Normatividad Reglamentaria.....	6
Normatividad y Directrices Sectoriales	6
5. MARCO DE REFERENCIA.....	7
6. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL	8
7. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR 2025.....	12
7.1 Participación en las Actividades	13
7.2 Sugerencias y Expectativas para el Programa 2026.....	14
8. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR 2026.....	15
8.1 Equilibrio Psicosocial	15
8.2 Diversidad e Inclusión	15
8.3 Identidad y Vocación por el Servicio Público.....	16
8.4 Salud Mental y Prevención	16
8.5 Transformación Digital.....	16
8.6 Reconocimiento y Cultura Organizacional	16
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	17
10. PLAN DE INCENTIVOS	18
10.1 Objetivo General.....	18
10.2 Objetivos Específicos	18
10.3 Marco Normativo	19
10.4 Fundamentos del Sistema de Estímulos	20
10.5 Población sujeta a evaluación del desempeño carrera	21
10.6 Presupuesto y Actividades	22
10.7 Requisitos para participar del Plan de Incentivos	23



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas – IPSE, correspondiente a la vigencia 2026, se concibe como una herramienta estratégica orientada a fortalecer la calidad de vida laboral, el compromiso institucional y el desempeño integral de los servidores públicos, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual el Talento Humano constituye un eje fundamental para el logro de los objetivos misionales de la Entidad.

Así mismo, el Plan de Incentivos 2026 se formula como un plan institucional integrante del Plan de Acción Anual, en el marco de lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, y se articula de manera directa con el Plan Estratégico Institucional y con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando coherencia entre la planeación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las acciones orientadas al reconocimiento del desempeño, el fortalecimiento del compromiso institucional y la mejora continua del talento humano.

En este sentido, el Plan articula acciones de bienestar social, salario emocional e incentivos institucionales, entendidos como mecanismos orientados a promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, la salud física y mental, el reconocimiento al mérito, la motivación y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión, la equidad y el sentido de pertenencia institucional.

La formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se sustenta en un análisis integral de las características de la planta de personal del IPSE, así como en los resultados obtenidos en la ejecución del Plan de Bienestar durante la vigencia 2025, los cuales evidencian avances significativos en términos de participación, satisfacción y fortalecimiento del clima organizacional. De igual manera, se tienen en cuenta los insumos derivados de encuestas de percepción, informes de seguimiento trimestral y las sugerencias expresadas por los servidores públicos, lo que permite orientar las acciones hacia necesidades reales y expectativas concretas del talento humano.

Así mismo, el presente Plan se encuentra alineado con la normatividad vigente en materia de bienestar social e incentivos para las entidades del orden nacional, así como con las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las políticas sectoriales del sector Minero-Energético. En este marco, se incorporan estrategias de salario emocional consolidadas por el IPSE, orientadas a fortalecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la flexibilidad organizacional, el reconocimiento no pecuniario y la promoción de entornos laborales saludables.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 adopta un enfoque preventivo, participativo y de mejora continua, que busca no solo el desarrollo individual de los servidores públicos, sino también el fortalecimiento del desempeño colectivo y de la capacidad institucional para responder de manera efectiva a los retos misionales del IPSE en las Zonas No Interconectadas del país. De esta manera, se consolida como un instrumento de gestión que contribuye al desarrollo humano, a la sostenibilidad organizacional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.



2. OBJETIVO GENERAL

Promover el mejoramiento integral de la calidad de vida de los servidores públicos del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas – IPSE, mediante la implementación articulada de acciones de bienestar social, salario emocional e incentivos institucionales, orientadas al fortalecimiento del equilibrio psicosocial, la salud física y mental, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y el reconocimiento al mérito y al desempeño.

Lo anterior, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la normatividad vigente en materia de bienestar e incentivos para las entidades del orden nacional, y las políticas sectoriales del sector, contribuyendo al fortalecimiento del compromiso institucional, el desarrollo humano y el logro de los objetivos estratégicos y misionales del IPSE.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos del IPSE, mediante la implementación de programas y actividades orientadas a la promoción del equilibrio psicosocial, la salud física y mental, la prevención de riesgos psicosociales y el fomento de estilos de vida saludables, contribuyendo a la creación de entornos laborales seguros, saludables y productivos.
2. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, a través de la implementación y consolidación de estrategias de salario emocional y modalidades flexibles de trabajo, que permitan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos sin afectar la prestación del servicio ni el cumplimiento de los objetivos institucionales.
3. Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la diversidad, mediante el desarrollo de acciones de sensibilización, formación y participación, que garanticen la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la construcción de relaciones laborales armónicas y respetuosas en el marco de los valores institucionales del IPSE.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia, la identidad institucional y la vocación por el servicio público, a través de actividades de integración, reconocimiento y conmemoración, que exalten la labor de los servidores públicos, promuevan el orgullo institucional y refuercen el compromiso con la misión del IPSE en las Zonas No Interconectadas del país.
5. Impulsar el reconocimiento al mérito, al desempeño y a la trayectoria institucional, mediante la implementación del Plan de Incentivos, orientado a destacar los niveles de excelencia individual y colectiva, en concordancia con la evaluación del desempeño laboral y los resultados institucionales, conforme a la normatividad vigente.
6. Acompañar a los servidores públicos en las diferentes etapas de su ciclo de vida laboral, en especial a aquellos próximos a la jubilación, mediante estrategias de preparación para el



retiro, transferencia de conocimiento y fortalecimiento del bienestar emocional, contribuyendo a una transición planificada y digna hacia la etapa de retiro laboral.

