



El ambiente
es de todos

Minambiente

2022

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Grupo de Administración y
Desarrollo de Talento Humano



IDEAM

Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

Contenido

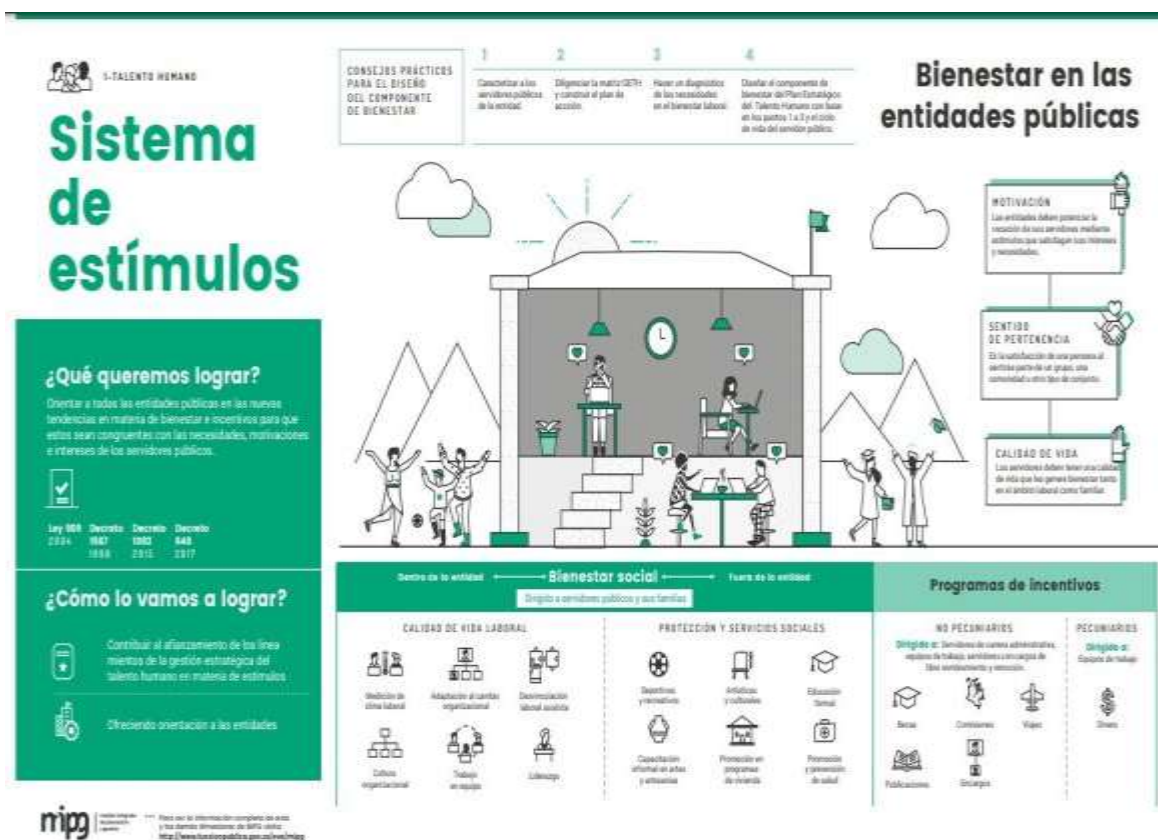
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2.1 DESCRIPCIÓN DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS VIGENTES	4
2.2 RESULTADOS ESTADÍSTICOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2021	5
2.3 MEDICIÓN VIGENTE DE CLIMA LABORAL	8
3. COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	13
4. MARCO NORMATIVO	13
5. OBJETIVO.....	15
6. TIPO DE INCENTIVOS	16
6.1 PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS	16
6.2. PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.....	16
Reconocimiento público	17
7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	18
8. PRESUPUESTO	19
9. INDICADORES DEL PLAN	19
Anexo 1. Resolución N° 1525 de 07 de diciembre 2021.....	20
“Por la cual se establecen las condiciones especiales para la creación de Semilleros de Innovación en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales- IDEAM”	20

1. 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”. 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.

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.



