



INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA
- IDEA -

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES
2021

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA



TABLA DE CONTENIDO

Pag.

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO _____	4
2. OBJETIVOS _____	8
3. REQUISITOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS _____	9
4. MEJORES SERVIDORES _____	10
4.1 MEJOR SERVIDOR POR NIVEL JERARQUICO _____	10
4.2 MEJOR SERVIDOR DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. _____	10
5. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. _____	11
6. TIPO DE INCENTIVOS _____	13
6.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS _____	13
7. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS. _____	14



INTRODUCCIÓN

Conforme a las consideraciones del Bienestar Social de la Administración Pública, cada vigencia el Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA- , formula y desarrolla el Plan Institucional de Incentivos, orientado a reconocer a los servidores a nivel individual con base en los resultados de la evaluación de desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior y a nivel grupal, con base en los resultados obtenidos alcanzado 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.



1. MARCO NORMATIVO.

- ✓ Ley 909 de 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", que en el paragrafo del artículo 36 dispone: " Con el proposito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".
- ✓ Ley 489 de 1998: Señala en su artículo 26: " Estimulos a los servidores publicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores publicos que se distinguen por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Publica y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones"
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, que indica en su artículo 19° " Programas anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar social e incentivos.

(...)

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

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

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

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

Artículo 29° - Planes de Incentivos Los planes de incentivos para los servidores se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la



calidad y de cada uno de los niveles jerarquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Artículo 30 ° - Tipos de planes: Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivo pecuniarios y no pecuniarios todos los servidores de carrera así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, correspondiendo estos dos últimos niveles, al nivel asistencial de acuerdo con lo señalado en el párrafo 1, artículo 21 de Decreto 785 de 2005.

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

Artículo 32 ° - Planes de incentivos no pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Parágrafo: Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

Artículo 33 ° Clasificación de los planes de incentivos no pecuniarios. Las entidades de las ordenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimiento público a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.



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

Paragrafo 1 °- La prima técnica no hara parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.

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

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

Articulo 34 °- Plan minimo de incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendra por lo menos seis de los incentivos señalados en el articulo anterior.”

✓ Decreto 1083 DE 2015” Por medio de la cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública”, que establece:

“Articulo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él, los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores servidores de carrera de cada nivel jerarquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entiad, asi como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios paa los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo cado los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

Paragrafo: Se entenderá 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.

Paragrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personal que laborarán 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 pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los servidores 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 de trabajo en equipo; de la calidad del 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.

Artículo 2.2.10.11 Procedimiento para el otorgamiento de incentivos. Cada entidad establezca el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y 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 Título.

- ✓ 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”; adoptado por el Ministerio del Interior mediante Resolución No 0139 del 01 de febrero de 2019”, respecto al uso de la calificación sobresaliente señala el artículo 12° que la misma permitirá adquirir derechos de carrera, acceder a encargos, tener derecho a comisión, desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo fijo, acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad, entendiéndose como evaluación sobresaliente la equivalente al nivel de excelencia de que trata el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” enuncia en su artículo 1°. La integración de los planes institucionales y estratégicos, entre otros el Plan de incentivos Institucionales, al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y publicarlos en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.



2. OBJETIVOS

- ✓ Permitir el desarrollo 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 1º, 2º y 3er mejor puntaje de calificación, en los proyectos postulados al Concurso “ Mejor Equipo de Trabajo”
- ✓ 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.





3. REQUISITOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, a nivel individual serán objeto de reconocimiento de incentivos no pecuniarios quienes:

- a) Acrediten tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- b) No hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. No obstante, si durante el proceso de desarrollo del Plan de incentivos de la vigencia, el empleado es sancionado disciplinariamente, dicha situación se constituirá en causal de exclusión.
- c) Acrediten calificación en el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Lo anterior conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015.

A nivel grupal serán objeto de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los equipos que, en el concurso 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 establecido para la asignación de incentivos.

4. MEJORES SERVIDORES

Serán designados como mejores servidores de Carrera y de Libre Nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, quienes además de haber alcanzado una calificación sobresaliente en el periodo de evaluación inmediatamente anterior, adicionalmente cumplan con los demás requisitos establecidos en la normatividad vigente.

4.1 MEJOR SERVIDOR POR NIVEL JERARQUICO

Tanto el mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la mas alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. No obstante, cuando existan más de un (1) servidor público de cada nivel con la más alta calificación, el comité de incentivos seleccionará mediante sorteo, al mejor servidor público de los niveles profesional, técnico y asistencial 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.

