

Plan de Incentivos

Institucionales

2024



Tabla de contenido

Introducción.....	3
Marco normativo	4
Objetivo.....	5
Diagnóstico auxilios educativos 2023.....	6
Descripción de datos sociodemográficos vigentes.....	6
Resultados estadísticos encuesta de necesidades de bienestar.....	7
Descripción de gustos e intereses.....	7
Ruta de la Felicidad	7
Ruta del Crecimiento	8
Comité institucional de gestión y desempeño.....	9
Tipos de incentivo.....	9
Plan de incentivos pecuniarios	9
Plan de incentivos no pecuniarios	9
Reconocimiento público	10
Incentivos no pecuniarios para los Semilleros de Innovación	10
Cronograma de actividades	10
Presupuesto	11
Indicadores del plan	12

Introducción

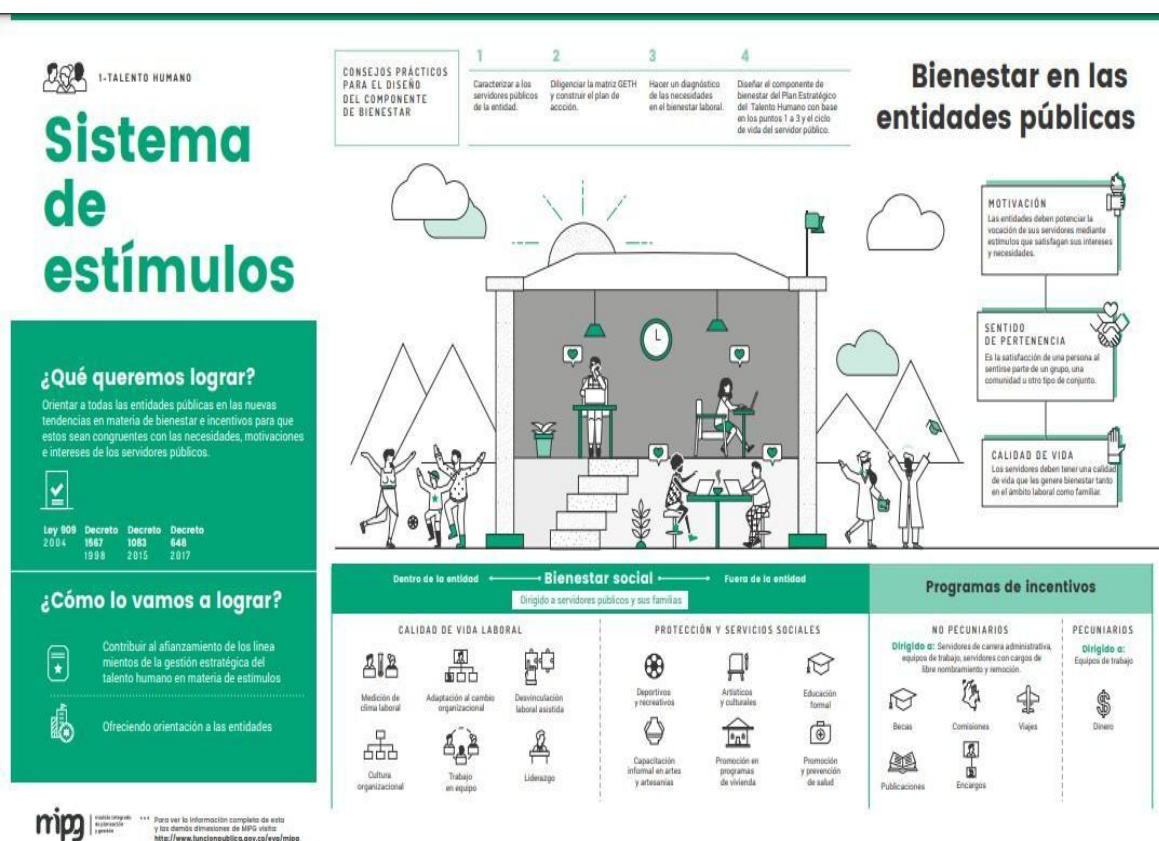
En el marco del Bienestar Social de la Administración Pública, anualmente el Ideam formula y desarrolla para la vigencia correspondiente, el Plan Institucional de Incentivos, orientado a premiar a los servidores a nivel de la excelencia individual así: con base en los resultados de la evaluación del 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.