2. DIAGNÓSTICO AUXILIOS EDUCATIVOS 2021

RESULTADOS CONVOCATORIA DE AUXILIOS PRIMERA CONVOCATORIA Desde el 30 de agosto al 30 de septiembre de 2021			
Convocatoria	Cantidad de Beneficiarios	Resolución	Rubro total asignado
Auxilios educativos funcionarios	45	1393 del 18 de noviembre de 2021- RAD 20212020021283	\$ 103.024.310
Auxilios educativos hijos	179	1394 de 18 de noviembre de 2021 RAD: 20212020021263	\$ 79.883.046

RESULTADOS CONVOCATORIA DE AUXILIOS SEGUNDA CONVOCATORIA Desde el 2 al 10 de noviembre de 2021			
Convocatoria	Cantidad de Beneficiarios	Resolución	Rubro total asignado
Auxilios educativos funcionarios	23	1550 del 14 de diciembre 2021- RAD 20212020023323	\$ 54.317.846
Auxilios educativos hijos	179	1554 del 15 de 09 de diciembre de 2021 RAD: 20212020023433	\$ 92.865.916

4

2.1 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 2021” dirigida a los funcionarios del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, con una participación de 380 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:

- Los participantes encuestados son pertenecientes a la mayoría de las dependencias del Ideam a nivel nacional, por lo cual se evidencia una multiplicidad en las dependencias intervinientes en la encuesta.
- Los participantes en la encuesta reportan que pertenecen a todos los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la entidad.
- De acuerdo al tipo de vinculación el 60,28% de los encuestados son de carrera administrativa, el 38,26% están vinculados mediante provisionalidad y el 1,44% son funcionarios de libre nombramiento y remoción.

- d. El rango de edad de mayor participación está entre los 26 a los 40 años de edad, con un 38,6%.
- e. El mayor número del cual se conforman los núcleos familiares de los encuestados corresponde a 4 personas, con un 32,49%
- f. El 60,59% de los encuestados manifiestan tener hijastros o personas adicionales a su núcleo familiar, mayores de edad, a cargo de ellos.
- g. El 84,1% 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.
- h. El 73,2% de los encuestados manifiesta no tener personas en situación de discapacidad dentro de su núcleo familiar y el 21,7% adicional de los encuestados manifiestan que la pregunta no aplica a sus actuales condiciones.

2.2 RESULTADOS ESTADÍSTICOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2021

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.
- b. Con un 47,8% 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.

Ruta de la felicidad

- a. El 81,9% de los encuestados indican que pueden tener un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.
- b. Referente a la vida personal y familiar se evidencia que el 30,32% no ha tenido dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo que dedica al trabajo, el 39,71% ha tenido el tiempo suficiente para compartir con sus familiares o seres queridos y el 32,85% ha dedicado tiempo suficiente a sus aficiones, intereses y cuidado personal.
- c. Entre los últimos doce meses el 54,51% de los funcionarios accedió a algún programa de bienestar en la entidad, el 54,87 % recibió algún estímulo o incentivo en el trabajo, el 89,53% participó en las jornadas de inducción y reinducción realizadas, el 78,7% se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral, el 85,55% realizó trabajo en casa y el 10,83% accedió al programa servimos.
- d. Las actividades deportivas y de actividad física con mayor predominancia son: Natación con un 36,2%, fútbol y ciclismo con un 29,7% y bolos con un 30,9%.
- e. Las actividades recreativas y vacacionales con mayor predominancia son: Caminatas ecológicas con el 80,5%, vacaciones recreativas con un 60,6%, campamentos con un 53,3% y picnic con 41,5%.
- f. La actividad artística y cultural con una significativa predominancia en su preferencia por parte de los participantes, es el cine con un 74,6%.
- g. El 71% de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades promoción y desarrollo del trabajo social.
- h. La actividad predominante en su participación en cuanto al cuidado de la salud es el manejo del estrés con un 56,3%.
- i. En términos generales los participantes manifiestan interés en su participación frente a la conmemoración de fechas especiales como día de la mujer, día del amor y la amistad, celebración de cumpleaños, novenas navideñas, etc., logrando un porcentaje del 94,6% en la opción de todas las expuestas en la encuesta.

