

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO NORMATIVO	2
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVO ESPECIFICOS.....	7
BENEFICIARIOS.....	7
RESPONSABLE.....	7
ESTRATÉGIAS	7
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	8
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	8
I) NIVEL DE CARGO	9
II) DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y EDAD	10
III) DISTRIBUCIÓN POR DISCIPLINAS ACADÉMICAS	12
IV) DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVEL DE ESTUDIOS DE PREGADO	13
V) TÍTULOS DE POSGRADO	14

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

INTRODUCCIÓN

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017. El IPSE, busca construir un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades e intereses de los servidores, esta gestión tiene como corazón al talento humano y su desarrollo por lo anterior, en este plan se define el diseño de incentivos en el IPSE y cómo llevarlos a cabo.

En este orden de ideas, en este plan nos adentramos únicamente, a el Plan de Incentivos.

MARCO NORMATIVO

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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que brinden respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “*Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.*”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados 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. En el IPSE el Plan de Bienestar y el Plan de Incentivos están desarrollados y ejecutados por dos coordinaciones, el Plan de Bienestar Social de los servidores públicos los programa, desarrolla y ejecuta el Grupo de SST y Bienestar Social, por su parte el Plan de Incentivos está a cargo del Grupo de Talento Humano.

Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 y Ley 2094 de 2021). En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social.

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Los estímulos se implementarán a través de programas de Bienestar Social. Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define:

-Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales. Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento, remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que

permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

institucional. Artículo 2.2.10.7.

De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998, y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre-pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos. Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. Artículo 2.2.10.8. Los Planes de Incentivos, enmarcados dentro de los Planes de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. *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 empleados 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.*

Dicho Plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. *Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del*

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. *Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.*

Artículo 2.2.10.12. *Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:*

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. *Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:*

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. *Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:*

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

significativos al servicio que ofrece la entidad. Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- 2.1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- 2.2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- 2.3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- 2.4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- 2.5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

PARÁGRAFO 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. *En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.*

Artículo 2.2.10.17. *Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.*

Decreto 648 de 2017. *Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.*

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

Artículo 2.2.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008, y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

OBJETIVO GENERAL

Los Planes de Incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. Igualmente, generar condiciones y estrategias para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

OBJETIVO ESPECIFICOS

1. Adoptar en la presente vigencia el plan de incentivos institucionales y señalar en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados 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.
2. Ejecutar los recursos institucionales disponibles asignados por la suma de \$ 28.386.800, para la presente vigencia.
3. Realizar seguimiento al proceso de evaluación de desempeño, como insumo para el Plan de Incentivos 2022.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Incentivos, todos los servidores Públicos de carrera administrativa del IPSE.

RESPONSABLE

La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades relacionadas con el Plan de Incentivos.

ESTRATEGIAS

El Plan de Incentivos y los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

de resultados de gestión. Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados en concordancia a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Elegir a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual.
- Al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, para lo cual se va a definir en la presente vigencia, el procedimiento y formato para la evaluación del desempeño de los empleos de libre nombramiento y remoción diferente a gerencia pública.
- Reconocer a los servidores en nivel sobresaliente, conforme al enunciado anterior y a los incentivos no pecuniarios para la vigencia.
- Se establecerá una estrategia de difusión para la participación de los grupos de trabajo.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