7. Promover el desarrollo de competencias y habilidades para la transformación digital, mediante acciones de formación y sensibilización que faciliten la adopción de herramientas tecnológicas, la innovación en los procesos y la adaptación a los cambios organizacionales, fortaleciendo la eficiencia y efectividad institucional.
8. Fortalecer la participación activa de los servidores públicos en las actividades de bienestar, mediante estrategias de comunicación interna, seguimiento y evaluación, que permitan mejorar los niveles de participación, medir el impacto de las acciones implementadas y ajustar el Plan de Bienestar e Incentivos de manera continua.
9. Garantizar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos, mediante la definición de indicadores, mecanismos de medición y reportes periódicos, que aseguren la trazabilidad, el uso eficiente de los recursos y la mejora continua de las acciones desarrolladas durante la vigencia 2026.

4. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas – IPSE, para la vigencia 2026, se formula en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia y de la normatividad vigente que regula el sistema de estímulos, el bienestar social y la gestión del talento humano en las entidades del orden nacional, de conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las políticas sectoriales aplicables.

El marco normativo que sustenta el presente Plan está conformado, entre otras, por las siguientes disposiciones:

Normatividad Constitucional y Legal

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, artículos 2, 25, 53 y 209, que establecen los principios del trabajo digno y decente, la función administrativa, la eficiencia, la moralidad y el servicio al interés general.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y se establecen disposiciones relacionadas con los programas de bienestar e incentivos para los servidores públicos.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, definiendo los programas de bienestar social e incentivos como herramientas para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos.



Normatividad Reglamentaria

- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en especial:
 - ✓ Artículo 2.2.10.2, que autoriza a las entidades públicas a desarrollar programas de bienestar social dirigidos a los empleados y sus familias.
 - ✓ Artículos 2.2.10.8, 2.2.10.9 y 2.2.10.10, que regulan los planes de incentivos institucionales, su adopción anual y los criterios para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios.
 - ✓ Artículo 2.2.10.5, que establece la financiación de la educación formal como parte de los programas de bienestar social.
- **Decreto 1499 de 2017**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, reconociendo al Talento Humano como un pilar estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Lineamientos y Políticas de Función Pública

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, que orienta la gestión del talento humano bajo los principios de integridad, mérito, bienestar, desarrollo y permanencia.
- **Guía de Bienestar Laboral y Clima Organizacional**, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Sistema de Estímulos – Orientaciones Metodológicas**, Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2023–2026”**, que define lineamientos para la promoción del bienestar integral y la salud mental en las entidades públicas.

Normatividad y Directrices Sectoriales

- **Ley 1857 de 2017**, por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección de la familia y se promueve la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Resoluciones, circulares y acuerdos colectivos del sector Minero-Energético, aplicables al IPSE, relacionadas con bienestar laboral, salario emocional, modalidades flexibles de trabajo, incentivos no pecuniarios y reconocimiento institucional.

Normatividad Interna del IPSE

Resoluciones internas mediante las cuales el IPSE adopta y reglamenta los programas de



capacitación, bienestar e incentivos institucionales.

Actos administrativos, políticas internas y circulares vigentes que regulan el salario emocional, la conciliación de la vida laboral y familiar, el reconocimiento institucional y las modalidades flexibles de trabajo.

5. MARCO DE REFERENCIA

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas – IPSE se fundamenta en una concepción integral del talento humano, entendido como el principal activo estratégico para el cumplimiento de la misión institucional y el logro de los objetivos estratégicos en las Zonas No Interconectadas del país.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar social constituyen procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar, así como el fortalecimiento de su identificación con los objetivos de la entidad. En este sentido, el bienestar laboral trasciende la ejecución de actividades aisladas y se consolida como una estrategia institucional orientada al desarrollo humano, la motivación, la productividad y la sostenibilidad organizacional.

Desde el enfoque del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el bienestar y los incentivos se enmarcan en la dimensión de Talento Humano, específicamente en las fases de desarrollo y permanencia, las cuales buscan garantizar entornos laborales saludables, incluyentes y motivadores, que permitan atraer, retener y potenciar el talento humano al servicio del Estado. Bajo este modelo, el bienestar se articula directamente con la planeación institucional, la gestión por resultados y la mejora continua del desempeño organizacional.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 adopta un enfoque preventivo, participativo y diferencial, reconociendo las particularidades de la planta de personal del IPSE en términos de género, edad, nivel de formación, composición familiar y condiciones laborales. Este enfoque permite diseñar acciones pertinentes y equitativas, orientadas a responder de manera efectiva a las necesidades, intereses y expectativas de los servidores públicos y sus familias, fortaleciendo el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Así mismo, el Plan integra de manera explícita el concepto de salario emocional, entendido como el conjunto de beneficios no pecuniarios, condiciones organizacionales y prácticas institucionales que inciden positivamente en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los servidores públicos. En el caso del IPSE, el salario emocional se consolida como un eje transversal del bienestar, incorporando estrategias de flexibilidad laboral, reconocimiento, conciliación familiar, promoción de la salud y fortalecimiento del clima organizacional, en coherencia con las disposiciones sectoriales y los acuerdos colectivos vigentes.

Desde una perspectiva psicosocial, el bienestar laboral se relaciona directamente con la promoción de la salud mental, la prevención del estrés y la gestión adecuada de los factores de riesgo



psicosocial. En este marco, el Plan contempla acciones orientadas a la identificación temprana de factores intralaborales y extralaborales que puedan afectar el desempeño y la calidad de vida de los servidores públicos, así como estrategias de intervención que contribuyan a la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de acoso y violencia.

De igual manera, el Plan reconoce el valor estratégico del reconocimiento y los incentivos institucionales como herramientas para fortalecer la cultura del mérito, la excelencia y el trabajo colaborativo. Los incentivos no pecuniarios se conciben como mecanismos orientados a exaltar el desempeño sobresaliente, la innovación, el compromiso y la contribución al logro de los resultados institucionales, promoviendo una cultura organizacional basada en la transparencia, la equidad y la objetividad.

