

MINISTERIO DEL INTERIOR

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2021

**Subdirección de Gestión Humana
Grupo de Desarrollo de Personal**

Versión dos (2)



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PLAN DE INCENTIVOS 2020	6
4. OBJETIVOS	8
5. REQUISITOS PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS	8
6. MEJORES SERVIDORES	9
6.1 MEJOR SERVIDOR POR NIVEL JERARQUICO	9
7. MEJORES eQUIPOS dE TRABAJO	10
a) Definición de Equipo de Trabajo:	10
8. TIPO DE INCENTIVOS	11
8.1 PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS	12
8.2 PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	12
a) Programas Turísticos, Recreativos, Culturales, Pago de Estudios.	12
B) Traslados, encargos y comisiones.	12
9. DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS	13
10. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS	14



1. INTRODUCCIÓN

En el marco del Bienestar Social de la Administración Pública, anualmente el Ministerio del Interior formula y desarrolla para la vigencia correspondiente, el proyecto del Plan Institucional de Incentivos, orientado a premiar a los servidores a nivel individual, con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior; y a nivel grupal, con base en la calificación alcanzada por los equipos en la sustentación de los proyectos o trabajos que inscriban en el “Concurso Mejores Equipos de Trabajo”. Lo anterior, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores, contribuyendo de esta manera al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

La Subdirección de Gestión Humana a partir del proyecto del Plan de Incentivos, llevará a cabo el proceso de designación de los mejores empleados y reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la presente vigencia, junto con la asesoría y apoyo del Subcomité de Talento Humano.

2. 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 párrafo 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** indica en su artículo 19º: *“Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar social e incentivos.*

(...)

Artículo 26º.- 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 29º.- 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 30º.- 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 31º.- 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 32º.- 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 33º.- Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de los 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 1º.- La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.

Parágrafo 2º.- 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 3º.- 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 34º.- 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.

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

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los servidores se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Artículo 2.2.10.11 Procedimiento para el otorgamiento de incentivos. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”, adoptado por el Ministerio del Interior mediante Resolución No. 0139 del 01 de febrero de 2019,” respecto al uso de la calificación sobresaliente señala el artículo 12º que la misma permitirá adquirir derechos de carrera, acceder a encargos, tener derecho a comisión, desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo, acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad, entendiéndose como evaluación sobresaliente la equivalente al nivel de excelencia de que trata el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015.

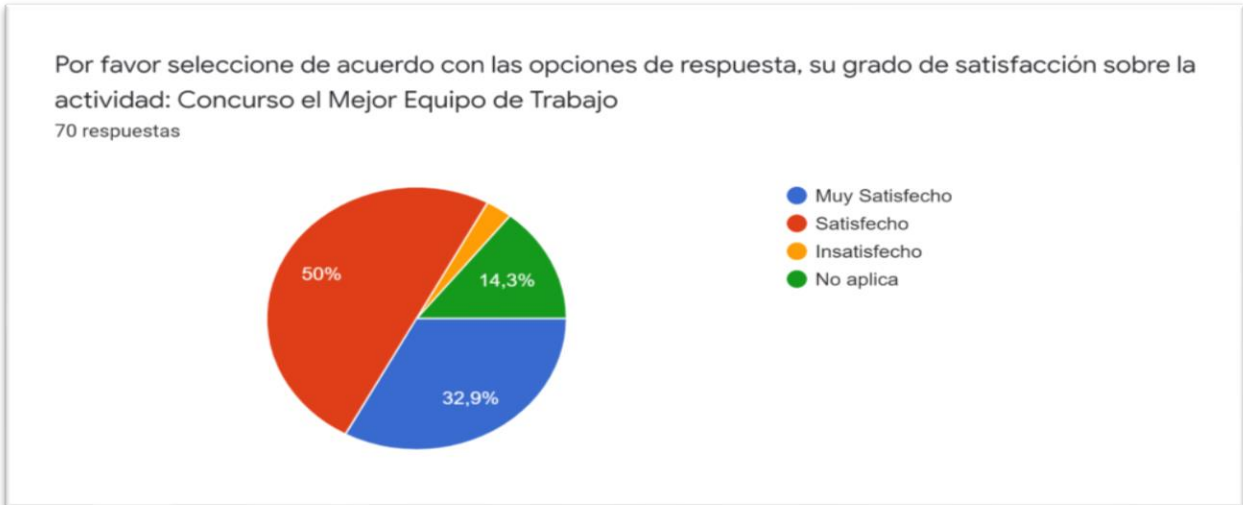
Resolución 0759 del 3 de junio de 2021: “Por la cual se adiciona la resolución No. 585 del 25 de abril de 2019 para crear el Subcomité Institucional de Talento Humano”, encargado de apoyar la gestión y coordinación para la formulación y seguimiento de los planes, programas y proyectos que adelanta la entidad, a través de la Subdirección de Gestión Humana para fortalecer la Dimensión Estratégica del Talento Humano, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en sus políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH y de integridad.



3. RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ACTIVIDADES PLAN DE INCENTIVOS 2020

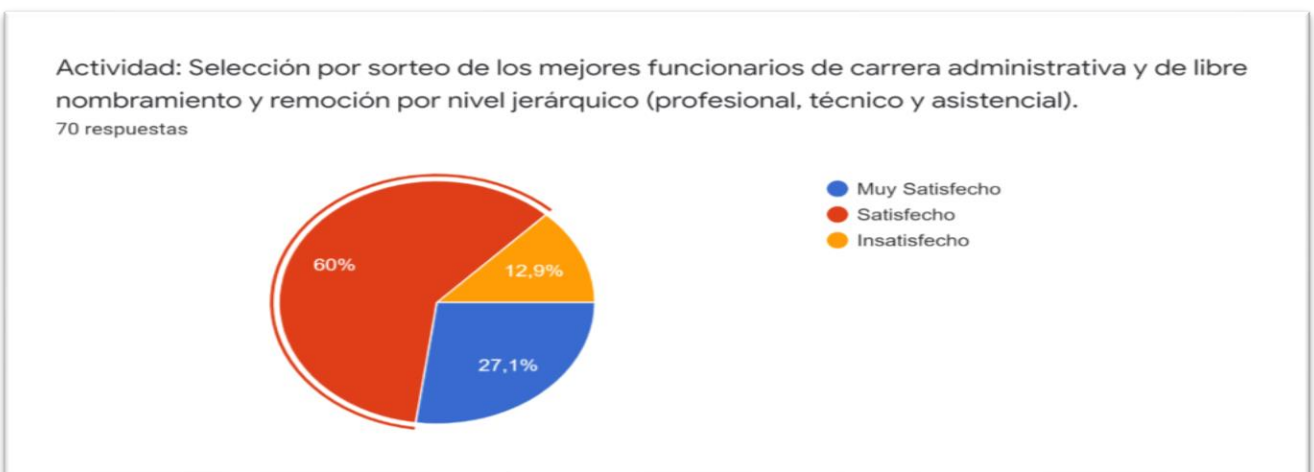
En el mes de enero de 2021 se remitió una encuesta virtual a todos los funcionarios beneficiarios del Plan de Incentivo 2020, con el fin de evaluar las actividades desarrolladas a lo largo de la vigencia, de la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

• Medición de la satisfacción sobre la actividad: Concurso el Mejor Equipo de Trabajo



De acuerdo a la encuesta realizada por 70 funcionarios beneficiarios de algunas de las actividades contenidas en el Plan de Incentivos 2020, el 82,9% se encontró muy satisfecho y satisfecho con esta actividad, el 14,3% respondieron “no aplica”, es decir, no presentan opinión sobre esta actividad y, solo el 2,8% lo calificaron como insatisfechas.

• Selección por sorteo de los mejores funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción por nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial).