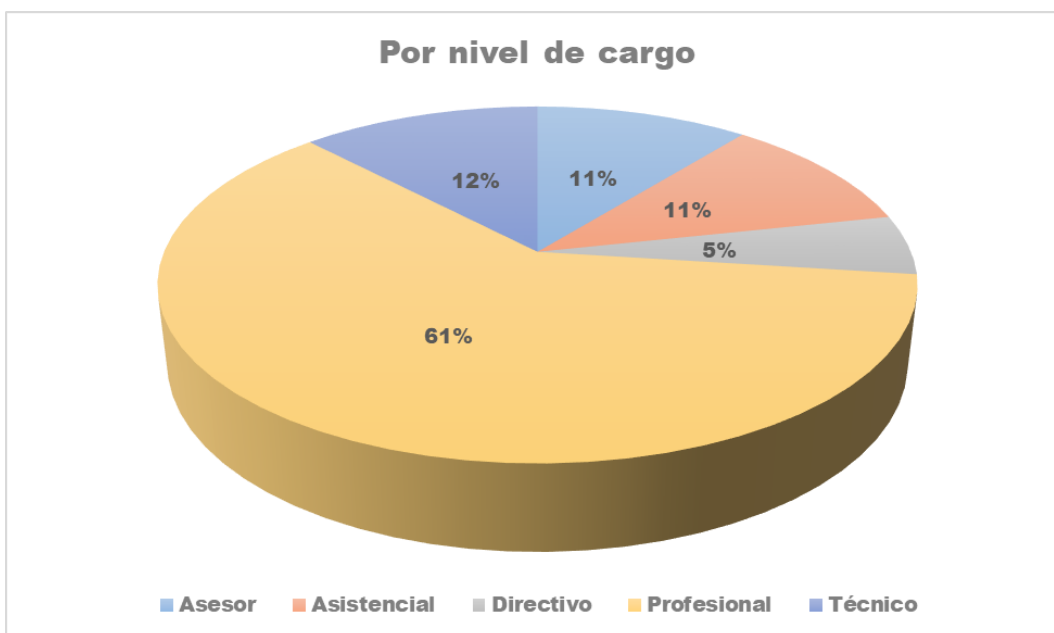
De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos. Para ello, el Grupo de Talento Humano genera el informe de impacto de los planes de incentivos, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia.

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Actualmente el IPSE, cuenta con una planta de personal de setenta y cuatro (74) empleos, de los cuales se encuentran provistos 74 de acuerdo con la siguiente distribución.