- j. Con un significativo 94,2% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de integración familiar.
- k. Con un significativo 60,3% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de artes y artesanías.
- l. El 94,9% de los participantes no muestran interés en dictar cursos de artes y artesanías.
- m. El 54,2% 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 63,1 % de los encuestados manifiestan encontrarse satisfechos con los servicios que les presta su Caja de Compensación, el 36,9% de los encuestados que manifestó su insatisfacción en su mayoría aduce que se debe a las tarifas económicas que manejan y a la limitada demanda de actividades y programas que les ofrecen.
- o. El 81,5% de los encuestados reportan no encontrarse en carácter de prepensionados, en este sentido la mayoría manifiesta no aplicar para el desarrollo de temáticas de capacitación al respecto.

Ruta del crecimiento

- p. El 37,18% de los encuestados indican que en sus trabajos actuales tienen la oportunidad para desarrollar su carrera, el 26,35% indican que no tienen expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.
- q. El 52,3% de los encuestados tienen el siguiente pensamiento frente al instituto: “Quisiera permanecer el resto de mi carrera laboral en esta entidad”.
- r. Un 49,8% de los participantes muestran interés en realizar talleres y actividades para fortalecer el clima laboral, según la encuesta de necesidades de bienestar.
- s. Referente al clima laboral, el 66,42% de los encuestados consideran que las acciones desarrolladas por la entidad han mejorado el clima laboral, el 57,76% promovería ideas para la formulación del plan de clima laboral 2022 y el 81,94% considera necesario realizar talleres de liderazgo para contribuir a mejorar el clima laboral.
- t. De acuerdo a los funcionarios participantes de la encuesta que se encuentran vinculados mediante carrera administrativa, con un porcentaje que oscila entre el 61,73% se conoce el Plan de Estímulos e Incentivos, el 51,98% de los participantes indican que el Plan de Estímulos e Incentivos actual favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar, el 46,20% opina que el Plan de Incentivos contribuye que a su trabajo sea eficaz y productivo y el 49,45% está de acuerdo con el Plan de Estímulos que ofrece el Ideam.
- u. El 80,26% de los participantes han utilizado el compensatorio por cumpleaños como beneficio del salario emocional, sobre los demás compensatorios incluidos en el plan del año 2021. A su vez, los participantes en su mayoría hacen alusión a la importancia de generar compensatorios relacionados con la integración familiar.
- v. Con un porcentaje que oscila entre el 52,34% y el 53,06, los participantes consideran que los procesos de inducción y reintroducción al interior del instituto son buenos.
- w. El 32,1% de los encuestados indican que adaptarse a los cambios que han vivido en los últimos doce meses fue fácil para ellos.
- x. Con un porcentaje del 62,1% la modalidad de trabajo de los encuestados fue remota.
- y. Dentro de los últimos doce meses el 41,87% de los funcionarios encuestados consideran que contaron con la información necesaria para desempeñar su trabajo, el 36,82 tuvo el suministro de implementos de trabajo suficiente para cumplir con las labores asignadas y el 44,76% considera que las tecnologías de la información y comunicación de la entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.
- z. Teniendo en cuenta la experiencia de los funcionarios encuestados en su experiencia de trabajo en casa el 36,82 indica que les han respetado el horario laboral, el 47,29% hizo buen uso de las herramientas

tecnológicas, el 50,54 % tuvo facilidad para el desarrollo de sus funciones, el 44,76 % ha podido manejar su agenda de trabajo, el 41,8 7% ha desarrollado trabajo en equipo, el 38,62 % pudo participar en las actividades de bienestar y el 40,07 % tuvo un equilibrio del tiempo entre la vida familiar y laboral.

- aa.** Respecto a la situación de trabajo en casa, el 36,10% no se siente más distraído de sus deberes laborales en casa que en la oficina, el 32,49 % no se siente más ansioso, el 31,76 % no está de acuerdo ni en desacuerdo referente a la productividad en trabajo, el 28,15 % no se siente solo y desconectado de sus colegas, el 28,51 % considera que la entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar su salud mental durante la pandemia, el 33,21 % considera que su salud física no ha empeorado y el **36,46% su salud mental ha desmejorado..**
- bb.** Un 40,7 % de los funcionarios encuestados manifiestan que no tienen impedimentos para trabajar remotamente.
- cc.** El 23,2 % indica que desearían teletrabajar 3 días por semana.
- dd.** Respecto al conocimiento de los encuestados a la comisión y comités, el 79,78% indica que conoce a la Comisión de Personal, el 92,05% conoce el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo– COPASST y el 92,77 % conoce el Comité de Convivencia.
- ee.** El 84,5 % de los encuestados reconocen canales de comunicación en los cuales manifestar situaciones u opiniones sobre el Código de Integridad y el Conflicto de Interés.