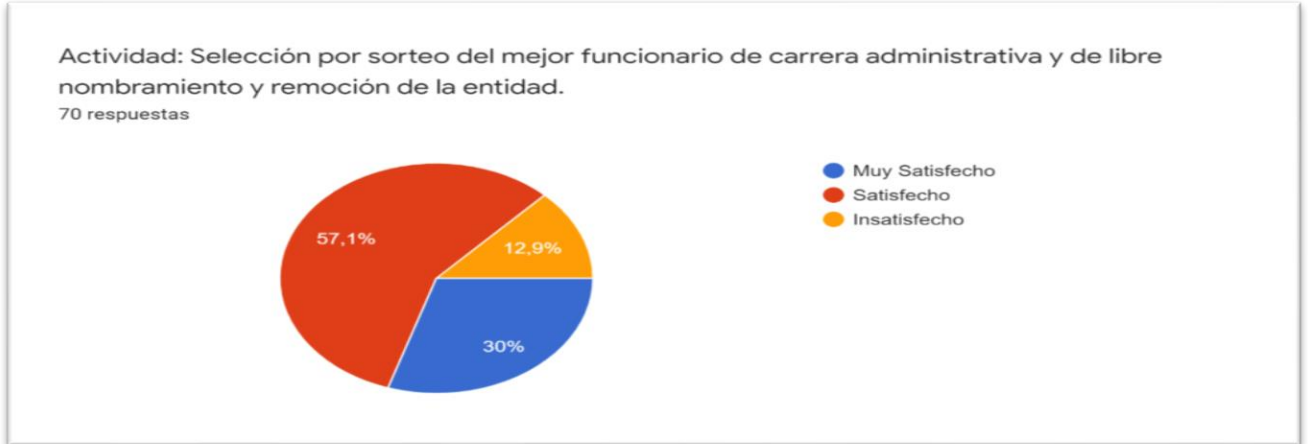


Del total de los encuestados el 87,1% se sintieron entre muy satisfechos y satisfechos con el desarrollo de la selección por sorteo de los mejores funcionarios de carrera administrativa y de



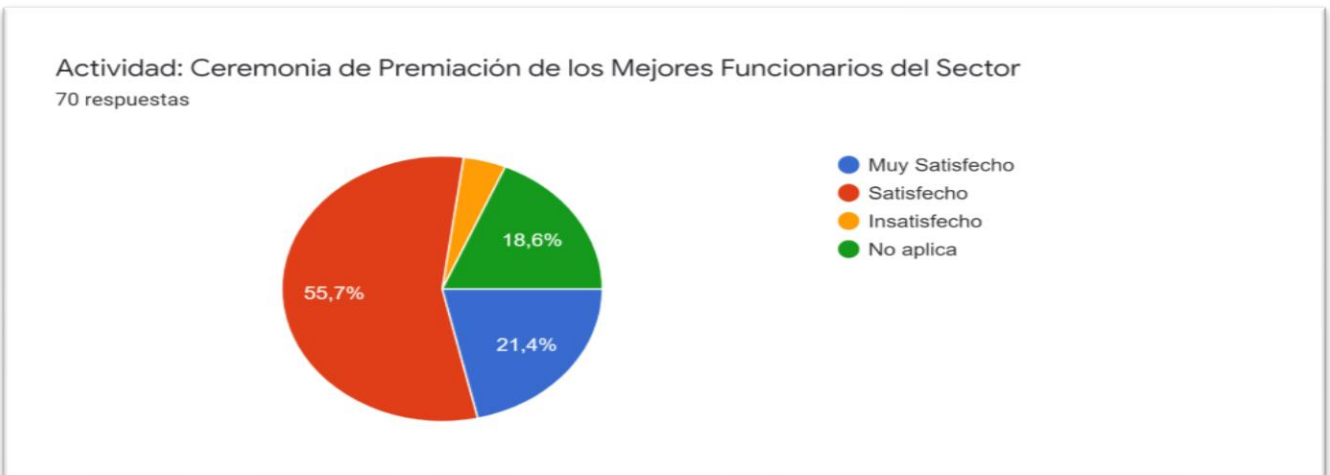
libre nombramiento y remoción por nivel jerárquico en la entidad, en el marco del Plan de Incentivos 2020.

• **Selección por sorteo del mejor funcionario de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad.**



El 87.1% de las personas encuestadas se sintieron muy satisfechas y satisfechas con el desarrollo de esta actividad realizada mediante sorteo. Sin embargo, el 12.9% se sintió insatisfecho, esto puede deberse a que el mecanismo es ambivalente.

