

Plan de Incentivos

Institucionales

2025



Introducción

En el marco del Bienestar Social de la Administración Pública, anualmente el Ideam formula y desarrolla para la vigencia correspondiente, el Plan Institucional de Incentivos, orientado a premiar a los servidores a nivel de la excelencia individual así: con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior, a nivel de idea innovadora, de acuerdo con la calificación alcanzada en la sustentación de proyectos que se inscriban en el “Concurso de Idea Innovadora”, y a nivel grupal, relacionando la calificación alcanzada por los equipos en la sustentación de los proyectos o trabajos que se inscriban en el “Concurso Mejores Equipos de Trabajo”.

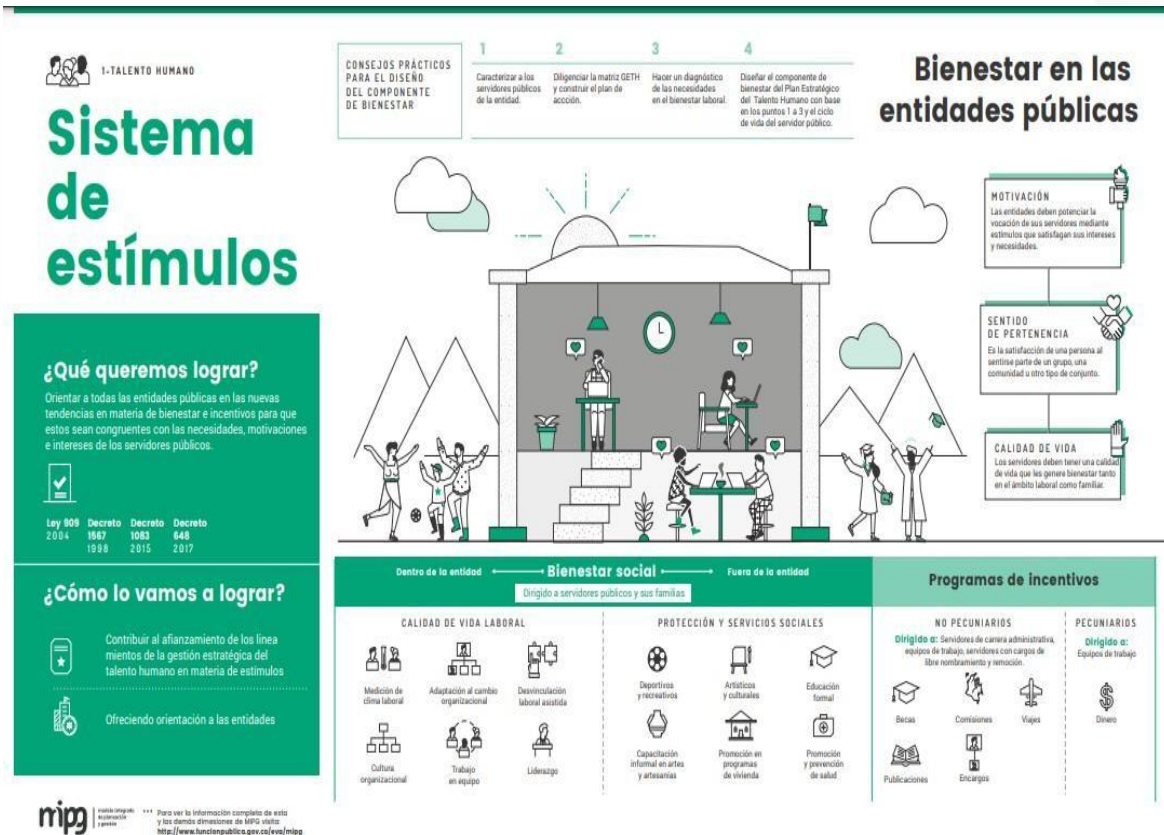
A su vez, reconoce la antigüedad laboral y los servicios prestados, así como aquellos funcionarios que se retiren por adquirir su derecho de pensión y los que se han retirado dos años hacía atrás por las mismas circunstancias.