2.3 MEDICIÓN VIGENTE DE CLIMA LABORAL

FACTORES INTRALABORALES

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B					
Dimension	NIVEL DE RIESGO				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
DOMINIO - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					
Características de liderazgo	23	15	21	14	28
Relaciones sociales en el trabajo	24	17	22	13	25
Retroalimentación del desempeño	22	11	17	27	23
DOMINIO - Control sobre el trabajo					
Claridad del rol	23	10	22	24	20
Capacitación	25	16	15	33	11
Participación y manejo del cambio	23	34	11	22	10
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	22	26	26	21	5
Control y autonomía sobre el trabajo	45	26	16	3	10
DOMINIO - Demandas del trabajo					
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	36	22	21	13	7
Demandas emocionales	38	30	20	7	5
Demandas cuantitativas	21	31	16	14	18
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	12	18	12	33	26
Demandas de carga mental	12	25	25	21	16
Demandas de la jornada de trabajo	35	24	16	17	9
DOMINIO - Recompensas					
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	46	20	12	9	13
Reconocimiento y compensación	11	20	25	26	17

FACTORES EXTRA LABORALES

FACTORES EXTRALABORALES					
DOMINIO - Único					
Dimension	NIVEL DE RIESGO				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	20	27	22	21	9
Relaciones familiares	76	19	3	2	1
Comunicación y relaciones interpersonales	35	22	23	11	9
Situación económica del grupo familiar	37	16	27	8	12
Características de la vivienda y de su entorno	16	19	22	30	12
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	37	14	20	16	14
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	14	12	18	23	34

SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS

FACTORES EVALUACIÓN DE ESTRÉS				
ENTIDAD:	IDEAM			
NIVEL DE RIESGO				
Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
22	20	17	18	23

Tabla 61. Perfil condiciones psicosociales general

CONDICIONES INTRALABORALES DOMINIOS

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B					
EMPRESA:	IDEAM				
Dominios	NIVEL DE RIESGO				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	23	14	20	18	25
Control sobre el trabajo	28	22	18	21	11
Demandas del trabajo	25	25	18	18	14
Recompensas	29	20	18	18	15

Tabla 28 Distribución de la población según las condiciones intralaborales Forma B

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Este dominio hace referencia a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Sumando las puntuaciones de los niveles de riesgo alto y muy alto, se presenta un nivel de riesgo del 43 %, lo que da cuenta que la forma en que se ejerce el liderazgo, así como las relaciones interpersonales entre los colaboradores constituyen niveles de riesgo significativos.

DIMENSIONES DEL DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B					
DOMINIO - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					
Dimension	NIVEL DE RIESGO				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características de liderazgo	23	15	21	14	28
Relaciones sociales en el trabajo	24	17	22	13	25
Retroalimentación del desempeño	22	11	17	27	23

Tabla 29 Dimensiones del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Forma B

Los colaboradores se sienten insatisfechos con la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. De manera que, las características de liderazgo constituyen un factor de riesgo y debe ser intervenido.

La percepción de los colaboradores frente a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: a) la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, b) las características y calidad de las interacciones entre compañeros, c) el apoyo social que se recibe de compañeros y d) el trabajo en equipo y cohesión son aspectos que no presentan niveles de riesgos altos significativos.

Para los colaboradores la información que reciben sobre la forma como realizan su trabajo no es suficiente. Esta información les permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Lo cual indica que es importante fortalecer el proceso de retroalimentación de desempeño que se realiza en la entidad, tanto en el uso de instrumentos por parte de la entidad para evaluar el desempeño en los colaboradores como en las retroalimentaciones periódicas y cotidianas que se llevan a cabo con los colaboradores.