• **Medición de la satisfacción sobre la actividad: Concurso el Mejor Equipo de Trabajo**



El 77.1% de las personas que realizaron la encuesta se sintieron muy satisfechos y satisfechos con el desarrollo de la Ceremonia de Premiación de los mejores funcionarios realizado con las entidades del sector. Solo el 4.3% se consideran insatisfechos, lo que puede atribuirse a su no participación en este tipo de eventos.



- **Entrega del incentivo no pecuniario individual al grupo de funcionarios designados como los mejores de la entidad, conforme a la Resolución 0926 de 2020.**



El 97,1% de los funcionarios encuestados se percibieron muy satisfechos y satisfechos con la asignación y entrega del incentivo no pecuniario a nivel individual, lo que puede guardar relación con que el beneficio cobijó a la mayoría de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

4. OBJETIVOS

- Premiar el desempeño de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial con calificación sobresaliente en el periodo inmediatamente anterior y, a los equipos de Trabajo que, en estricto orden de mérito, hayan alcanzado el 1°, 2° y 3er mejor puntaje de calificación, en los proyectos postulados al Concurso “Mejor Equipo de Trabajo”.
- Motivar y estimular la cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de un mayor compromiso y sentido de pertenencia en el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Crear condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

5. REQUISITOS PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS

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

- a) Acrediten tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año, entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021.
- b) No hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la



fecha de postulación o durante el proceso de selección. No obstante, si durante el proceso de desarrollo del Plan de Incentivos de la vigencia, el empleado es sancionado disciplinariamente, dicha situación se constituirá en causal de exclusión.

- c) Acrediten calificación en el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Lo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015.

A nivel grupal, serán objeto de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los equipos que, en el Concurso *Mejor Equipo de Trabajo*, logren los tres (3) mejores puntajes de calificación, de acuerdo con los criterios fijados para tal fin, a través del formato establecidos en el procedimiento de asignación de incentivos.

6. MEJORES SERVIDORES

Serán designados como **mejores** servidores de Carrera y de Libre Nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, quienes además de haber alcanzado una calificación sobresaliente en el periodo de evaluación inmediatamente anterior, adicionalmente cumplan con los demás requisitos señalados en el numeral cinco (5) del presente documento. Lo anterior, de acuerdo con lo expuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el artículo 12 del Acuerdo No. 20181000006176 del 18 de octubre de 2018 *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”*, respecto al uso de la calificación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente, en concordancia con lo señalado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015.

6.1 MEJOR SERVIDOR POR NIVEL JERARQUICO

Tanto el mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. No obstante, cuando hayan más de un (1) funcionario de cada nivel con la más alta calificación, el Subcomité Institucional de Talento Humano seleccionará mediante sorteo, al mejor servidor público de los niveles profesional, técnico y asistencial tanto de carrera como de libre nombramiento y remoción entre los funcionarios del grupo de evaluados que hayan obtenido la más alta calificación. Lo anterior, en virtud de lo previsto en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015.

6.2. MEJOR SERVIDOR DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

A partir del listado de quienes fueron seleccionados como mejores servidores de cada uno de los niveles, será seleccionado el mejor servidor de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015.

Esta selección la realizará, el Subcomité Institucional de Talento Humano mediante el sistema de sorteo, de acuerdo a lo establecido en el punto anterior, en presencia del Jefe de la Oficina de Control Interno, quien actuara como testigo del proceso.



7. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

A) Definición de Equipo de Trabajo:

Se entenderá por equipo de trabajo, el grupo de servidores que, en forma cooperativa y coordinada, desarrollen sus funciones contribuyendo a la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los equipos de trabajo pueden estar integrados por servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias.