Lo anterior, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores, contribuyendo de esta manera al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Igualmente, se otorgan auxilios educativos para los funcionarios y los hijos de los funcionarios de acuerdo con el presupuesto asignado para la vigencia.

A continuación, se relaciona el sistema de estímulos para los servidores públicos (Decreto-Ley 1567/1998), contenido en la guía de estímulos para los servidores públicos del DAFP.

Ilustración 1 sistemas de estímulos de función pública



Fuente: Función pública

Marco normativo

- **Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, que en el parágrafo del artículo 36 dispone: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”
- **Ley 489 de 1998.** Señala en su artículo 26: “Estímulos a los servidores

públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”

- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
 - **Artículo 18.** A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
 - **Artículo 19.** Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
 - **Artículo 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 jerárquicos 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 incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los servidores de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, correspondiendo estos dos últimos niveles, al nivel asistencial, de acuerdo con lo señalado en el Parágrafo 1, artículo 21 del Decreto 785 de 2005.
- **Artículo 31.** Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.
- **Artículo 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 órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes:

ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor 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.

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

Parágrafo 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 sustituya.

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

- **Artículo 34.** Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.”
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece: “Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él, los

incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores servidores de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre Nombramiento y remoción de la Entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Objetivo

Definir las actividades necesarias para propiciar condiciones laborales que contribuyan al desarrollo del potencial personal y profesional de los empleados y el mejoramiento de la calidad de vida de sus familias.

Diagnóstico auxilios educativos 2024

Tabla 1 Resultados de auxilios educativos

Resultados convocatoria de auxilios educativos convocatoria Desde el 01 de abril al 17 de mayo de 2024			
Convocatoria	Cantidad de Beneficiarios	Resolución	Rubro total ejecutado
Auxilios educativos funcionarios	37	Resolución 835 del 02 de agosto de 2024	\$ 71.999.684
Auxilios educativos hijos	132	Resolución 835 del 02 de agosto de 2024	\$ 47.999.874

Fuente: Propia

Descripción de datos sociodemográficos vigentes

A partir de la aplicación de la “Encuesta para establecer las necesidades de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos 2025” dirigida a los funcionarios del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales –

Ideam, con una participación de 303 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:

- a.** De los participantes encuestados el 48,84% pertenecen a los Grupos de Meteorología Aeronáutica y Áreas Operativas a nivel nacional y el 51,16% pertenecen a las sedes ubicadas en las oficinas de la ciudad de Bogotá, por lo cual se evidencia una multiplicidad en las dependencias intervinientes en la encuesta.
- b.** Los participantes en la encuesta reportan pertenecer a los cinco de los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la Entidad, correspondientes a nivel asistencial, técnico, profesional, directivo y asesor.
- c.** De acuerdo con el tipo de vinculación el 76,24 % de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 20,46% están vinculados mediante provisionalidad y el 3,30% están vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción.
- d.** El rango de edad de mayor participación esta entre los 26 a los 40 años, con un 38.94%, seguido de entre 41 a los 55 años con un 36,96%.
- e.** El género con el que se identifican 119 participantes corresponde a femenino y 183 a masculino, por su parte, solo 1 funcionario no responde esta pregunta.
- f.** El mayor número de funcionarios cuenta con ultima formación académica terminada la especialización con un 28,38% mismos porcentajes que se obtienen de técnicos y tecnólogos, seguido de pregrado con 23,43%.
- g.** El mayor número de funcionarios vinculados llevan entre 0 a 2 años con un 30,69%.
- h.** El mayor número del cual se conforman los núcleos familiares de los encuestados corresponde a 4 personas, con un 26,40%, seguido del rango de 3 familiares con un 26,07%.
- i.** Entre los funcionarios que mencionan tener hijos, hijastros y custodios el 36,96% indica que los menores participarían en las actividades de bienestar programadas para ellos.