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 2023

Resultados convocatoria de auxilios educativos convocatoria Desde el 15 de mayo al 30 de junio de 2023			
Convocatoria	Cantidad de Beneficiarios	Resolución	Rubro total ejecutado
Auxilios educativos funcionarios	33	Resolución 1093 del 14/08/2023 Aclaratoria Resolución 1384 del 14/10/2023	\$ 59.974.398,00
Auxilios educativos hijos	146	Resolución 1094 del 14/08/2023	\$ 39.999.999,28

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 2024” dirigida a los funcionarios del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – Ideam, con una participación de 127 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:

- De los participantes encuestados el 59.83% pertenecen a los Grupos de Meteorología Aeronáutica y Áreas Operativas a nivel nacional y el 40,17% 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.
- Los participantes en la encuesta reportan pertenecer a tres de los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la Entidad, en este sentido no se evidencia participación del nivel directivo y asesor.
- De acuerdo con el tipo de vinculación el 83.46 % de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 16.53% están vinculados mediante provisionalidad y el 0 % son funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.
- El rango de edad de mayor participación esta entre los 26 a los 40 años de edad, con un 44.1%.
- El mayor número del cual se conforman los núcleos familiares de los encuestados corresponde a 4 personas, con un 27.55%, seguido del rango de 3 familiares con un 23.32%.
- El 52% de los encuestados manifiestan tener hijastros o personas adicionales a su núcleo familiar, mayores de edad, a cargo de ellos.
- El 85% 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.
- El 70.9% de los encuestados manifiesta no tener personas en situación de discapacidad dentro de su núcleo familiar que dependan económicamente de ellos.

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:

- 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 y disminuir el estrés.
- Con un 44.1% 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 26.8%.

Ruta de la Felicidad

- El 83.5% de los encuestados indican que pueden tener un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.
- Referente a la vida personal y familiar se evidencia que el 29.92% no toman posición frente al hecho de haber tenido dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo que dedica al trabajo, el 40.15% ha tenido el tiempo suficiente para compartir con sus familiares o seres queridos y el 39.37% ha dedicado tiempo suficiente a sus aficiones, intereses y cuidado personal.
- Entre los últimos doce meses el 62.99% de los funcionarios accedió a algún programa de bienestar en la entidad, el 64.56% recibió algún estímulo o incentivo en el trabajo, el 93.70% participó en las jornadas de inducción y reinducción realizadas, el 54.33% se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral, el 80.31% NO realizó trabajo en casa y el 87.40% NO accedió al programa servimos.
- Las actividades deportivas y de actividad física con mayor predominancia son: yoga con un 29.1%, bolos con un 28.3% y clases de zumba con un 23.6%.
- Las actividades recreativas y vacacionales con mayor predominancia son: caminatas ecológicas con el 83,5%, vacaciones recreativas con un 55,1% y campamentos con 49,6%.
- La actividad artística y cultural con una significativa predominancia en su preferencia por parte de los participantes es el cine con un 66.9%.
- El 67.7% de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades promoción y desarrollo del trabajo social.
- Las actividades de promoción y prevención de salud en las que participaría son: Manejo del estrés con un 55.9%, salud visual con un 54.3% y prevención cardiovascular con un 7.2%.
- En términos generales los participantes manifiestan interés en su participación frente a la conmemoración de fechas especiales como día de la familia con 81.1%, celebración de cumpleaños con un 71.7%, día de la mujer con 58.3% y día del funcionario público con igual porcentaje.
- A los funcionarios encuestados les gustaría poder participar con su núcleo familiar en actividades como: día de la familia con un 75.6%, celebración de cumpleaños con 37.8% y día del amor y la amistad con 34.6%.
- Con un significativo 54.3% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de artes y artesanías.
- El 94.5% de los participantes no muestran interés en dictar cursos de artes y artesanías.

- m. El 53.5% de los participantes en la encuesta cuentan con vivienda propia, a su vez manifiestan de manera contundente que han utilizado trámites con el FNA (Fondo Nacional del Ahorro), para trámites de afiliación y retiro de cesantías.
- n. El 57.9% de los participantes en la encuesta cuentan con vehículo propio, esto indica que se deben realizar feria de servicios en cuanto a la adquisición de vehículos propios como moto o carro.
- o. El 59.1% de los encuestados manifiestan encontrarse satisfechos con los servicios que les presta su Caja de Compensación, teniendo en cuenta que son varias de ellas por la participación del personal a nivel nacional.
- p. El 83.5% de los encuestados reportan NO encontrarse en carácter de pre - pensionados, en este sentido la mayoría manifiesta no aplicar para el desarrollo de temáticas de capacitación al respecto.

