



PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA GRUPO DE TALENTO HUMANO

**Bogotá D.C.
2023**



INTRODUCCIÓN

Un pilar fundamental del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural es el talento humano, de manera que su bienestar es prioridad, razón por la que la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Dada la necesidad de elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los funcionarios, y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por la ley en materia de Bienestar Social, presenta el Plan Institucional de Incentivos para la vigencia 2023 con el objetivo de reconocer a los servidores de carrera administrativa y al mejor de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño; así como los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo.

Este documento responde a la identificación de necesidades y expectativas de los funcionarios, las recomendaciones y sugerencias de los funcionarios que participaron activamente en las actividades desarrolladas durante la vigencia 2022, la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores públicos para el año 2023, los resultados arrojados de la implementación de la batería de riesgo psicosocial.

El plan permitirá y facilitará el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar, y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.



1. REFERENCIA NORMATIVA

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio se encuentra desarrollado conforme la normatividad vigente, así como por los criterios técnicos.

- Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998. “Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

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, Y 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 empleados 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 empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

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 de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

RTÍCULO 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 empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

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.



- Ley 734 de 2002. Artículo 33 numeral 4 y 5.
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004. “Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1960 de 2019 “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Ley 1811 de 2016. “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”.
- Ley 1887 de 2018 “Por la cual se crea la semana del Blog y otros contenidos digitales y se dictan otras disposiciones”
- Resolución 202 de 21 de junio de 2019 “Por la cual se establece el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores empleados de carrera administrativa del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- CONPES 3992 de 2020

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Generar acciones que enaltezcan al Servidor Público mediante el reconocimiento, generando valor a su gestión y siendo un modelo para seguir para los demás funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reconocer a los servidores públicos de carrera administrativa y al mejor de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño.
- Propender por el desarrollo integral de los servidores dentro del marco de políticas para el logro de los objetivos del ministerio.



3. PRINCIPIOS

- Humanización del Trabajo:

Dar la oportunidad a las servidoras y servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica y que desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

- Equidad y Justicia:

Promover actitudes de reconocimiento para todas y todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.

- Sinergia:

Todo incentivo entregado, beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a las servidoras y servidores, lo cual redundará en la gestión dirigida al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

- Objetividad y Transparencia:

Definición y divulgación entre todas y todos los servidores públicos de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.

- Coherencia:

Cumplimiento de lo establecido en el Sistema de Estímulos, a través del Programa de Incentivos.

- Articulación:

Los incentivos deberán definirse de manera tal que cumplan con las expectativas de las servidoras y servidores de la Entidad.

4. TIPOS DE INCENTIVOS

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural contempla dentro de su Plan de incentivos los siguientes:



1. Reconocimiento en público de la labor meritoria.
2. Reconocimiento por escrito por parte del Señor Ministro (a) de Agricultura y Desarrollo Rural
3. Apoyo para realizar actividades turísticas (planes turísticos, pasajes aéreos o terrestres, estadía y gastos de alimentación)
4. Apoyo para realizar actividades socioculturales, recreativas y deportivas
5. Apoyo para la publicación en medios de circulación nacional e internacional de trabajos de tipo institucional o personal que estén relacionados con el sector agrario y de desarrollo rural.
6. Apoyo para la financiación de investigaciones preferiblemente de temas agropecuarios y de desarrollo rural.
7. Apoyo a planes de afiliación a una institución (elegida por el funcionario), que en su conjunto cuente con programas de ejercicio, salud, estética y gimnasio en general.
8. Apoyo para planes familiares de medicina prepagada y/o salud oral y visual.
9. Suscripción a publicaciones especializadas, revistas y/o diarios de circulación nacional.
10. Adquisición de tecnología representada en hardware o software.
11. Apoyo para el pago de matrículas y/o pensiones para educación formal y no formal del funcionario, los hijos y/o el conyugue.

Para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de carrera, y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo no inferior a (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de postulación.
- Acreditar el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación de conformidad con el sistema de evaluación aplicado.

5. PRESUPUESTO

El presupuesto de funcionamiento asignado para el Plan de Incentivos para la vigencia 2023 es de CUARENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS



OCHENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS VEINTSEIS PESOS MCTE.
(\$42.888.226.000) MCTE.

6. INCENTIVOS A ENTREGAR

Mejores Funcionarios: TREINTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MCTE. (\$34.500.000,00), distribuidos de acuerdo a lo establecido en la Resolución 202 del 21 de junio de 2020:

- Mejor Empleado (mujer y hombre) de carrera administrativa del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- Mejor Empleado de carrera Administrativa Nivel Asesor
- Mejor Empleado (mujer y hombre) de carrera administrativa el nivel profesional.
- Mejor Empleado (mujer y hombre) de carrera administrativa el nivel técnico.
- Mejor Empleado (mujer y hombre) de carrera administrativa el nivel Asistencial.
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y GERENTE PÚBLICO

BENEFICIARIOS. Será beneficiario como mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, quien cumpla con los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural no inferior a un (1) año, período que será contabilizados máximo hasta la fecha límite de entrega de las calificaciones definitivas de la Evaluación del Desempeño.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. Sin embargo, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección constituye causal de exclusión de este.
3. Acreditar nivel excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