- j. El 68,65% de los encuestados manifiestan tener hijastros o personas adicionales a su núcleo familiar, mayores de edad, a cargo de ellos.
- k. El 89,44% de los encuestados registran no tener nietos, por lo cual se registra un alto índice que no encontrar interés en su participación en actividades de bienestar para ellos.
- l. El 55,45% indica que son los responsables de la economía de su hogar.
- m. El 56,77% de los encuestados registran tener mascotas, de las cuales el 76% de ese porcentaje corresponde a perros y solo el 49% participarían en las actividades de bienestar programadas con ellos.
- n. El mayor número de los encuestados indican vivir en arriendo con un porcentaje del 39,60% y el 66,01% indican que se demoran entre 30 minutos a 1 hora en promedio para llegar al lugar de trabajo.
- o. El 50,17% de los encuestados manifiesta no tener vehículo propio y el 49,83% sí, entre moto, carro o camioneta.

Resultados estadísticos encuesta de necesidades de bienestar

Descripción de gustos e intereses

A continuación, se describen los datos estadísticos de los gustos e intereses manifestados por los participantes en la encuesta:

- a. El criterio más alto para participar en las actividades de bienestar está enfocado a compartir con los integrantes de su núcleo familiar, fortalecer el clima laboral, diversión, práctica del deporte y ampliar o fortalecer amistades.
- b. Con un 39% predomina de manera significativa el argumento de presentar niveles importantes de carga laboral por la cual no podrían hacerse partícipes de las actividades de bienestar, seguido de dificultades de tiempo con un 32%.

Ruta de la Felicidad

- a. Durante los últimos 12 meses: el 68% accedió a algún programa de bienestar social en la entidad, el 62% no recibió algún incentivo o estímulo por su

trabajo, el 69,6% participó en alguna jornada de inducción de su entidad, el 92,4% no accedió al programa de teletrabajo en la entidad y el 95,7% no accedió a algún beneficio del Programa Servimos del DAFP.

- b.** Las actividades deportivas y de actividad física con mayor predominancia son: caminatas deportivas con un 63,17%, bolos con un 32,67% y microfútbol con un 31,02%.
- c.** Las actividades recreativas y vacacionales con mayor predominancia son: día de la familia con el 73,27% y caminatas ecológicas con 67,33%.
- d.** La actividad artística y cultural con una significativa predominancia en su preferencia por parte de los participantes es el cine con un 68,98%.
- e.** El 58,09% de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades promoción y desarrollo del trabajo social.
- f.** Respecto a las actividades en las cuales participaría para el desarrollo del trabajo social o comunitario el 48,84% participaría en Voluntariados externos (Refugios de animales, con niños, con adultos mayores, con reservas naturales), a su vez el 17,16% participaría en Voluntariados internos (Brigadas de emergencia, COPASST).
- g.** Las actividades de promoción y prevención de salud en las que participaría son: Salud (Oral, visual, auditiva, física) con un 56,44%, Prevención (Cardiovascular, de cáncer, lesiones deportivas) con un 55,12% y Clases grupales (Bailes, yoga, pilates, zumba, rumba, entre otras) con un 43,56%.
- h.** En términos generales los participantes manifiestan interés en su participación frente a la conmemoración de fechas especiales como día de la familia con 78,55%, celebración de cumpleaños con un 67% y día de la mujer con 66,34%.
- i.** Acorde a los compensatorios que brinda la entidad a los funcionarios han utilizado los siguientes: el 88,4% por el día del cumpleaños, el 86,3% por día de la familia y el 58,7% el descanso compensado por actividades de fin de año.

