



INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020

INTRODUCCION

La Administración Distrital de Santiago de Cali, reconoce a su Talento Humano como el Capital más valioso de la Organización, por tanto, busca mantener Empleados Públicos competentes, cumplidores y comprometidos con la misión y la visión de la entidad para propiciar un mejoramiento continuo con altos estándares de calidad en los servicios que ofrece a la comunidad.

En virtud del Artículo 2.2.10.8 establece que “Planes de incentivos”. Los planes de incentivos, enmarcados dentro 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 y 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. En éste se indican 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 de acuerdo a las directrices establecidas en el Artículo 315 de la Constitución Política, Decreto N°.1083 de 2015, el Decreto Municipal 0706 de 2009.

El programa Plan Anual de Incentivos realizado en la Administración Distrital a través del subproceso Capacitación y Estímulos de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano adopta y ejecuta un Plan de Incentivos para los empleados de Libre Nombramiento y Remoción y de Carrera Administrativa, por cada nivel jerárquico (Asistencial, Técnico, Profesional y Asesor) y a los mejores Equipos de Trabajo.

La Evaluación de la Percepción del Plan de Incentivos de la Vigencia 2019, se realiza con los servidores públicos de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, los cuales pertenecen a los cargos de Nivel Asistencial, Técnico, Profesional Universitario y Especializado y Asesor de los diferentes organismos de la Administración Distrital. En este ejercicio de interpretación se aplica la encuesta y/o evaluación de percepción a los funcionarios, se tabula la información recolectada y se generan datos estadísticos los cuales se analizan con el fin de determinar las acciones de mejora que permitan optimizar el plan para las vigencias futuras.



1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Conocer la percepción de los servidores públicos frente al Plan Anual de Incentivos ejecutado en la vigencia 2019.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las debilidades y fortalezas del Plan Anual de Incentivos 2019.
- Diseñar la metodología e implementar en el Plan Anual de Incentivos para la vigencia 2020 de acuerdo a la evaluación del programa.
- Implementar una estrategia de mejoramiento al Plan Anual de Incentivos, de acuerdo a las sugerencias resultantes de la aplicación de la Evaluación del Plan de Incentivos 2019, en caso de ser necesaria.
- Iniciar un plan de acción para su optimización.

2. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Anual de Incentivos 2019 de la Administración Distrital de Santiago de Cali, indagó sobre la percepción de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción frente al Plan, entendido como la herramienta para motivar el alcance de metas determinadas en la Entidad, mediante estímulos y reconocimientos a su excelente labor dentro de la organización.

Para la realización de la evaluación del Plan anual de incentivos 2019, Se aplicó una encuesta virtual, donde se indagó sobre el conocimiento en cuanto a la convocatoria, a la difusión, a la selección de los ganadores del plan, a los estímulos otorgados y se da espacio para aportar sugerencias que los funcionarios tienen frente a dicho plan.

El presente diagnóstico es de carácter descriptivo ya que expone la realidad detectada en los Organismos de la Administración Distrital de Santiago de Cali. El procedimiento para la aplicación de la encuesta se realizó de la siguiente manera:



INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020

- a) Preparación y actualización de la herramienta virtual.
- b) Recolección de información de los servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción a quienes se habilita para el diligenciamiento de la evaluación de percepción.
- c) Elaboración y envío de comunicación oficial, a través del sistema de gestión Documental ORFEO, dirigida a cada uno de los servidores de carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción a través del organismo al cual se encuentra adscrito.
- d) Consolidación, interpretación y análisis de la información.

2.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN

La evaluación del Plan de Incentivos 2019 en el Distrito Especial de Santiago de Cali, se realizó con base en una encuesta dirigida a los funcionarios públicos de los veinticuatro (24) organismos y las Unidades Administrativas Especiales, quienes presentaron su percepción de acuerdo a las temáticas planteadas.

La encuesta planteaba interrogantes dirigidos a examinar el grado de información y conocimiento que tienen los servidores públicos frente al Plan de Incentivos realizado en el 2019.

Para el efecto se dispuso de un Link o URL shorturl.at/hzSZ5.