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

I) NIVEL DE CARGO

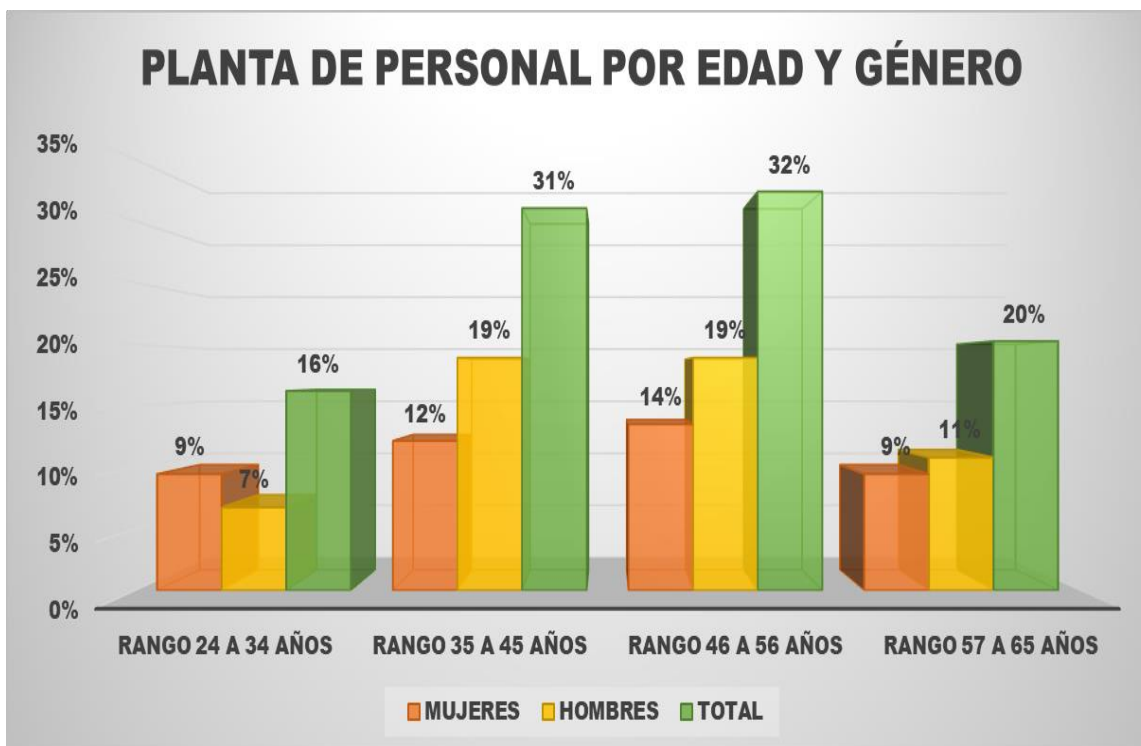


A la fecha de elaboración del presente documento, la planta de personal cuenta con 74 empleos provistos así:

- Cuatro (4) pertenecen al nivel directivo (5%)
- Ocho (8) al nivel asesor (11%)
- Cuarenta y cinco (45) corresponden al nivel profesional (61%)
- Ocho (8) se ubican en el nivel técnico (12%)
- Nueve (9) pertenecen al nivel asistencial (11%).

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

II) DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y EDAD



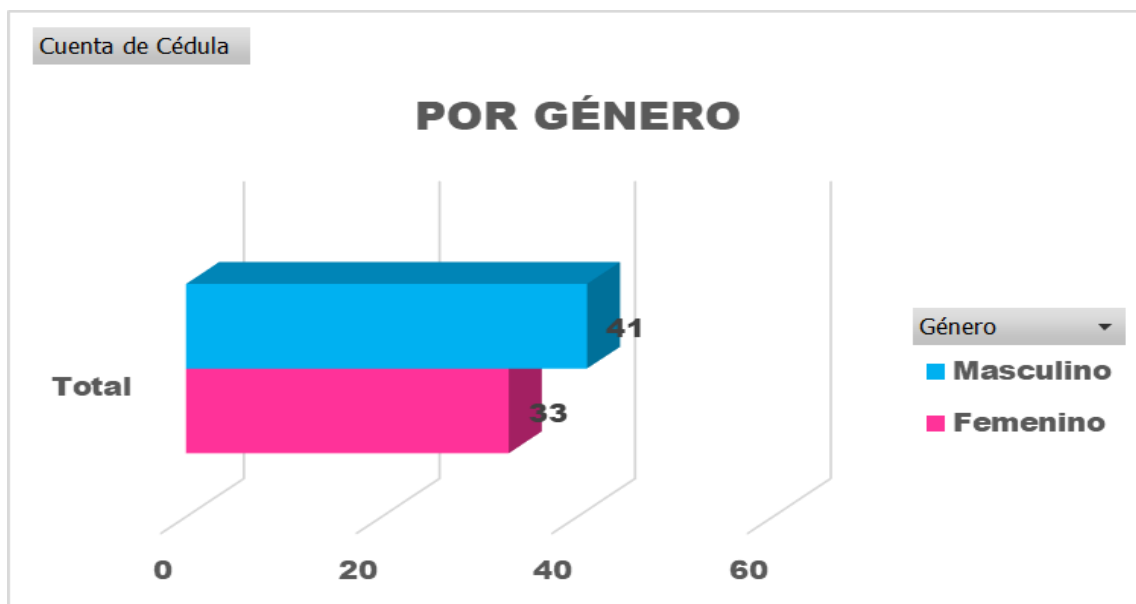
En cuanto a la relación por edad y género:

- I. En el rango de edad comprendido entre 24 a 34 años de edad, el 9% se compone por mujeres, y el 7% por hombres, para un total del 16% de servidores en este rango.
- II. En el rango de edad comprendido entre 35 a 45 años de edad, el 12% se compone por mujeres, y el 19% por hombres, para un total del 31% de servidores en este rango.
- III. En el rango de edad comprendido entre 46 a 56 años de edad, el 14% se compone por mujeres, y el 19% por hombres, para un total del 32% de servidores en este rango.
- IV. Finalmente, en el rango de edad comprendido entre 57 a 65 años de edad, el 9% se compone por mujeres, y el 11% por hombres, para un total del 20% de servidores en este rango.