PROCEDIMIENTO DE SELECCION. La medida

1. La Coordinación del Grupo de Talento Humano de conformidad con el resultado de la evaluación definitiva del desempeño laboral para el periodo comprendido entre el 01 de febrero 2022 y el 31 de enero de 2023, conformara los listados



- de los funcionarios de carrera administrativa que hayan accedido al nivel sobresaliente per cada nivel jerárquico.
2. La Coordinación del Grupo de Talento Humano presentará al Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos el listado de los empleados cuyas calificaciones alcanzaron nivel sobresaliente por cada uno de los niveles jerárquicos.
 3. El Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos, seleccionará al mejor (mujer y hombre) empleado de carrera administrativa del ministerio, a los mejores (mujer y hombre) empelados de carrera administrativa en cada nivel [jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la adopción del Sistema Tipo de evaluación del Desempeño Laboral establecido per la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo CNSC No. 6176 del 10 de octubre de 2018.
 4. El Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos, seleccionará al mejor Gerente Publico de acuerdo con el resultado de la consolidación de cumplimiento del Acuerdo de Gestión del año 2022, el cual para el momento de la selección deberá encontrarse vinculado.

No podrán ser elegidos mejor funcionario de carrera administrativa de la Entidad, mejores funcionarios de carrera administrativa en cada nivel jerárquico o mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, quienes hayan sido seleccionadas en el año inmediatamente anterior.

PROCEDIMIENTO PARA DESEMPATAR. En el evento de existir empate en la selección del mejor (mujer y hombre) empleado de carrera administrativa del ministerio, a los mejores (mujer y hombre) empelados de carrera administrativa en cada nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, este se dirimirá conforme al puntaje obtenido, según los siguientes criterios:

1. TALENTO HUMANO: Puntaje máximo a otorgar veinte (20) puntos.

Participación en Capacitaciones:	Puntaje
Una (1) y dos (2) capacitaciones	Dos puntos
Tres (3) y cuatro (4) capacitaciones	Tres puntos
Cinco (5) o más capacitaciones	Cinco puntos
Participación en actividades de Bienestar:	Puntaje
Una (1) y dos (2) capacitaciones	Dos puntos
Tres (3) y cuatro (4) capacitaciones	Tres puntos
Cinco (5) o más capacitaciones	Cinco puntos

2. CALIFICACIÓN JEFE INMEDIATO: Puntaje máximo a otorgar cinco (5) puntos.



- Calidad del trabajo: Dos (2) puntos
- Trabajo en equipo: Un (1) punto
- Cumplimiento de horario: Un (1) punto
- Comunicación asertiva Un (1) punto

En caso de persistir el empate se realizará una votación con todos los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

- Semana Nacional del Blog y Contenidos Digitales: CUATRO MILLONES CIENTO NOVENTA Y CUATRO MIL CIENTO TRECE PESOS MCTE. de acuerdo a lo establecido en la Ley 1887 de 2018, Por medio de la cual se crea la Semana Nacional del Blog y otros contenidos digitales y se dictan otras disposiciones En particular lo referente al Artículo 4 de la Ley 1887 de 2018 :

Condecoraciones y estímulos para Blogueros u otros creadores de contenidos creativos digitales. Los Ministerios (...) tendrán el compromiso de escoger anualmente por lo menos a un bloguero u otro creador de contenidos creativos digitales, que se haya destacado en su labor conforme al área afín de la institución, para condecorarlo u otorgarle estímulos, con el objeto de fortalecer y dignificar esta labor tan importante para la sociedad. Estos reconocimientos se llevarán a cabo durante la Semana Nacional del Blog y otros Contenidos Creativos Digitales.

REQUISITOS. Se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser servidor público inscrito en carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
2. Tener por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad al momento de postulación.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente el último año.
4. Para que un contenido creativo sea considerado como digital, deberá cumplir con las siguientes características:
 - Debe tratarse de un bien intangible sujeto a la protección de derechos de autor.
 - Debe permitir ser copiado transmitido o utilizado mediante redes de telecomunicación o herramientas TIC.
 - Contempla sectores tales como música, audiovisual, editorial gráfico, videojuegos, contenidos, transmediales, realidad, virtual y/o aumentada Blog y Vlogs, entre otro que cumplan con las características el que se refiere el presente artículo.



PROCEDIMIENTO. Para la selección del mejor creador de contenidos creativos digitales del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se procederá así:

- Se convocará a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, para que realicen una postulación de sus creaciones a fin de participar dentro del proceso de conmemoración de la Semana Nacional del Blog y otros Contenidos Creativos Digitales.
- La Coordinación del Grupo de Talento Humano en colaboración con la Oficina de Prensa y Comunicaciones del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, validarán que los candidatos inscritos cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 15 de la presente resolución y presentarán los candidatos ante el Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos, quienes atendiendo a los principios de igualdad, libre expresión, equidad y oportunidad decidirán el funcionario que será elegido como el Mejor creador de contenidos digitales del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

- Mejor Equipo de Trabajo: CUATRO MILLONES CIENTO NOVENTA Y CUATRO MIL CIENTO TRECE PESOS MCTE

2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 82)

Artículo 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para



ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 83)

LUIS ENRIQUE LÓPEZ CARRIZOSA
Coordinador Grupo de Talento Humano