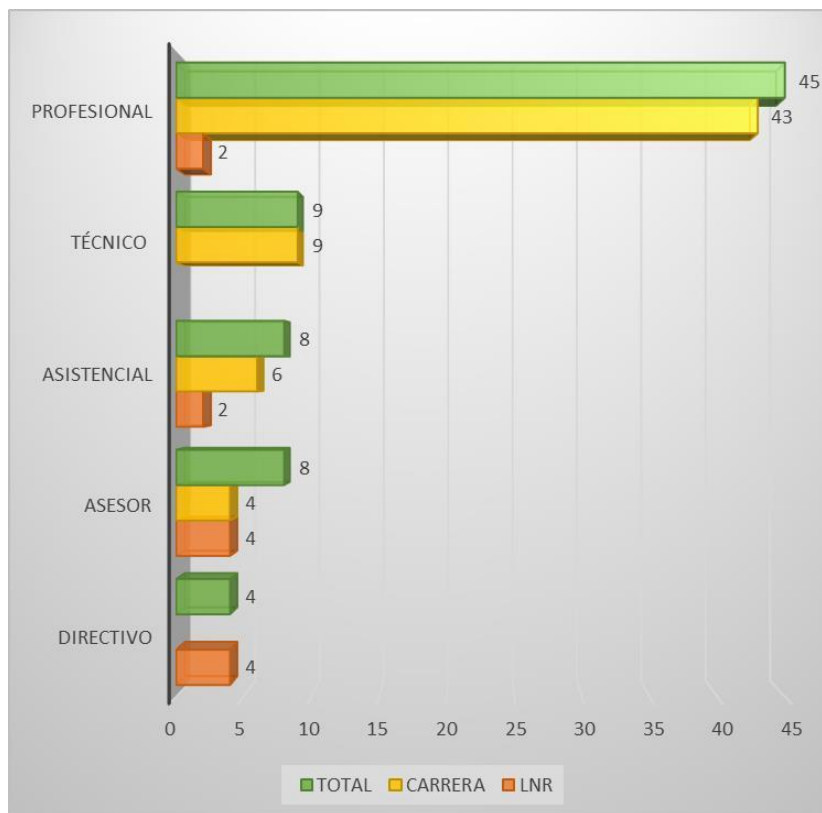
El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se construye a partir del análisis de los resultados de la ejecución del Plan de Bienestar de la vigencia 2025, cuyos informes de seguimiento evidencian avances significativos en la participación de los servidores públicos, el fortalecimiento del clima organizacional y la apropiación de las actividades de bienestar. Estos resultados constituyen la línea base para la definición de acciones de mejora, la consolidación de buenas prácticas y la priorización de estrategias para la vigencia 2026.

Finalmente, el presente Plan se orienta bajo el principio de mejora continua, incorporando mecanismos de seguimiento, evaluación y retroalimentación que permitan medir el impacto de las acciones implementadas, garantizar la eficiencia en el uso de los recursos y realizar ajustes oportunos que aseguren su pertinencia y sostenibilidad. De esta manera, el Plan de Bienestar e Incentivos del IPSE se consolida como un instrumento de gestión estratégica que contribuye al desarrollo integral del talento humano, al fortalecimiento institucional y al cumplimiento efectivo de la misión del IPSE.

6. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL

La caracterización de la planta de personal del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas constituye un insumo fundamental para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, en la medida en que permite identificar las particularidades demográficas, laborales y familiares de los servidores públicos, orientando el diseño de acciones pertinentes, equitativas y alineadas con las necesidades reales del talento humano.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 258 de 2004, la planta de personal del IPSE está conformada por un total de setenta y cuatro (74) empleos, distribuidos de la siguiente manera: cuatro (4) cargos del nivel Directivo, ocho (8) del nivel Asesor, cuarenta y cinco (45) del nivel Profesional, nueve (9) del nivel Técnico y ocho (8) del nivel Asistencial.



Esta composición evidencia una planta con un alto componente profesional, lo cual demanda estrategias de bienestar orientadas no solo al equilibrio psicosocial y la salud integral, sino también al fortalecimiento del reconocimiento, la motivación, el desarrollo de competencias y la consolidación de una cultura organizacional basada en el mérito y el compromiso institucional.

Distribución por Género

En relación con la distribución por género, la planta de personal del IPSE presenta la siguiente composición:

Género	Total
Directivo	
Femenino	1
Masculino	2
Asesor	
Femenino	3



Masculino	5
Profesional	
Femenino	17
Masculino	27
Técnico	
Femenino	3
Masculino	5
Asistencial	
Femenino	4
Masculino	3
Total	70

Para un total de setenta (70) servidores públicos vinculados, teniendo en cuenta que cuatro (4) empleos se encuentran vacantes.

Esta distribución refleja una participación significativa de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos de la Entidad, lo que hace necesario continuar fortaleciendo acciones orientadas a la equidad de género, la inclusión, la prevención de violencias y la promoción de entornos laborales respetuosos y libres de discriminación.

Distribución por Edad

La distribución etaria de la planta de personal del IPSE es la siguiente:

RANGO EDAD	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	DE PORCENTAJE
18 a 20	0	0
21 a 30	6	8%
31 a 40	17	23%
41 a 50	24	33%
51 a 60	18	24%
61 a 70	5	7%
Vacantes	4	5%
Total	74	100%

Este comportamiento evidencia que un porcentaje significativo de los servidores públicos se concentra en los rangos de edad entre los **41 y 60 años**, lo cual representa un reto y una oportunidad para el IPSE en términos de preparación para el retiro laboral, transferencia de conocimiento, fortalecimiento del bienestar emocional y promoción de la salud integral. De igual forma, la menor participación de servidores jóvenes resalta la importancia de impulsar acciones de transformación



digital, innovación y apropiación tecnológica.