Ruta del Crecimiento

- q. El 55.11% indican que su trabajo actual tiene la oportunidad para desarrollar su carrera, el 37.00% indica no tienen expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.
- r. El 50.4% de los encuestados tienen el siguiente pensamiento frente al instituto: “Quisiera permanecer el resto de mi carrera laboral en esta entidad”.
- s. Con un significativo 50.4% de los participantes muestran interés en realizar talleres y actividades para fortalecer el clima laboral.
- t. Referente al clima laboral el 67.71% considera que las acciones desarrolladas por la entidad han mejorado el clima laboral, el 51.18% promovería ideas para la formulación del plan de clima laboral de la siguiente vigencia y el 88.97% el considera necesario realizar talleres de Liderazgo para aportar a mejorar el clima laboral.
- u. De acuerdo con los funcionarios participantes de la encuesta que se encuentran vinculados mediante Carrera Administrativa, con un porcentaje que oscila entre el 81.10% conoce el Plan de estímulos e incentivos, el 68.50% indica que el plan de estímulos e incentivos actual favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar, el 62.20% el plan de incentivos contribuye que a su trabajo sea eficaz y productivo y el 59.84% está de acuerdo con el plan de estímulos que ofrece el Ideam.
- v. El 85.03% de los participantes ha utilizado el Compensatorio por cumpleaños como beneficio de salario emocional, sobre los demás compensatorios incluidos en el plan del año 2023. A su vez los participantes en su mayoría hacen alusión a la importancia de generar compensatorios relacionados con TELETRABAJO.
- w. Con un porcentaje del 58.26% los participantes consideran que los procesos de inducción y reintroducción al interior del Instituto son buenos.
- x. El 37% de los encuestados indican que adaptarse a los cambios que han vivido en los últimos doce meses fue fácil para ellos.
- y. Con un porcentaje del 98.4% la modalidad de trabajo de los encuestados fue presencial.
- z. Dentro de los últimos doce meses el 48.03% de los funcionarios encuestados consideran que contaron con la información necesaria para desempeñar su trabajo, el 37.79% tuvo el suministro de implementos de trabajo suficiente para cumplir con las labores asignadas y el 34.64% considera que las tecnologías de información y comunicación de la entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.
- aa. Teniendo en cuenta la experiencia de los funcionarios encuestados en su experiencia de trabajo el 58.26% indican que les han respetado el horario laboral, el 51.18% hizo buen uso de las herramientas tecnológicas, el 50.39% tuvieron facilidad para el desarrollo de sus funciones, el 62.20% ha podido manejar su agenda de trabajo y el 49.60% ha desarrollado trabajo en equipo.
- bb. Respecto al conocimiento de los encuestados a la comisión y comités, el 80.31% indica que conoce a la comisión de personal, el 91.33% conoce el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y el 89.76% conoce el comité de convivencia.
- cc. El 75.6% de los encuestados reconocen canales de comunicación en los cuales manifestar situaciones u opiniones sobre el Código de Integridad y el Conflicto de Interés.

- dd. De acuerdo con lo indicado por los participantes en la encuesta, su mayor nivel de participación en actividades de bienestar en la presente vigencia fue en las actividades de integración familiar con un 63.8%.
- ee. Dentro de las actividades que en pregunta abierta manifiestan interés para que sean desarrolladas en la siguiente vigencia, se encuentran reflejadas de manera explícita las contempladas en las vigencias anteriores.

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 veinte millones de pesos (\$120.000.000,00) tratados así: monto total de ciento veinte millones de pesos (\$120.000.000) 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 postulen 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

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".	Marzo – Noviembre

No.	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN
	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. 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

Presupuesto

El presupuesto establecido para la ejecución del presente plan es de \$120.000.000 distribuido de la siguiente manera:

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.	\$120.000.000,00
TOTAL	\$ 120.000.000,00

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 2024 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 2024 Versión 01 es aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional mediante Acta del mes de enero de 2024.

	Nombre	Cargo	Firma
Revisó	Ángela María Betín García	Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Nelson David Torres Higuera	Profesional Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Revisó	Karen Mayerli Jara Vargas	Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectó	Adriana Marcela Alarcón Rodríguez	Profesional Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	

Radicado Orfeo No: 20232020240213