En conclusión, el rango de edad entre 46 a 56 años de edad, es el que tiene mayor número de funcionarios

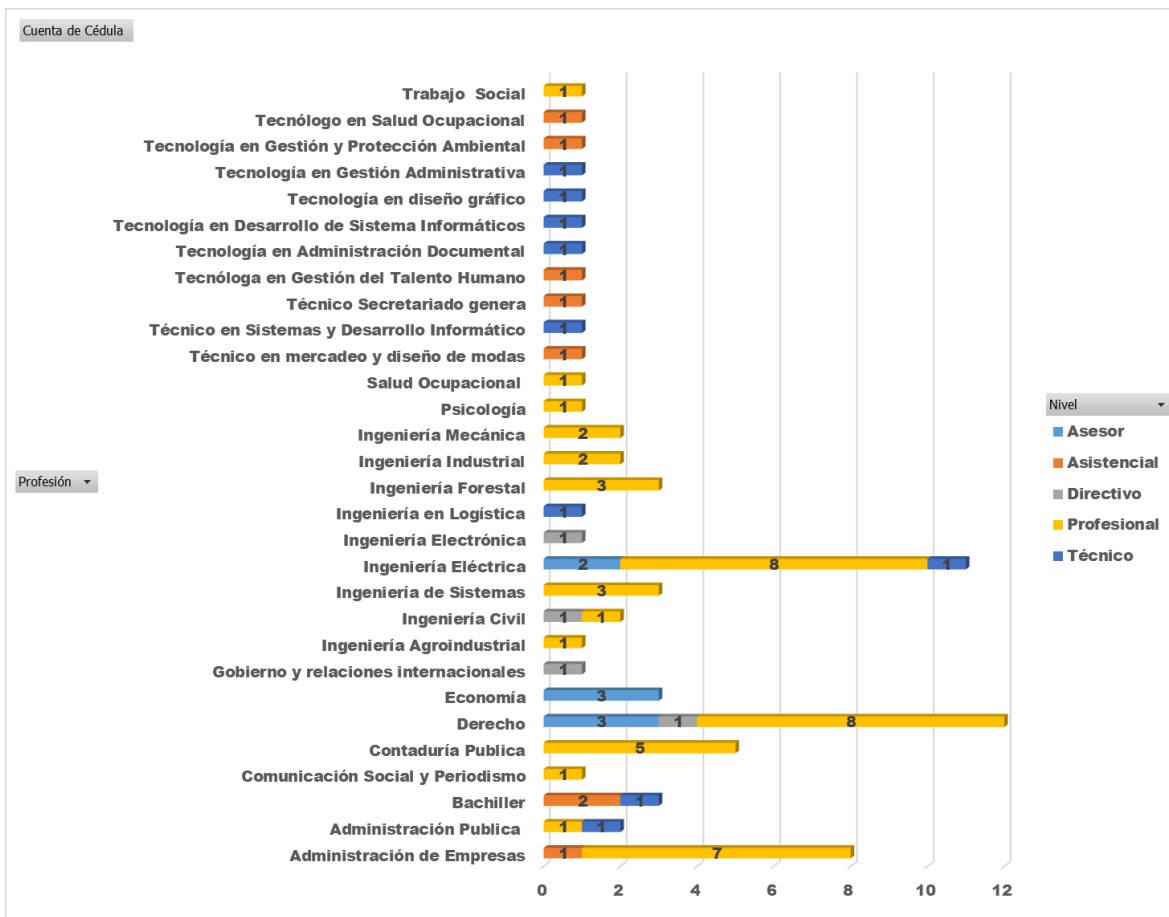
PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

y el rango entre 24 a 34 años, es el de menor representación. Frente a género el 45% personas de la planta (33) pertenecen al género femenino y el 55% al género masculino (41).



PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

III) DISTRIBUCIÓN POR DISCIPLINAS ACADÉMICAS



De acuerdo con lo anterior, las profesiones con mayor representatividad en el IPSE son: Derecho con un 16%; Ingeniería eléctrica con una representación del 15%, y Administración de Empresas con un 11%.

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

IV) DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR NIVEL DE ESTUDIOS DE PREGADO

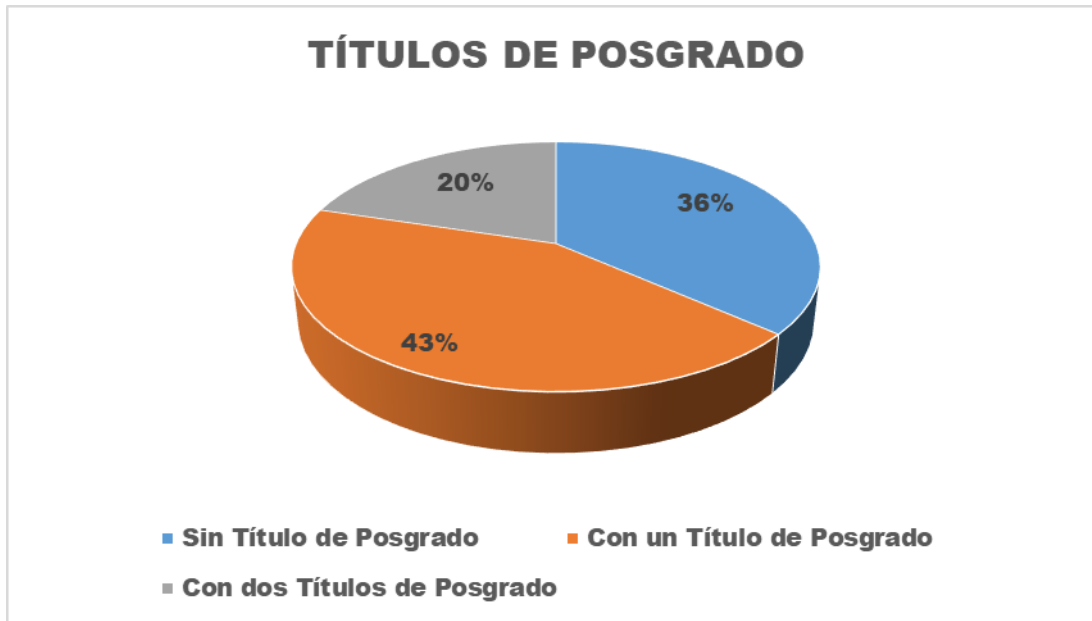


En la anterior gráfica se evidencia que de los 74 funcionarios de Planta están distribuidos así:

- El 82% cuentan con un título de estudios de pregrado.
- El 9% tecnólogos.
- El 4% son técnicos.
- El 4% bachilleres.

PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2022

V) TÍTULOS DE POSGRADO



Dentro de la Planta de Personal del IPSE, provista en la actualidad por 74 servidores y servidoras públicos encontramos que:

- El 36% no cuenta con un título de posgrado.
- El 43% cuenta con un título de posgrado.
- El 20% cuenta con dos títulos de posgrado.

IPSE, ENERGÍA QUE NOS CONECTA!

Proyectó: Ana Milena Castro Mora – Profesional Especializado Grupo Talento Humano.
Revisó: Martha Cecilia Gómez Montoya – Coordinadora Grupo Talento Humano.