Distribución por Nivel de Estudio

En cuanto al nivel de formación académica, la planta de personal del IPSE se distribuye de la siguiente manera:

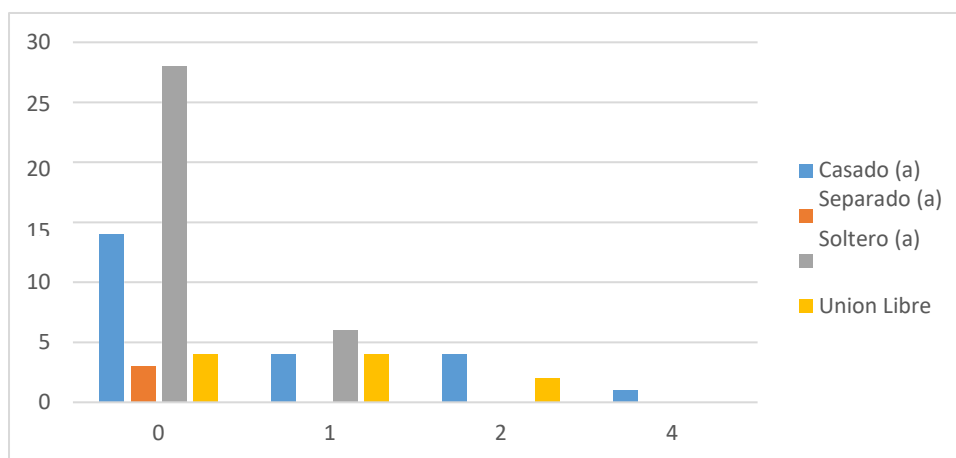
NIVEL ESTUDIOS	CANTIDAD E FUNCIONARIOS
Bachillerato	3
Especialización	49
Maestría	6
Pregrado	8
Técnico	1
Tecnología	3
Vacante	4
Total general	74

La alta proporción de servidores con estudios de especialización y posgrado refleja un capital humano altamente calificado, lo que exige estrategias de bienestar e incentivos que reconozcan el mérito, promuevan el desarrollo profesional continuo y fortalezcan la motivación y el sentido de pertenencia institucional.

Núcleo Familiar

El análisis del núcleo familiar de los servidores públicos del IPSE permite identificar la diversidad de estructuras familiares presentes en la Entidad. De acuerdo con la información consolidada, se evidencia la presencia de servidores casados, solteros, separados y en unión libre, así como servidores con y sin hijos menores de edad.

Número de hijos menores de 12 años	Casado (a)	Separado (a)	Soltero (a)	Unión Libre	Total, general
0	14	3	28	4	49
1	4		6	4	14
2	4			2	6
4	1				1
Total general	23	3	34	10	70



Este contexto resalta la importancia de implementar acciones de bienestar orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, el fortalecimiento del salario emocional y el acompañamiento a las familias de los servidores públicos, mediante actividades inclusivas que respondan a las diferentes realidades y etapas del ciclo de vida familiar.

7. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR 2025

Para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas, no se cuenta con resultados cuantitativos consolidados derivados de una encuesta institucional de bienestar con medición numérica específica. En consecuencia, el análisis de resultados se fundamenta en la información cualitativa, descriptiva y analítica contenida en los informes trimestrales de ejecución del Plan de Bienestar correspondientes a la vigencia 2025.

Dichos informes constituyen una fuente válida de diagnóstico institucional, en la medida en que recogen de manera sistemática las actividades ejecutadas, los niveles de participación observados, las percepciones expresadas por los servidores públicos, así como los logros, desafíos y oportunidades de mejora identificados durante cada trimestre. Este enfoque permite orientar la planeación del bienestar para la vigencia 2026 desde una perspectiva realista, contextualizada y alineada con la experiencia institucional reciente.

De acuerdo con los informes trimestrales de 2025, se evidenció una valoración positiva por parte de los servidores públicos frente a las actividades de bienestar desarrolladas, particularmente aquellas relacionadas con la integración institucional, el reconocimiento, la promoción de la salud física y emocional, y las estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar. Las jornadas conmemorativas, actividades recreativas, deportivas, culturales y formativas, así como las acciones de salario emocional, registraron una participación activa y un alto nivel de apropiación por parte del talento humano.



Así mismo, los informes reflejan que las actividades de bienestar contribuyeron al fortalecimiento del clima organizacional, al mejoramiento de las relaciones interpersonales y al incremento del sentido de pertenencia institucional. Las acciones orientadas a la salud mental, la prevención de riesgos psicosociales, la equidad de género y la convivencia laboral fueron identificadas como relevantes para la construcción de entornos laborales más saludables, respetuosos e inclusivos.

No obstante, el análisis cualitativo de los informes también permitió identificar oportunidades de mejora, entre las cuales se destacan la necesidad de fortalecer la planeación anticipada de algunas actividades, optimizar los canales de comunicación interna para garantizar una mayor cobertura y participación, y consolidar alianzas estratégicas con entidades externas que permitan diversificar la oferta de bienestar. Estas observaciones constituyen insumos fundamentales para el diseño de las acciones del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

En este sentido, los resultados derivados del seguimiento trimestral de la vigencia 2025 se consolidan como la línea base cualitativa para la formulación del Plan 2026, orientando la priorización de estrategias, la continuidad de buenas prácticas y la implementación de acciones de mejora continua, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente en materia de bienestar e incentivos.

Adicionalmente, como insumo para el fortalecimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, la entidad adelantó durante la vigencia 2026 una encuesta institucional de identificación de necesidades en materia de bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigida a los servidores públicos de planta. Los resultados de dicha encuesta serán incorporados como anexo técnico del presente Plan y servirán como base para la priorización, ajuste y definición de las actividades a desarrollar, las cuales serán revisadas y articuladas con actores estratégicos como la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, y posteriormente sometidas a aprobación por parte del Director General del IPSE o la persona en quien este delegue, garantizando coherencia con la planeación institucional y el Plan de Acción Anual

7.1 Participación en las Actividades

Durante la vigencia 2025, de acuerdo con los informes trimestrales de bienestar, se evidenció una participación activa de los servidores públicos del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas en diversas actividades orientadas a la integración institucional, el reconocimiento y el fortalecimiento del clima organizacional. Entre las acciones con mayor acogida se destacan la celebración del Día del Servidor Público, las celebraciones bimensuales de cumpleaños, las conmemoraciones institucionales y las jornadas de integración y reconocimiento, las cuales contribuyeron al fortalecimiento del sentido de pertenencia y la cohesión entre los equipos de trabajo.