Requisitos para participar en el concurso mejor equipo de trabajo:

b) Características de los Equipos

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

- Sus integrantes pueden pertenecer a cualquiera de los niveles jerárquicos, así como a una misma dependencia o a distintas dependencias.
- Cada equipo debe estar conformado mínimo por cuatro (4) integrantes cuya naturaleza de su empleo sea de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción y máximo por diez (10) integrantes.
- Cada equipo podrá postular solamente un trabajo, sin embargo, sus integrantes podrán hacer parte de más de un equipo.

c) Requisitos de los Trabajos Postulados

- Los trabajos presentados por los equipos deben haber concluido en el año inmediatamente anterior, es decir, 2020.
- Los resultados del trabajo deben responder a criterios de excelencia y que además signifiquen una mejora en los servicios que la entidad presta a sus grupos de valor.
- Deben estar sustentados en experiencias institucionales exitosas, innovadoras, creativas, que demuestren productos de gestión y generación de impacto y resultados de mejoramiento de procesos o procedimientos de la entidad.
- Los logros o resultados alcanzados, deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece el Ministerio del Interior.



d) Convocatoria e Inscripción

- La Subdirección de Gestión Humana, realizará la convocatoria a las diferentes dependencias para que postule los dentro de una fecha determinada.
- Los equipos interesados deben tener en cuenta los lineamientos, requisitos y términos establecidos en la convocatoria de inscripción.
- Si vencido el termino o plazo fijado en la convocatoria, el número de proyectos inscritos es inferior a tres (3) o no cumplen los requisitos, el concurso será declarado desierto, y los recursos aprobados por el Comité para el reconocimiento de estos, será agregado al presupuesto destinado al reconocimiento de los mejores servidores.

e) Evaluación y Selección de los Mejores Equipos

- Concluida la etapa de inscripción, la Subdirección de Gestión Humana convocará a los equipos para la sustentación ante el jurado evaluador, conformado por los integrantes del Subcomité Institucional de Talento Humano y/o con expertos externos que colaboren con esta labor. En la convocatoria se informará: día, hora, fecha, lugar y tiempo establecido para la sustentación.
- Los equipos de trabajo inscritos y que cumplan los requisitos descritos en este documento, deberán realizar una sustanciación pública del proyecto nominado por el mismo equipo.
- Para la evaluación de los equipos, el jurado tendrá en cuenta los criterios de evaluación establecidos en el procedimiento de asignación de incentivos vigente.
- La selección de los equipos se hará con base en la evaluación los resultados del trabajo inscrito, la calidad del mismo, sus efectos en el mejoramiento del servicio y la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
- En la eventualidad de presentarse situación de empate, el monto de los incentivos asignado a cada uno de los equipos declarados en empate, se sumará y se redistribuirá por partes iguales entre los dos (2) equipos.
- Concluido el proceso de evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo, el Subcomité Institucional de Talento Humano firmara el acta correspondiente.

8. 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 con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2021, el cual corresponde a Ciento Veintisiete Millones Doscientos Veintidós Mil Pesos M/L **\$127.222.000**, respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) No. 67121 del 15 de marzo de 2021, expedido por el Grupo de Gestión Financiera y Contable, adscrito a la Subdirección Administrativa y Financiera.



8.1 PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS

El plan de incentivos pecuniarios, estará constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo que haya logrado el primer puesto en el “*Concurso Mejor Equipo de Trabajo*”, 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.

8.2 PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

De acuerdo con lo estipulado en los artículos 32 y 33 del Decreto 1567 de 1998, el plan de incentivos no pecuniarios, estará orientado a hacer un reconocimiento a los servidores que cumplan con los requisitos descritos en el numeral 5 para el otorgamiento de incentivos y, a los equipos que, en el *Concurso Mejor Equipo de Trabajo*, alcancen el segundo y tercer puesto.

Conforme a las posibilidades planteadas en la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 2021, Las modalidades de incentivos no pecuniarios contempladas en el presente plan son las siguientes:

A nivel individual y grupal:

A) PROGRAMAS TURÍSTICOS, RECREATIVOS, CULTURALES, PAGO DE ESTUDIOS.