- j.** Los beneficios de salario emocional que los funcionarios quieren recibir corresponden a tarjetas regalo con un 67,99%, descanso en fin de año con 64,69% y auxilios educativos con el 64,36%.
- k.** El 60,07% de los participantes en la encuesta se han afiliado a cesantías con el FNA (Fondo Nacional del Ahorro), a su vez, el 57,82% han realizado retiro de cesantías.
- l.** Los encuestados manifiestan que en su mayoría no han utilizado los servicios que presta su Caja de Compensación, tales como salud, educación, recreación, cultura, turismo, subsidio familiar, vivienda y crédito.
- m.** El 66,34% esta de acuerdo con que se realice una encuesta para cambio de la caja de compensación que actualmente tiene la entidad.
- n.** El 51,82% de los encuestados participaron en la actividad del día de la familia y el 113% en las celebraciones de cumpleaños, realizadas en la vigencia 2024.
- o.** Entre las actividades nuevas que quieren que se implementen en la vigencia 2025 son: Participar en Feria del libro y del Hogar, Show de talentos, Incluir torneos de ajedrez, celebrar el día del soltero y Ciclo Paseo.
- p.** Entre las propuestas para mejorar el desarrollo el Plan de Bienestar 2025 se encuentran: Actualizar las actividades acordes a la población del Ideam; más auxilios para estudio, más convenios con bancos y almacenes; implementar un instrumento que facilite reportar los días en que los servidores llegan en bicicleta; desarrollo de trabajo social en la entidad; se incluyan otro tipo de juegos como; bolos, tejos, rana , etc., y que NO se realicen más actividades deportivas que incluyan contacto físico; hacer la encuesta de cambio de caja, con publicación de los resultados.

Ruta del Crecimiento

- a)** El 62,71% indican que los procesos de inducción son buenos.
- b)** Los funcionarios indican que desarrollando su cargo consideran el 50,2% es bueno el horario laboral, el 60,1% es bueno el uso de herramientas

tecnológicas, el 59,7% tiene facilidad para el desarrollo de sus funciones, el 61,1% es bueno el manejo de su agenda de trabajo y el 50,8% desarrolla trabajo en equipo.

- c) Los funcionarios conocen la comisión de personal y los Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y Comité de Convivencia.
- d) El 74,92% de los encuestados reconocen canales de comunicación en los cuales manifestar situaciones u opiniones sobre el Código de Integridad y el Conflicto de Interés.

Comité institucional de gestión y desempeño

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano a partir del Plan de Incentivos, llevará a cabo el proceso de otorgamiento y reconocimiento de incentivos para la presente vigencia, junto con la asesoría y apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Tipos de incentivo

Conforme a lo expuesto en el Artículo 30° del Decreto 1567 de 1998, en el presente plan se contempla el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales serán distribuidos teniendo en cuenta el presupuesto, asignado en la presente vigencia para el servicio de incentivos para idea innovadora y trabajo en equipo y respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal respectivo.

El plan contempla el otorgamiento de auxilios educativos para funcionarios e hijos los cuales serán distribuidos teniendo en cuenta el presupuesto de **CIENTO TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$130.000.000,00)** tratados así: monto total de **CIENTO TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$130.000.000)** para auxilios educativos de hijos y funcionarios de acuerdo al acto administrativo que rija al momento de iniciar el proceso de convocatorias, todo ello respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal que sea expedido para tal efecto.

Plan de incentivos pecuniarios

El plan de incentivos pecuniarios estará constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo y la idea innovadora que haya logrado el primer puesto en el “Concurso Mejor Equipo de Trabajo” y “Mejor Idea Innovadora”; conforme a lo señalado al respecto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

Plan de incentivos no pecuniarios

Los incentivos no pecuniarios están dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar:

- Becas
- Proyectos especiales
- Publicaciones y reconocimiento públicos
- Auxilios educativos para los funcionarios y sus hijos

A su vez se realiza otorgamiento de reconocimiento público a los funcionarios que se postulan en la convocatoria de “Idea Innovadora y Mejor Equipo de Trabajo” y que ocupen el segundo y tercer puesto.