En materia de promoción de la salud y bienestar integral, los servidores participaron en actividades como pausas activas, Semana de la Salud, jornadas deportivas y recreativas, así como en talleres formativos relacionados con bienestar financiero, inteligencia emocional, diversidad, equidad de género y prevención del acoso laboral. Estas acciones, desarrolladas en articulación con aliados



estratégicos, favorecieron el autocuidado, el bienestar emocional y la construcción de entornos laborales saludables e inclusivos.

No obstante, los informes también evidencian que la participación en algunas actividades estuvo condicionada por factores asociados a la carga laboral, la disponibilidad de tiempo y situaciones administrativas. En este sentido, se identifica la necesidad de fortalecer la planeación anticipada, la comunicación interna y la flexibilidad en la programación, como elementos clave para incentivar una mayor participación y cobertura en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

7.2 Sugerencias y Expectativas para el Programa 2026

Las sugerencias y expectativas para el Programa de Bienestar e Incentivos 2026 del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas se fundamentan en el análisis cualitativo de los informes trimestrales de la vigencia 2025, los cuales permitieron identificar buenas prácticas, necesidades recurrentes y oportunidades de fortalecimiento en la gestión del bienestar institucional.

En primer lugar, se destaca la expectativa de los servidores públicos de consolidar y dar continuidad a las actividades de integración, reconocimiento y conmemoración institucional, tales como el Día del Servidor Público, las celebraciones de cumpleaños y las jornadas de integración familiar. Estas actividades son percibidas como espacios valiosos para fortalecer el sentido de pertenencia, la cohesión de los equipos de trabajo y el clima organizacional, por lo cual se sugiere mantenerlas y fortalecer su planeación anticipada para garantizar una mayor participación.

Así mismo, se evidencia la expectativa de ampliar y diversificar las acciones orientadas a la promoción de la salud física, mental y emocional, priorizando actividades de prevención de riesgos psicosociales, manejo del estrés, bienestar emocional y estilos de vida saludables. En este sentido, se sugiere fortalecer las jornadas de la Semana de la Salud, los talleres formativos y las actividades deportivas y recreativas, incorporando modalidades presenciales y virtuales que faciliten la participación de todos los servidores públicos, de acuerdo con sus condiciones laborales y personales.

De igual manera, se identifica la expectativa de fortalecer las estrategias de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, a través de la consolidación del salario emocional y de modalidades flexibles de trabajo, en coherencia con la normatividad vigente y las políticas sectoriales. Los servidores valoran positivamente este tipo de medidas, por lo cual se sugiere continuar promoviendo beneficios no pecuniarios que impacten favorablemente su calidad de vida, sin afectar la prestación del servicio ni el cumplimiento de las funciones institucionales.

Adicionalmente, se resalta la importancia de fortalecer la comunicación interna como un eje transversal del programa de bienestar, con el fin de garantizar la divulgación oportuna, clara y accesible de las actividades, así como de los beneficios disponibles. Se sugiere implementar estrategias de comunicación más dinámicas y atractivas, que permitan incrementar la participación y la apropiación de las acciones de bienestar por parte de los servidores públicos y, cuando aplique, de sus núcleos familiares.



Finalmente, se identifica la expectativa de contar con un programa de bienestar cada vez más estructurado, planificado y evaluable, que incorpore mecanismos de seguimiento y retroalimentación permanente. En este sentido, se sugiere fortalecer la medición cualitativa de la percepción de los servidores públicos, así como el análisis de los resultados de ejecución, con el fin de orientar la toma de decisiones, consolidar las buenas prácticas y promover la mejora continua del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

8. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR 2026

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas se estructura a partir de componentes estratégicos que permiten abordar de manera integral el bienestar de los servidores públicos, articulando acciones orientadas al desarrollo humano, la salud integral, la convivencia laboral, la identidad institucional y la sostenibilidad organizacional.

Estos componentes responden a las características de la planta de personal, a los resultados cualitativos de la vigencia 2025 y a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando coherencia entre planeación, ejecución y evaluación.

8.1 Equilibrio Psicosocial

Este componente tiene como propósito fortalecer el bienestar emocional y social de los servidores públicos, promoviendo entornos laborales saludables y relaciones interpersonales armónicas. Incluye acciones orientadas a la prevención de factores de riesgo psicosocial, la gestión del estrés y el fortalecimiento de habilidades socioemocionales.

Entre las acciones a desarrollar se contemplan jornadas de promoción y prevención en salud, medición del clima organizacional, talleres de liderazgo y trabajo en equipo, actividades de preparación para el retiro laboral, así como espacios de inducción y reintroducción institucional. Estas acciones contribuyen a mejorar la calidad de vida laboral y a fortalecer el desempeño individual y colectivo.

En el marco del equilibrio psicosocial, la entidad articula las medidas definidas en la Circular de Consolidación de Beneficios, Actividades y Política de Salario Emocional IPSE – 2026, orientadas a fortalecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la flexibilidad organizacional y el reconocimiento institucional. Beneficios como el día de cumpleaños, el Día de la Familia, los descansos compensatorios, las modalidades de trabajo flexible y las estrategias de promoción de hábitos saludables contribuyen directamente a la reducción del estrés laboral, al bienestar emocional y al fortalecimiento de entornos laborales saludables y motivadores.