DIMENSIONES DEL DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B					
DOMINIO - Control sobre el trabajo					
Dimension	NIVEL DE RIESGO				
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Claridad del rol	23	10	22	24	20
Capacitación	25	16	15	33	11
Participación y manejo del cambio	23	34	11	22	10
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	22	26	26	21	5
Control y autonomía sobre el trabajo	45	26	16	3	10

Tabla 30. Dimensiones del dominio control sobre el trabajo Forma B

La percepción de los colaboradores respecto a la claridad de la información para el desarrollo activo y eficaz de sus funciones y la identificación con las exigencias relacionadas con los principios de eficacia, calidad, técnica y ética, propios del servicio que tiene el trabajador para desempeñar adecuadamente su cargo, constituye un factor de riesgo y se relaciona como una dimensión que se debe intervenir. Para ello, se sugiere reforzar los procesos de inducción y reinducción, así como la clarificación de los perfiles de cargo.

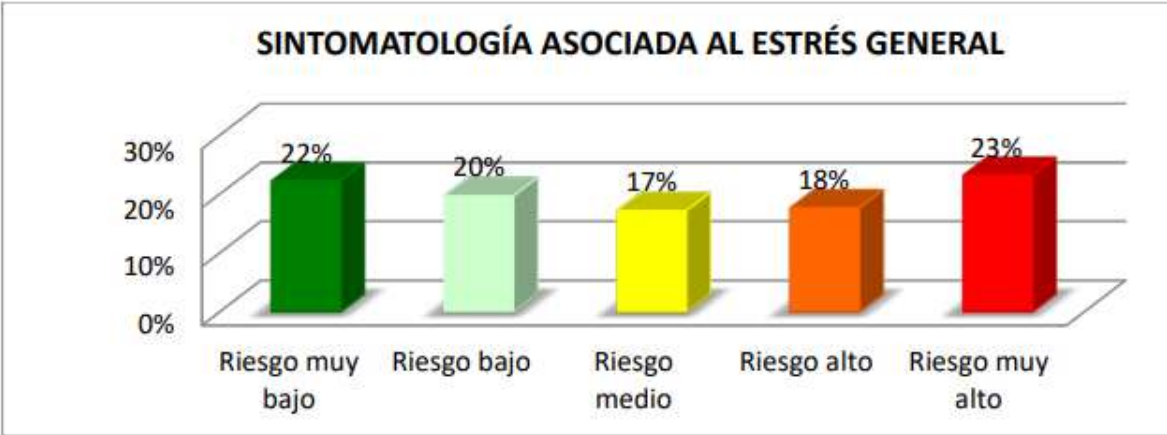
Respecto a las capacitaciones que los colaboradores consideran necesarias para realizar adecuadamente su trabajo, se trata de una dimensión a intervenir. Para ello, se sugiere el fortalecimiento de programa de capacitaciones con la población que conforma la forma B.

Frente al factor participación y manejo del cambio, en los colaboradores que conforman la forma B sobre los aspectos relacionados con sus actividades laborales y diferentes cambios que se presentan en la entidad, no se presentan niveles de riesgos significativos.

En la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos en la población que conforma la forma B, no se presenta un nivel de riesgo alto significativo.

Frente a la posibilidad de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso, los colaboradores se encuentran ampliamente satisfechos y es considerado como un factor protector y consideran que se les permite tomar decisiones con autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo asignado.

SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS GENERAL



Gráfica 18. Sintomatología asociada al estrés

SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA CON EL ESTRÉS				
NIVEL DE RIESGO				
Riesgo muy bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
22%	20%	17%	18%	23%

Tabla 58. Sintomatología asociada con el estrés

La anterior gráfica, permite evidenciar la existencia de sintomatología asociada al estrés en riesgos altos y muy altos en el 41% de la población. En este sentido, es muy importante que se realice un análisis más exhaustivo para determinar si estos resultados están asociados a respuestas propias del estrés y si el mismo se deriva de las condiciones intra o extra laborales, con anterioridad mencionadas.

