



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

PE02-PN04

Versión 1.0



CONTROL DE CAMBIOS

No. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
063	10 ABR. 2019	1.0	Adopción del Plan

AUTORIZACIONES

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
ÁREA TÉCNICA	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	LÍDER DEL PROCESO
Nombre Fernando Aguirre Panche Martha Patricia Zuica Monzón Iván Darío Malaver	Nombre: Julio Roberto Fuentes Vidal	Nombre: Edgar Arturo Pintor Peláez
Firma: 	Firma: 	Firma:
Cargo: Profesional Subdirección de Gestión Corporativa Profesional Especializado Talento Humano- Subdirección de Gestión Corporativa	Cargo: Profesional Oficina Asesora de Planeación	Cargo: Subdirector de Gestión Corporativa



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

PE02-PN04

Versión 1.0



PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2019

INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

Bogotá D. C., enero de 2019



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

PE02-PN04

Versión 1.0



Equipo Directivo

Clara Lucía Sandoval Moreno
Directora General
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal

Edgar Arturo Pintor Peláez
Subdirector de Gestión Corporativa

Luis Carlos Patiño Tovar
Subdirector de Atención a la Fauna

Catalina Rivera Forero
Subdirector de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento

Luz Marina Galindo Caro
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Jonathan Ramírez Nieves
Jefe Oficina Jurídica

Equipo Técnico

Fernando Aguirre Panche – Grupo de Talento Humano - Subdirección de Gestión Corporativa.
Iván Darío Malaver Rodríguez - Grupo de Talento Humano - Subdirección de Gestión Corporativa.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Protección y
Bienestar Animal

TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

PE02-PN04

Versión 1.0



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. OBJETIVOS.....	5
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
2. ALCANCE.....	6
3. MARCO NORMATIVO	6
4. REQUISITOS.....	8
5. SELECCIÓN.....	9
5.1. EMPATE	10
6. INCENTIVOS A RECONOCER.....	10
7. EVALUACIÓN PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	10
8. PRESUPUESTO	11

	TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS		
	PE02-PN04	Versión 1.0	

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

De igual manera, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

Por lo anterior el Plan de Incentivos es uno de los procesos de mayor importancia para motivar el comportamiento de los servidores públicos del Instituto, en busca del Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores, construyendo un ambiente laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo.

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor servidor público del Instituto.

1. OBJETIVOS.

1.1 OBJETIVO GENERAL.

Otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso, motivando a los servidores del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, que tienen derecho a recibir estos incentivos para que su desempeño sea mayor, fortaleciendo el nivel de satisfacción eficiencia, eficacia y sentido de pertenencia con el Instituto.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.
- Estimular el desempeño efectivo de los servidores y de sus equipos de trabajo.
- Generar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad, participación de los servidores públicos

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS		
	PE02-PN04	Versión 1.0	

2. ALCANCE.

Los incentivos que reconocen a los servidores públicos del Instituto serán no pecuniarios para el mejor servidor de carrera de la entidad y para el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de acuerdo con cada uno de los niveles jerárquicos del Instituto.

3. MARCO NORMATIVO

Respecto del Plan Anual de Incentivos debemos tener en cuenta la normativa vigente de la siguiente manera:

1. Ley 734 de 2002

Artículo 33. Derechos. "Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

(...) 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes".

2. Decreto 1567 de 1998.

"Artículo 13°. - Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese 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°. - Programas de Bienestar Social e Incentivos. 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°. - 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 empleados, programas de bienestar social e 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 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".

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	TALENTO HUMANO		 <p>Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS		
	PE02-PN04	Versión 1.0	

3. Ley 909 de 2004

“Artículo 36. Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados 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.”

4. Ley 1227 de 2005

“Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 77. 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 empleados 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.

Artículo 78. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados 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.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 79. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de 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 decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 80. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS		
	PE02-PN04	Versión 1.0	

80.1. *Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*

80.2. *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*

80.3. *Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.”*

5. Decreto 1083 de 2015

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 empleados 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.

4. REQUISITOS.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, los requisitos para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal serán los siguientes:

- a. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

En el evento de que una servidora o servidor público seleccionado en nivel de excelencia, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión de este.

Teniendo en cuenta que, dentro de la planta de personal del Instituto, **no se tienen servidores públicos de carrera administrativa**, ya que los cargos provistos están bajo la figura de provisionalidad, para otorgar los incentivos no pecuniarios, se tendrán en cuenta solo los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de acuerdo con cada uno de los niveles jerárquicos del Instituto y de conformidad con la normatividad legal vigente.

Para los incentivos para los equipos de trabajo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en los artículos del Decreto 1083 de 2017, que se relacionan a continuación:

“ARTÍCULO 2.2.10.13. *Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:*

	TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS		
	PE02-PN04	Versión 1.0	

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

ARTÍCULO 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”.