8.2 Diversidad e Inclusión

Este componente busca promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la



inclusión, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Se orienta a sensibilizar a los servidores públicos frente a la diversidad de género, etaria, cultural y social presente en la Entidad.

Se desarrollarán actividades de capacitación y sensibilización en diversidad e inclusión, campañas de prevención de violencias y discriminación, y acciones orientadas al fortalecimiento de la equidad de género y el respeto por las diferencias, contribuyendo a la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos e incluyentes.

8.3 Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este componente está orientado a fortalecer el sentido de pertenencia, el orgullo institucional y la vocación por el servicio público. Busca exaltar el compromiso de los servidores públicos con la misión del IPSE y su contribución al desarrollo de las Zonas No Interconectadas del país.

Incluye actividades de reconocimiento institucional, conmemoraciones especiales como el Día del Servidor Público, celebraciones de cumpleaños, eventos de integración y espacios de reflexión sobre los valores institucionales y el Código de Integridad del Servicio Público. Estas acciones fortalecen la cohesión organizacional y la identidad institucional.

8.4 Salud Mental y Prevención

El componente de salud mental y prevención prioriza la promoción del bienestar emocional y la prevención de riesgos psicosociales, reconociendo la importancia de la salud mental como factor clave para el desempeño laboral y la calidad de vida.

Se contemplan acciones como talleres de manejo del estrés, bienestar emocional, inteligencia emocional y autocuidado, así como campañas de prevención del acoso laboral, la violencia y la discriminación. De igual manera, se promoverán actividades orientadas a la desconexión laboral y al fortalecimiento de la convivencia laboral, en coherencia con la normatividad vigente.

8.5 Transformación Digital

Este componente busca fortalecer las competencias digitales de los servidores públicos, facilitando su adaptación a los cambios tecnológicos y organizacionales. Se orienta a mejorar la eficiencia, la innovación y la calidad en la prestación del servicio público.

Incluye actividades de capacitación en herramientas digitales, plataformas institucionales y nuevas tecnologías, así como espacios de sensibilización sobre innovación y mejora de procesos. Estas acciones contribuyen a fortalecer una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo y a la modernización institucional.

8.6 Reconocimiento y Cultura Organizacional

Este componente tiene como objetivo fortalecer la motivación, el compromiso y la cultura del mérito,



a través de estrategias de reconocimiento no pecuniario y actividades de integración.

Se desarrollarán acciones de reconocimiento por antigüedad, desempeño y aportes destacados, así como actividades de integración familiar, deportivas, recreativas y culturales. Estas estrategias se articulan con el salario emocional y con el Plan de Incentivos, promoviendo un entorno laboral motivador y alineado con los objetivos institucionales.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas constituyen un eje fundamental para garantizar la adecuada ejecución de las acciones programadas, el uso eficiente de los recursos y la mejora continua del programa, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Grupo de Talento Humano, Seguridad Salud y Bienestar en el Trabajo será el responsable de realizar el seguimiento periódico al cumplimiento del Plan, mediante la verificación del desarrollo de las actividades programadas, la identificación de avances, dificultades y oportunidades de mejora, y la adopción de acciones correctivas o preventivas cuando se requiera. Este seguimiento se realizará de manera articulada con las áreas responsables y, cuando aplique, con los aliados estratégicos que participen en la ejecución de las actividades de bienestar.

La evaluación del Plan se efectuará a través de mecanismos cualitativos y de gestión, tales como el análisis de los informes de ejecución, la revisión de la participación observada en las actividades, la percepción de los servidores públicos y la verificación del cumplimiento de los objetivos definidos. Así mismo, se podrán aplicar herramientas de retroalimentación posteriores a las actividades, que permitan identificar el nivel de satisfacción y el impacto percibido en el bienestar y el clima organizacional.

Como resultado del seguimiento y la evaluación, se elaborarán informes periódicos que consoliden los resultados alcanzados, las buenas prácticas identificadas y las recomendaciones para el fortalecimiento del Plan. Estos informes servirán como insumo para la toma de decisiones, la planeación de futuras vigencias y la rendición de cuentas interna, asegurando la trazabilidad de las acciones y la sostenibilidad del Plan de Bienestar e Incentivos.

Finalmente, el proceso de seguimiento y evaluación se desarrollará bajo el principio de mejora continua, permitiendo realizar ajustes oportunos a las actividades y estrategias del Plan, de acuerdo con las necesidades del talento humano y las prioridades institucionales, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos y al cumplimiento de los objetivos estratégicos del IPSE.

El seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos se articulará con el Plan de Acción Anual del IPSE, permitiendo reportar avances, resultados e indicadores en los sistemas institucionales de planeación y en los escenarios de seguimiento del MIPG.



10. PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas para la vigencia 2026 se orienta al otorgamiento de incentivos no pecuniarios, en concordancia con la normatividad vigente y con los recursos institucionales disponibles, como un mecanismo estratégico para fortalecer la cultura del mérito, el reconocimiento al desempeño y el compromiso institucional de los servidores públicos.

La selección de los beneficiarios de los incentivos corresponderá al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, de conformidad con los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, tomando como período de evaluación el comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026. En este marco, se reconocerá al mejor servidor público de carrera administrativa de la Entidad, a los mejores servidores públicos de carrera administrativa por nivel jerárquico (Profesional, Técnico y Asistencial), al mejor servidor público de libre nombramiento y remoción, y al mejor equipo de trabajo.

10.1 Objetivo General

Contribuir a la fase de desarrollo y permanencia de los servidores públicos del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas, mediante el reconocimiento al desempeño sobresaliente, al mérito y a los resultados alcanzados en el ejercicio de sus funciones, a través de la implementación de incentivos no pecuniarios, con el fin de fortalecer los niveles de eficiencia, satisfacción, compromiso y bienestar, y de aportar al cumplimiento efectivo de los objetivos estratégicos y misionales de la Entidad, en concordancia con la normatividad vigente.