PUNTOS A CONSIDERAR

- Se deben intervenir especialmente las dimensiones de:
 - Características de liderazgo, se debe reforzar la interacción entre los jefes y subalternos, de tal forma que los líderes generen apoyo individualizado dependiendo de las necesidades de cada trabajador, se recomienda realizar desayunos de trabajo para generar confianza, mejorar la comunicación entre ellos y conocer los diferentes puntos de vista de sus subalternos para que entre todos trabajen en pro del cumplimiento de las metas y objetivos. Así mismo, se obtienen resultados positivos cuando el líder destaca los aciertos y apoya las falencias brindando acompañamiento continuo para la mejora de los resultados y es capaz de delegar responsabilidades, aumentando el trabajo en equipo y la productividad.
 - Retroalimentación de desempeño, se debe realizar un especial trabajo con los líderes de la forma B para que logren apropiarse del instrumento de evaluación de desempeño y puedan visualizar no solo como un requisito de diligenciamiento, sino que realicen un trabajo mancomunado con los colaboradores para definir estrategias y tareas concretas que permitan mejorar su rendimiento. Así mismo, es importante entrenarlos en habilidades para que puedan generar estrategias de retroalimentación cotidianas con sus equipos de trabajo.
 - Claridad de rol, se sugiere reforzar los procesos de inducción y reinducción, así como la clarificación de los perfiles de cargo.
 - Capacitación, a través de la realización de un tamizaje que permita identificar los temas de formación de mayor relevancia que aporten directamente al buen ejercicio de sus labores.

- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, teniendo en cuenta la actual situación por la pandemia de COVID-19, en la que algunos colaboradores se encuentran en modalidad de trabajo en casa, es posible que tengan la sensación de que en ocasiones se dificulta visualizar el límite entre las actividades laborales, personales y familiares, ya que todas las actividades concernientes a estos contextos se dan en un mismo espacio. Para ello, es importante realizar talleres en la medida de lo posible virtuales para el manejo y planeación del tiempo y afrontamiento de la diversidad de funciones en un mismo espacio.
- Reconocimiento y compensación, es importante fortalecer la divulgación a los colaboradores sobre el programa de bienestar de la entidad, así como las estrategias que emplea la misma sobre reconocimientos.

 En cuanto a las condiciones extralaborales las dimensiones que especialmente se visualizan como críticas son:

- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, aunque se trata de un aspecto de difícil manejo para la entidad es importante visualizar la opción del manejo de horarios flexibles o implementar alternativas de teletrabajo a largo plazo.
- Características de la vivienda y del entorno, se sugiere fomentar capacitaciones sobre el manejo de aspectos como la seguridad personal y capacitaciones o talleres para fomentar el desarrollo del proyecto de vida fomentando la búsqueda de estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida.

 Al realizar una lectura por dependencias de la forma B se visualizan como dominios a fortalecer liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Secretaría General, Subdirección de Estudios Ambientales, Subdirección de Hidrología, Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas, Subdirección de Meteorología y Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental. En el dominio control sobre el trabajo la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental. En el dominio demandas del trabajo la Dirección General y la Oficina Asesora de Planeación. En el dominio recompensas la Oficina Asesora de Planeación, la Subdirección de Estudios Ambientales, la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental y la Oficina de Informática.

 Al realizar una lectura por el tipo de vinculación de la forma B, se observa que los servidores públicos presentan niveles de riesgos significativos en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

3. 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.

4. 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 sustituyan.

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.

- Ley 1955 de 25 de mayo de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, en los pactos transversales numeral V “Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro” numeral D “Innovación pública para un país más moderno” el cual tiene como objetivo impulsar la innovación pública en Colombia, se plantean los siguientes objetivos: (1) fortalecer el ecosistema de innovación pública; (2) robustecer las condiciones institucionales para impulsar la innovación pública y remover barreras; (3) promover una mentalidad y cultura afines a la innovación; (4) crear mecanismos de apoyo y financiación para materializar la innovación; (5) gestionar el conocimiento y los aprendizajes para crear valor público.

5. 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.



6. TIPO 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 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.

El plan contempla el otorgamiento de auxilios educativos para funcionarios e hijos los cuales serán distribuidos teniendo en cuenta el presupuesto de cincuenta millones de pesos (\$50.000.000) tratados así: Cuarenta millones de pesos (\$ 40.000.000) para auxilios educativos y diez millones de pesos (\$10.000.000) para la adquisición de las medallas, placas conmemorativas y bonos, 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 que sea expedido para tal efecto.

16

6.1 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.

6.2. 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:

- Traslados
- Encargos
- Comisiones
- Becas
- Proyectos especiales
- Publicaciones y reconocimiento públicos
- Auxilios educativos para los funcionarios y sus hijos. Si se adicionan recursos, se realizará una convocatoria de auxilios educativos que promuevan que las hijas de los funcionarios, estudien carreras orientadas a las ciencias puras y las ingenierías, como una continuación a la campaña mamá quiero ser científica promovida por el Ideam.