- Reconocimiento en especie a través de la financiación de programas turísticos, recreativos y/o culturales organizados por el empleado o por los equipos; financiación de actividades de integración con el núcleo familiar del empleado. La financiación puede estar representada en gastos de pasajes, estadía, alimentación.
- Reconocimiento público en acto especial, a los mejores servidores por su desempeño en el nivel sobresaliente, así como a los mejores equipos de trabajo equipos de trabajo.
- Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido), de un semestre o trimestre de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección del funcionario seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes

A nivel grupal:

B) TRASLADOS, ENCARGOS Y COMISIONES.

- Estas modalidades de incentivos, se regirán por las disposiciones, procedimientos y requisitos vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan. Las comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción y de período, podrán ser concedidas para dentro o fuera de la entidad, a uno (1) o varios miembros de los equipos de trabajo ganadores, conforme a las necesidades del servicio y discrecionalidad del nominador. En todo caso, para los encargos y comisiones se tendrá en cuenta lo señalado al respecto en los artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, en el que se indica que : “...*los servidores de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su*



ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente...” y el artículo 26 de la citada ley “...Los servidores de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual...”.

9. DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

El monto de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, definido con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2021 y que será distribuido de la siguiente manera:

DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS		
BENEFICIARIOS	TIPO DE INCENTIVO	MODALIDAD DEL INCENTIVO
1. Equipo de Trabajo, Primer Puesto	Pecuniario	Reconocimiento económico por el valor de Tres Millones de pesos M/L (\$ 3.000.000).
Equipo de Trabajo, Segundo Puesto	No Pecuniario	Reconocimiento en especie, por el valor de Dos Millones Ochocientos Mil pesos M/L (\$ 2.800.000)
Equipo de Trabajo, Tercer Puesto	No Pecuniario	Reconocimiento en especie, por el valor de Dos Millones Doscientos Mil pesos M/L (\$ 2.200.000)
2. Mejores Funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción	No Pecuniario	Reconocimiento en especie, por el valor de Setecientos Cincuenta Mil pesos M/L (\$ 750.000) para cada uno de los funcionarios (mejor de carrera administrativa y mejor de libre nombramiento y remoción). En total, Un Millón Quinientos Mil Pesos M/L (1.500.000).
3. Número de funcionarios de la entidad que cumplan los requisitos establecidos en el numeral 5º del Plan Institucional de Incentivos	No Pecuniario	Reconocimiento en especie otorgado a nivel individual, por el valor de Ciento Diecisiete Millones Setecientos Veintidós Mil Pesos M/L (117.722.000), distribuido por igual entre quienes cumplan los requisitos.

La cuantía de los incentivos no pecuniarios referida en la tabla anterior, deberá ser utilizada para financiación de programas turísticos, recreativos, culturales o pago de estudios, conforme a lo señalado en el literal a, numeral 8.2 del presente documento; aclarando por lo tanto que el Ministerio, no entregará sumas en efectivo o en cheque a servidores y equipos de trabajo beneficiados con los incentivos no pecuniarios.

Así mismo, el funcionario que no realice el trámite de cobro del incentivo asignado, dentro del plazo estipulado en la resolución de reconocimiento de incentivos que emitirá la entidad, como sanción, será excluido en el evento de volver a estar entre los postulados para otorgamiento de incentivos en la siguiente vigencia. Lo anterior, con el fin de evitar detrimento del presupuesto asignado al servicio de estímulos.



10. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS

No.	ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN
1	Formulación del Plan Institucional de Incentivos	Enero - Abril
2	Presentación del Plan ante el Comité de Gestión y Desempeño, para su correspondiente revisión y aprobación.	Junio
3	Desarrollo de las actividades del Plan: a) Proyección resolución adopción Plan aprobado por el subcomité. b) Selección de los mejores servidores. c) Proyección y publicación de la convocatoria de inscripciones al <i>“Concurso Mejor Equipo de Trabajo”</i> . d) Proyección y entrega de la convocatoria para la sustentación de los trabajos inscritos al concurso. e) Evaluación y selección de los Mejores Equipos de Trabajo. f) Proyección resolución de selección, asignación y pago de los incentivos. g) Ceremonia de reconocimiento de incentivos a servidores y a los equipos de trabajo. h) Seguimiento al trámite del cobro de los incentivos asignados.	Julio - Diciembre