10.2 Objetivos Específicos

1. Reglamentar y ejecutar el Plan de Incentivos 2026, mediante la adopción de los lineamientos, procedimientos y criterios necesarios, en concordancia con la estructura organizacional, la planta de personal del IPSE y la normatividad vigente en materia de estímulos e incentivos.
2. Reconocer el desempeño sobresaliente y el mérito de los servidores públicos, a partir de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, promoviendo una cultura institucional orientada a la excelencia, la calidad en la gestión y el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales del IPSE.
3. Garantizar la transparencia, objetividad y equidad en la asignación de incentivos, mediante la aplicación de criterios claros, verificables y previamente socializados, que aseguren la igualdad de oportunidades y el debido proceso en la selección de los beneficiarios.
4. Socializar y divulgar el Plan de Incentivos entre los servidores públicos de la Entidad, asegurando su conocimiento, comprensión y apropiación, con el fin de fortalecer la participación y la confianza en el sistema de estímulos institucional.
5. Fortalecer el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia institucional, a través de



la implementación de incentivos no pecuniarios que reconozcan el aporte individual y colectivo de los servidores públicos al logro de los resultados institucionales.

6. Articular el Plan de Incentivos con el Plan de Bienestar y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando coherencia entre las acciones de reconocimiento, desarrollo del talento humano y mejoramiento del desempeño organizacional.
7. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Incentivos, mediante la verificación del cumplimiento de las actividades previstas y el análisis de los resultados obtenidos, con el propósito de identificar oportunidades de mejora y fortalecer la gestión del sistema de estímulos en futuras vigencias.

10.3 Marco Normativo

El Plan de Incentivos 2026 del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas se formula en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia y de la normatividad vigente que regula el sistema de estímulos, el empleo público y la gestión del talento humano en las entidades del orden nacional, de conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El marco normativo que sustenta el presente Plan de Incentivos está conformado, entre otras, por las siguientes disposiciones:

Normatividad Constitucional y Legal

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, artículos 25, 53 y 209, que consagran el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, así como los principios de la función administrativa, orientados a la eficiencia, la transparencia y el servicio al interés general.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, cuyo artículo 36, parágrafo, establece la obligación de las entidades de implementar programas de bienestar e incentivos con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, definiendo los planes de incentivos como un instrumento orientado a reconocer el desempeño sobresaliente y fortalecer la motivación y el compromiso institucional.

Normatividad Reglamentaria

- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en especial:

✓ Artículo 2.2.10.8, que establece que los planes de incentivos tienen por objeto otorgar



- reconocimientos por el buen desempeño.
- ✓ Artículo 2.2.10.9, que dispone la adopción anual del plan de incentivos institucionales por parte del jefe de cada entidad, de acuerdo con los recursos disponibles.
 - ✓ Artículo 2.2.10.10, que regula los criterios para el otorgamiento de incentivos con base en la evaluación del desempeño laboral y los resultados del trabajo en equipo.
 - ✓ Artículo 2.2.10.5, que reconoce la financiación de la educación formal como parte de los programas de bienestar social.

Lineamientos de Política Pública

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, que en su dimensión de Talento Humano orienta las acciones de reconocimiento, desarrollo y permanencia de los servidores públicos, articulando los incentivos con el desempeño institucional y los resultados estratégicos.
- Lineamientos, guías y orientaciones metodológicas expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de sistema de estímulos, evaluación del desempeño laboral y gestión del talento humano.

Normatividad Interna del IPSE

- **Resolución IPSE No. 20171300000765 de 2017**, “Por la cual se adopta el reglamento de capacitación e incentivos y se crean los comités de capacitación e incentivos del IPSE”.
- **Resolución IPSE No. 20231300000635 de 2024**, “Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas – IPSE adopta el reglamento de capacitaciones e incentivos”.
- Actos administrativos, políticas internas y disposiciones institucionales que regulan la evaluación del desempeño laboral, el otorgamiento de incentivos no pecuniarios y la gestión del sistema de estímulos en el IPSE.

10.4 Fundamentos del Sistema de Estímulos

El Sistema de Estímulos del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas, en el marco del Plan de Incentivos 2026, se fundamenta en los principios establecidos en el artículo 15 del Decreto Ley 1567 de 1998, los cuales orientan la gestión institucional del reconocimiento al desempeño y garantizan la coherencia, equidad y transparencia en la asignación de los incentivos.

En primer lugar, el principio de **humanización del trabajo** reconoce que la actividad laboral debe propiciar el desarrollo integral de los servidores públicos en sus dimensiones cognitiva, afectiva, ética, social y técnica, promoviendo el crecimiento personal y profesional, al tiempo que se fortalece el desempeño individual y la gestión institucional.



El principio de **equidad y justicia** orienta el Sistema de Estímulos hacia el reconocimiento en igualdad de oportunidades, garantizando que la valoración del desempeño sobresaliente se realice con base en criterios objetivos y verificables, de manera que el reconocimiento al mérito se convierta en un factor motivador para todos los servidores públicos.

Así mismo, el principio de **sinergia** establece que los estímulos otorgados deben generar valor agregado para la Entidad, de tal forma que el reconocimiento al desempeño individual o de los equipos de trabajo contribuya al fortalecimiento del desempeño colectivo y al logro de los objetivos estratégicos y misionales del IPSE.

El principio de **objetividad y transparencia** garantiza que los procesos asociados al Plan de Incentivos se desarrollen con base en criterios claros, conocidos y previamente definidos, asegurando la imparcialidad en la toma de decisiones y fortaleciendo la confianza de los servidores públicos en el sistema de estímulos institucional.

Por su parte, el principio de **coherencia** busca que el IPSE cumpla de manera efectiva los compromisos adquiridos en el marco del Plan de Incentivos, asegurando la articulación entre la planeación, la ejecución y la evaluación de las acciones de reconocimiento, en concordancia con la normatividad vigente y los recursos institucionales disponibles.