4.2 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 de 1083 e 2015.

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

5. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

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 dependencias. Los requisitos para participar en el concurso Mejor Equipo de trabajo son:

a) Características de los equipos:

Estarán integrados por servidores de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción, principalmente. No obstante los proyectos postulados por los equipos, podran contar con el apoyo de servidores vinculados en provisionalidad.

- Sus integrantes pueden pertenecer a cualquiera de los niveles jerarquicos, asi como a una misma dependencia o a diferentes dependencias.
- Cada equipo debe estar conformado minimo por tres (3) integrantes cuya naturaleza de su empleo sea de carrera administrativa y maximo por seis (6) integrantes.
- Cada equipo podrá postular solamente un trabajo.

b) Requisitos de los trabajos postulados

- Los trabajos postulados presentados por los equipos de trabajo deben haber concluido en el año inmediatamente anterior, es decir 2020.
- Los resultados del trabajo deben responder a criterios de excelencia y que además signifiquen una mejora en los servicios que la entidad presta a 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 el Instituto para el Desarrollo de Antioquia.

c) Convocatoria e inscripción:

- La Dirección de Gestión Humana, realizará la convocatoria al interior del Instituto para que los servidores se postulen dentro de una fecha determinada.
- Los equipos interesados deben tener en cuenta los lineamientos, requisitos y terminos establecidos en la convocatoria de inscripción.
- Si vencido el termino o plazo fijado en la convocatoria, el numero de proyectos inscritos es inferior a tres (3) o no cumplen los requisitos, el concurso será declarado desierto.

d) Evaluación y selección de los mejores equipos.

- Concluida la etapa de inscripción, la Dirección de Gestión Humana convocará a los equipos para la sustentación ante el jurado evaluador, conformado por los integrantes del Comité de Incentivos y/o con expertos externos que colaboren con 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 la sustentación pública del proyecto nominado por el mismo equipo.
- 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 de trabajo inscrito, la calidad del mismo, 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, el monto de los incentivos asignado a cada uno de los equipos declarados en empate, se sumará y se redistribuirá por partes iguales entre los dos (2) equipos.
- Concluido el proceso de evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo, el comité de incentivos firmará el acta correspondiente.

6. TIPOS 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 no pecuniarios, los cuales serán distribuidos teniendo en cuenta la asignación establecida y aprobada para la vigencia 2021.

6.1 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 hacer un reconocimiento a los servidores que cumplan con los requisitos descritos en el numeral 5 para el otorgamiento de incentivos.

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

- a) Programas turísticos, recreativos, culturales y abonar al crédito de vivienda, reconocimiento público en acto especial a los mejores servidores por su desempeño en el nivel sobresaliente, así como a los mejores equipos de trabajo. Publicación a través de la intranet y del correo electrónico institucional, de la resolución mediante la cual la entidad designa a los mejores servidores y equipos de trabajo, la cual se incorporará en su hoja de vida.
- b) Traslados, encargos y Comisiones.

Estas modalidades de incentivos se regiran por las disposiciones, procedimientos y requisitos vigentes sobre la materia y por aquellas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan. Las comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción y de periodo, podrán ser concedidas para dentro o fuera de la entidad.

En todo caso para los encargos y comisiones se tendrá en cuenta lo señalado al respecto en los artículos 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° 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 la 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 periodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual...”

7. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS:

No.	ACTIVIDAD	FECHA LIMITE.
1.	Formulación de Plan de Institucional de Incentivos	Enero – Marzo
2.	Presentación del Plan ante la Gerencia para su correspondiente revisión y aprobación.	Enero – Abril.
3.	Desarrollo del Plan: <ol style="list-style-type: none"> Proyección resolución adopción plan aprobado por el Comité de Incentivos y la Gerencia. Selección de los Mejores servidores en carrera administrativa. Proyección y publicación de la convocatoria de inscripciones al “Concurso Mejor Equipo de Trabajo”. Proyección y entrega de la convocatoria para la sustentación de los trabajos inscritos al concurso. Evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo. Proyección Resolución de selección y asignación de incentivos. Ceremonia de reconocimiento a servidores y a equipos de trabajo. Seguimiento al uso del incentivo asignado. 	Abril - Diciembre