Igualmente, se realizará reconocimiento al cumplimiento de años de servicio prestados, reconocimiento a todos aquellos funcionarios que se retiren del servicio por adquirir su derecho de pensión, así como aquellos que se encuentren en proceso de pre – pensión con requisitos cumplidos al respecto.

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

Reconocimiento público

- 1) Reconocimiento público en acto especial.
- 2) Publicación en medios de comunicación disponibles de funcionarios

destacados por publicaciones, participación en escenarios de nivel internacional.

- 3) Publicación a través del correo institucional, de la resolución mediante la cual la entidad, designa a los mejores servidores por excelencia individual por nivel jerárquico, Antigüedad Laboral, equipos de trabajo, idea Innovadora.
- 4) Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado de los funcionarios próximos a pensionarse.
- 5) Reconocimiento a los colaboradores con mayor cantidad de PQRS contestadas dentro de tiempos.
- 6) Reconocimiento por rendición de cuentas
- 7) Reconocimiento por integridad
- 8) Reconocimiento a funcionarios del grupo de servicio al ciudadano por su labor, de acuerdo con el FURAG: Incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017)"

Incentivos no pecuniarios para los Semilleros de Innovación

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

Cronograma de actividades

Tabla 2 Cronograma de actividades

No.	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN
1	Formulación del Plan Institucional de Estímulos e Incentivos	Enero
2	Presentación del Plan ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, para su correspondiente revisión y aprobación.	Enero
3	Desarrollo del Plan: a) Proyección y publicación de las convocatorias a que haya lugar, teniendo en cuenta el recurso para Auxilios Educativos para hijos y funcionarios. b) Análisis de solicitudes y generación de actos administrativos para tramitar desembolsos. c) Proyección y publicación de la convocatoria de inscripciones al "Concurso Mejor Equipo de Trabajo". d) Proyección y publicación de la convocatoria de inscripciones al "Concurso Mejor Idea Innovadora". e) Proyección y entrega de la convocatoria para la sustentación de los trabajos e ideas Innovadoras inscritas al concurso.	Marzo – Octubre

	f) Convocatorias a los semilleros de innovación a que haya lugar de acuerdo a la Resolución No. 1525 de 07 de diciembre de 2021. g) Selección de los mejores servidores por excelencia Individual. h) Evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo e ideas innovadoras por parte del Comité de Gestión y Desempeño Institucional. i) Proyección resolución de selección, asignación y pago de incentivo. j) Ceremonia de reconocimiento de incentivos a servidores y a equipos de trabajo. k) Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado de los funcionarios próximos a pensionarse y de quienes se hayan pensionado. l) Reconocimientos especiales: Integridad, rendición de cuentas, servicio al ciudadano, atención oportuna a PQRS.	
4	Publicación en medios de comunicación disponibles de funcionarios destacados.	Noviembre
5	Registro de incentivos no pecuniarios: traslados, encargos, comisiones, becas, reconocimientos públicos.	Enero – Diciembre
7	Evaluación de avance y/o resultados del plan.	Enero – Diciembre

Fuente: Propia

Presupuesto

El presupuesto establecido para la ejecución del presente plan es de **CIENTO TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$130.000.000)** distribuido de la siguiente manera:

Tabla 3 Presupuesto

CONCEPTO	VALOR
Auxilios educativos para funcionarios e hijos, contemplando los parámetros de la Resolución que se encuentre vigente al momento del inicio de las convocatorias.	\$130.000.000 ,00
TOTAL	\$ 130.000.000 ,00

Fuente: Propia

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

Indicadores del plan

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Estímulos e Incentivos 2025 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores:

- Número de actividades ejecutadas y/o en ejecución / Número de actividades programadas * 100

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

OBJETIVO DEL INDICADOR: Medir el Plan institucional de Estímulos e Incentivos, para establecer la eficacia y el impacto de las acciones implementadas en el plan y verificar si se están llevando a cabo de manera adecuada las iniciativas y programas de estímulos e incentivos.

El presente Plan de Estímulos e Incentivos 2025 Versión 01 es aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2025.