Finalmente, el principio de **articulación** orienta la integración del Sistema de Estímulos con las demás políticas, programas y estrategias de gestión del talento humano, particularmente con el Plan de Bienestar y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, de manera que los incentivos contribuyan de forma integral a la satisfacción de las necesidades materiales y emocionales de los servidores públicos y al fortalecimiento del desempeño institucional.

10.5 Población sujeta a evaluación del desempeño carrera

La población sujeta a evaluación del desempeño laboral en el marco del Plan de Incentivos 2026 del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas corresponde a los servidores públicos que, de conformidad con la normatividad vigente, se encuentran vinculados a los sistemas de evaluación aplicables para la carrera administrativa y para los empleos de libre nombramiento y remoción.

Para la vigencia evaluada, la población correspondiente a los servidores públicos de carrera administrativa estuvo conformada por **cuarenta y cinco (45) servidores públicos**, quienes fueron objeto de Evaluación del Desempeño Laboral conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la normativa aplicable. De acuerdo con las disposiciones vigentes, los servidores del nivel Asesor no participan en el Plan de Incentivos, razón por la cual **tres (3) asesores de carrera administrativa** no fueron considerados dentro de la población beneficiaria. Así mismo, no se incluyeron los servidores públicos que se encontraban en período de prueba durante el período de evaluación correspondiente.

En cuanto a los servidores públicos vinculados mediante empleos de **libre nombramiento y remoción**, la población sujeta a evaluación del desempeño laboral para la vigencia correspondiente



estuvo conformada por **dos (2) servidores públicos**, quienes fueron evaluados conforme a los criterios internos establecidos por la Entidad y la normativa vigente.

La identificación clara de la población sujeta a evaluación constituye un elemento fundamental para garantizar la objetividad, transparencia y equidad en la asignación de los incentivos no pecuniarios, asegurando que el reconocimiento al mérito y al desempeño sobresaliente se realice en estricto cumplimiento de los criterios normativos y procedimentales definidos para el Plan de Incentivos 2026.

10.6 Presupuesto y Actividades

Para la implementación del Plan de Incentivos 2026 del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas, la Entidad contará con los recursos institucionales disponibles, en concordancia con la normatividad vigente y las apropiaciones presupuestales autorizadas para tal fin. Como antecedente, para la vigencia 2025 se dispuso de un presupuesto de **cuarenta millones veinticuatro mil pesos (\$40.024.000)**, destinado a la ejecución de los incentivos no pecuniarios definidos en el marco del sistema de estímulos institucional.

La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, será la responsable de diseñar, socializar, coordinar e implementar el Plan de Incentivos, así como de realizar el seguimiento a su ejecución, garantizando la correcta aplicación de los recursos, la observancia de los principios de transparencia y objetividad, y el cumplimiento de los lineamientos establecidos para la vigencia hasta el **31 de diciembre de 2026**.

En el marco del Plan de Incentivos, y previa selección de los beneficiarios conforme a los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral y las decisiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, podrán otorgarse, entre otros, los siguientes incentivos no pecuniarios, de acuerdo con la normativa vigente y la disponibilidad presupuestal:

1. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.
2. Encargos
3. Traslados
4. Participación en proyectos especiales o estratégicos de la Entidad.
5. Comisión de estudios en el exterior hasta por seis (6) meses, hasta diez (10) salarios mínimos legales vigentes.
6. Programas de turismo social para los servidores públicos y su grupo familiar, hasta diez (10) salarios mínimos legales vigentes.
7. Publicación de trabajos de carácter personal e institucional, hasta diez (10) salarios mínimos legales vigentes.
8. Pago de derechos de matrícula en programas de educación formal, conforme a los criterios fijados en la Resolución 202313000000635 del 20 de febrero de 2023.
9. Históricamente se tiene que, dentro de las diferentes opciones por las que pueden optar lo servidores públicos beneficiados con el plan de incentivos, la más seleccionada es "Programas de turismo social", el cual se otorga a través de la Caja de Compensación Familiar.

La asignación de los incentivos se realizará garantizando la coherencia con los objetivos



institucionales, el reconocimiento al mérito y al desempeño sobresaliente, así como la articulación con el Plan de Bienestar y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

10.7 Requisitos para participar del Plan de Incentivos

Para participar en el Plan de Incentivos 2026 del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas, los servidores públicos deberán cumplir de manera concurrente con los siguientes requisitos, de conformidad con la normatividad vigente y las disposiciones internas de la Entidad:

1. **Tiempo de servicio:** Contar con un tiempo de servicio continuo en el IPSE no inferior a un (1) año, a la fecha de cierre del período de evaluación del desempeño laboral correspondiente.
2. **Situación disciplinaria:** No haber sido objeto de sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación ni durante el proceso de evaluación y asignación de incentivos.
3. **Resultado de la evaluación del desempeño:** Haber obtenido nivel de excelencia en la Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período evaluado, conforme a los criterios y lineamientos establecidos por la normativa aplicable.
4. **Cumplimiento normativo:** Encontrarse dentro de la población sujeta a evaluación del desempeño laboral para efectos del Plan de Incentivos, de acuerdo con el tipo de vinculación y las exclusiones previstas en la normatividad vigente.

El cumplimiento de estos requisitos será verificado por el Grupo de Talento Humano, como insumo para la toma de decisiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando la transparencia, objetividad y equidad en la asignación de los incentivos no pecuniarios contemplados en el presente Plan.

Elaboró: Laura Sofía Rodríguez Estrada – Contratista Grupo TH, SS y BT
Viviana Marcela Fajardo – Profesional Especializado Grupo TH, SS y BT
Alexis Rodrigo Díaz Quiroz – Profesional Especializado Grupo TH, SS y BT