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 tendrá el reconocimiento a los servicios prestados, para todos aquellos funcionarios que se retiren del servicio por adquirir su derecho de pensión, así como aquellos que se han retirado dos (2) años hacía atrás.

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

Reconocimiento público

- 1) Reconocimiento público en acto especial
- 2) Publicación semestral en medios de comunicación disponibles de funcionarios destacados por publicaciones, participación en escenarios de nivel internacional.
- 3) Publicación a través la Intranet y del correo institucional, de la resolución mediante la cual la entidad, designa a los mejores servidores por excelencia individual, Antigüedad Laboral, equipos de trabajo, idea Innovadora, la cual se incorporará en su hoja de vida.
- 4) Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado de los funcionarios próximos a pensionarse y de quienes se hayan pensionado.
- 5) Implementación de la idea innovadora de años anteriores
- 6) Reconocimiento a los colaboradores con mayor cantidad de PQRS contestadas dentro de tiempos.
- 7) Reconocimiento por rendición de cuentas
- 8) Reconocimiento a los embajadores de valores de la vigencia.
- 9) Reconocimiento a funcionarios del grupo de servicio al ciudadano por su labor, de acuerdo al 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)"

17

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 pagas si se cuenta con los recursos para ello.

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN
1	Formulación del Plan Institucional de 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) Proyección y publicación de la convocatoria de inscripciones al "Concurso Mejor Equipo de Trabajo". c) Proyección y publicación de la convocatoria de inscripciones al "Concurso Mejor Idea Innovadora". d) Convocatoria para becas a los funcionarios de carrera administrativas y libre nombramiento y remoción, cumpliendo las disposiciones normativas establecidas en el Reglamento interno N° 121759 con el fondo del Icetex, teniendo como priorización las áreas misionales de Hidrología y Meteorología Aeronáutica según indicaciones de dirección general. 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.	Marzo – Noviembre
4	Publicación semestral en medios de comunicación disponibles de funcionarios destacados.	Noviembre
5	Implementación de la idea innovadora de años anteriores, seguimiento e informe respectivo de aplicación.	Abril-Noviembre

6	l) Registro de incentivos no pecuniarios: traslados, encargos, comisiones, becas, reconocimientos públicos.	Enero – Diciembre
7	Evaluación de avance y/o resultados del plan.	Enero – Diciembre

8. PRESUPUESTO

El presupuesto establecido para la ejecución del presente plan es de \$ 50.000.000 distribuido de la siguiente manera:

CONCEPTO	VALOR
Incentivos de los mejores funcionarios, trabajo en equipo e idea innovadora	\$ 10.000.000
Auxilios educativos contemplados en la Resolución 1108 de 27 de septiembre de 2019.	\$ 40.000.000
Becas para especializaciones y maestrías, financiadas con el convenio con el Icetex.	\$ 311.145.798
TOTAL	\$ 50.000.000

19

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.

9. INDICADORES DEL PLAN

Para evaluar la gestión del Plan Institucional de Estímulos e Incentivos 2022 se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento de los siguientes indicadores:

INDICADOR DE GESTIÓN

Número de actividades del plan efectivamente ejecutadas / Número de actividades del plan programadas X 100.

INDICADOR DE PRESUPUESTO

Presupuesto total ejecutado para el desarrollo del Plan de Incentivos / Presupuesto total asignado para el desarrollo del Plan de Incentivos X 100.

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

El presente Plan Institucional de Estímulos e Incentivos 2022 fue socializado al Comité de Gestión y Desempeño Institucional y aprobado mediante Acta del xx de enero de 2022.

Anexo 1. Resolución N° 1525 de 07 de diciembre 2021.

“Por la cual se establecen las condiciones especiales para la creación de Semilleros de Innovación en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales- IDEAM”

	Nombre	Cargo	Firma
Revisó	Dora Lucia Molina Solanilla	Coordinadora de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectó	María del Pilar Linares Herrera	Profesional Universitaria Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectó	Karen Mayerli Jara Vargas	Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	

Radicado Orfeo No: 20212020024583