De igual manera a lo descrito para los incentivos de los servidores públicos y al no tener equipos de trabajo inscritos con proyectos concluidos no se establecerán incentivos para equipos de trabajo para la vigencia 2019.

5. SELECCIÓN.

Para seleccionar los mejores servidores públicos del Instituto, se tendrá en cuenta solo a los servidores de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos, ya que en momento **no se tienen servidores públicos de carrera administrativa**, y se procederá de la siguiente manera:

1. Se seleccionará el servidor público de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, cuyo desempeño laboral se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión previsto (cumplimiento acuerdos de gestión) y cumplan con los requisitos establecidos en esta reglamentación, se escogerá a la persona que obtuvo la mejor calificación.
2. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción diferentes a gerentes públicos que no se pueden evaluar utilizando los instrumentos que se aplican para los empleados de carrera de acuerdo con la Circular No: 2018100000067 de la Comisión nacional del Servicio Civil, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Acuerdo 565 de 2016., de conformidad con el auto de fecha 26 de abril de 2018, proferido por el Consejo de Estado.

Por lo cual, la selección del mejor servidor de libre nombramiento y remoción diferentes a gerentes públicos se realizará a criterio de la Directora del Instituto, hasta que no se establezca un instrumento para realizar la evaluación de desempeño a estos servidores públicos.

El área de Gestión de Talento Humano dejará constancia en un acta de los incentivos que sean elegidos por quienes sean escogidos, la cual respaldará el acto administrativo que expida el Instituto formalizando su selección y reconocimiento.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS		
	PE02-PN04	Versión 1.0	

5.1. EMPATE

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos (2) o más servidores públicos en la selección del mejor servidor de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico, el área de Gestión de Talento Humano informará a la Comisión de Personal, quien convocará a los servidores que se encuentran en empate, para que de acuerdo con las directrices definidas por la nominadora se defina el ganador, así pues, no hay empate.

6. INCENTIVOS A RECONOCER

Los incentivos que se reconocen para los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal serán de tipo no pecuniarios, y en ningún caso modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos del Instituto.

Los incentivos no pecuniarios que se reconocerán son:

- Becas estudio para programas de educación formal.
- Comisiones de estudio. Previa autorización si es al exterior de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y si es al interior del país del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.
- Patrocinio para la formulación y ejecución y mantenimiento o seguimiento de proyectos de investigación.
- Encargos
- Programas de Turismo social.
- Plan de salud complementario. Deben ser mínimo 6. Art. 34 Ley 1567.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.10.52 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

Los incentivos considerados en el presente plan serán de libre escogencia por parte de los servidores y no tendrá carácter excluyente, es decir, dos o más servidores podrán escoger un mismo incentivo, y en todo caso, se ajustarán a lo previsto en el plan.

Es responsabilidad del servidor público que se hace merecedor del incentivo, realizar los trámites necesarios, de acuerdo con el incentivo no pecuniario a reconocer y que fue escogido por el servidor público, luego de esto el Instituto reembolsara, el valor correspondiente a lo presupuestado, los costos adicionales serán asumidos por el servidor.

7. EVALUACIÓN PROGRAMA DE INCENTIVOS

El Programa de Incentivos se evaluará por medio de la aplicación de una encuesta la cual permitirá conocer el nivel de satisfacción por parte de los servidores que recibieron estos incentivos.

	TALENTO HUMANO		
	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS		
	PE02-PN04	Versión 1.0	

8. PRESUPUESTO

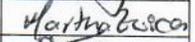
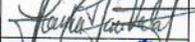
El presupuesto para el Plan Anual de Incentivos el año 2019, se encuentra incluido en el rubro de Bienestar y será de **DOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$2.000.000)**., los cuales se distribuirán de la siguiente manera:

UN MILLÓN DE PESOS M/CTE (\$1.000.000) para el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública y **UN MILLÓN DE PESOS M/CTE (\$1.000.000)** para el mejor servidor de libre nombramiento y remoción diferentes a gerentes públicos.



CLARA LUCÍA SANDOVAL MORENO
Directora General

Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Fernando Aguirre Panche	Contratista Profesional de Talento Humano	
Proyectado por:	Martha Patricia Zuica Monzón	Contratista Profesional de Talento Humano	
Revisado por:	Iván Darío Malvar Rodríguez	Profesional Especializado de Talento Humano	
Revisado por Planeación:	Julio Roberto Fuentes Vidal	Contratista Profesional Oficina Asesora de Planeación	
Aprobado por:	Edgar Arturo Pintor Peláez	Subdirector Gestión Corporativa	
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y por lo tanto lo presentamos para la firma.			