2.1.1 MUESTRA

Con el ánimo de cumplir con un la muestra mínima requerida se incluyó y habilitó para el diligenciamiento de la evaluación de percepción, la planta de Servidores Públicos cuyo tipo de vinculación es de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, correspondiente a un número de 893 funcionarios pertenecientes a cada una de los Organismos de la Administración Distrital, de los cuales 262 servidores quienes pertenecen a los cargos de nivel asistencial, técnico, profesional universitario, profesional especializado y nivel asesor de los diferentes organismos de la Administración Distrital, diligenciaron la encuesta.

De acuerdo a los parámetros establecidos en la Guía del MECI, donde se estipula que para una población que oscila entre 800 y 1000 funcionarios se debe tener por muestra 278 evaluados, con el fin de alcanzar dicha muestra y frente a la experiencia de la baja respuesta de los funcionarios en este tipo de procesos diagnósticos se invitó a los servidores públicos sin embargo; solo cumplieron con ello 262 equivalente a un 94.24%, con respecto a la muestra mínima MECI, con lo



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020

cual no se alcanzó el umbral requerido para dicho diagnóstico; pero de acuerdo a la teoría de Fox (1981) acerca del problema que existe a la hora de analizar la representatividad de la muestra es importante distinguir entre la **muestra invitada**, la **muestra aceptante** y la **muestra productora de datos**, es decir la muestra invitada corresponde al conjunto de individuos “invitados” del conjunto de la población, la aceptante hace referencia al grupo de individuos que aceptan participar y la muestra productora de datos coincide con la muestra real del estudio como se explica en el siguiente esquema.



Ilustración 1

Si se poseen datos sobre la población se pueden comparar con ellos la muestra invitada y/o la aceptante y, mediante algún contraste de significación adecuado, de esta forma se determina si difieren de ella en las características que interesa en una investigación dada. De acuerdo a ello y a la verificación suministrada en cada una de las variables que contiene la herramienta se encontró que no hay diferencias significativas en las variables, se determinó que la información recolectada se puede admitir su representatividad de la muestra productora de datos.



INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020



Asesoría Económica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error: 10%
Nivel de confianza: 99%
Tamaño de Poblacion: 893
Calcular

Margen: 2%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 893

Tamaño de muestra: 652

Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
Z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Así mismo haciendo uso de las herramientas tecnológicas “Calculadora de Muestras” con un margen de error del 2%, un nivel de confianza del 95% para la población a evaluar de la vigencia 2019 equivalente a 893, arroja una muestra de 652 personas es decir un 73,01% deberían responder, pero sólo el 40,18% lo hizo para este caso particular. Por tanto, se avanza en la consolidación ajustada a la teoría de Fox (1981).

Con el objetivo de lograr un equilibrio de encuestados por Organismo de acuerdo al número de funcionarios adscritos a la misma se selecciona la siguiente muestra:

No hubo selección poblacional debido a que el ejercicio obedece a una opción voluntaria y se pretendía que todos los habilitados hicieran uso de ésta herramienta para el diseño de la nueva metodología para la vigencia 2019.

Con la medición anterior se generó un diligenciamiento de 262 servidores significando un promedio general del 29,34%.



INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020

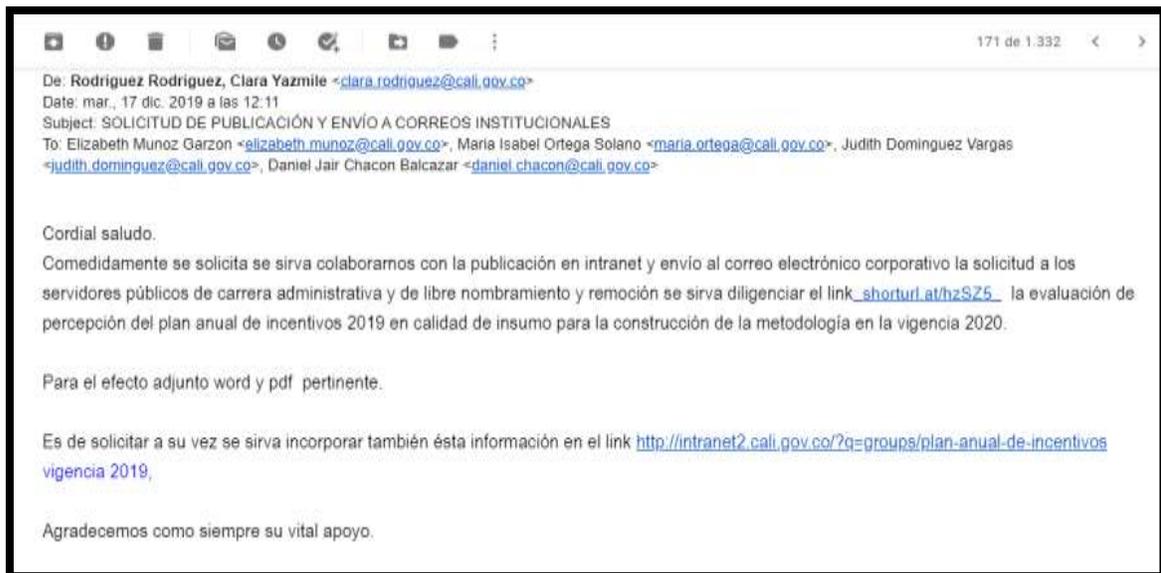
2.2. LIMITACIONES DE RECOLECCIÓN

DIFUSIÓN

Con la Circular N°. 4137.040.3.53.187.009691, radicado N°. 201941370400096914 de diciembre 4 de 2019 se realizó la solicitud a los diversos organismos que diligenciaran la evaluación de percepción desde el mes de diciembre y hasta el mes de enero de 2020.

De igual manera se hizo la solicitud a la oficina de comunicaciones realizara la difusión de diligenciamiento de la evaluación a través de intranet y correo corporativo.

EVIDENCIA DE LA SOLICITUD DE PUBLICACIÓN EN INTRANET:



ENVIO DE SOLICITUD A LOS CORREOS CORPORATIVOS:

El día 17 de diciembre de 2019 se envió comunicación masiva a los correos corporativos.

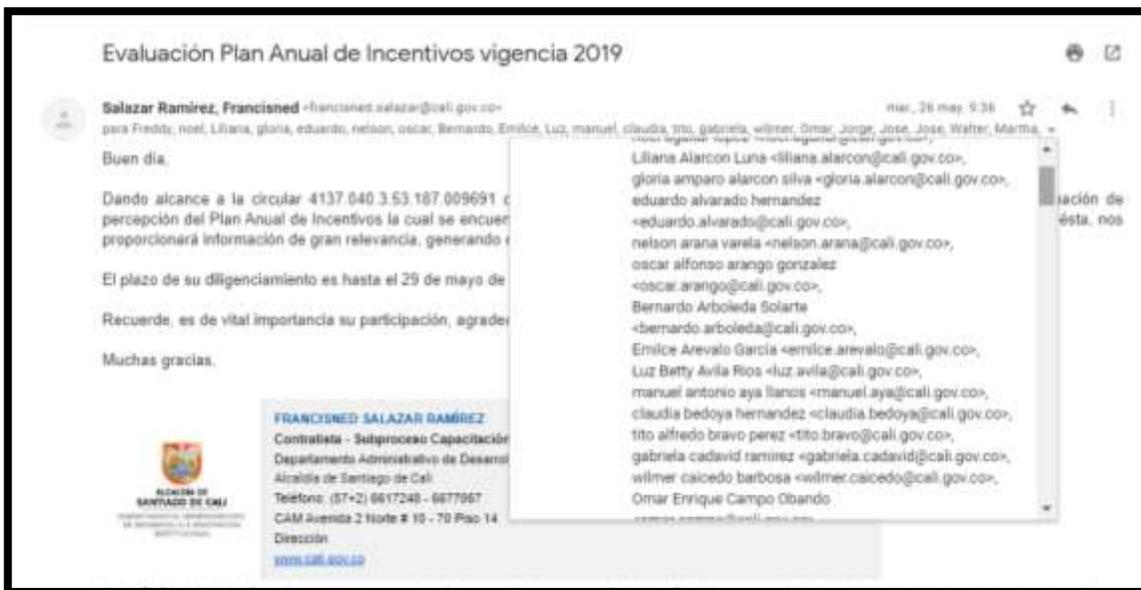


ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020



Entre los días 22 y 26 de mayo de 2020 se envió correo electrónico a cada funcionario que no había diligenciado la encuesta, con el fin de incrementar el número de encuestados:



Tal como se evidencia con las ilustraciones anteriores se realizaron diversas



INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020

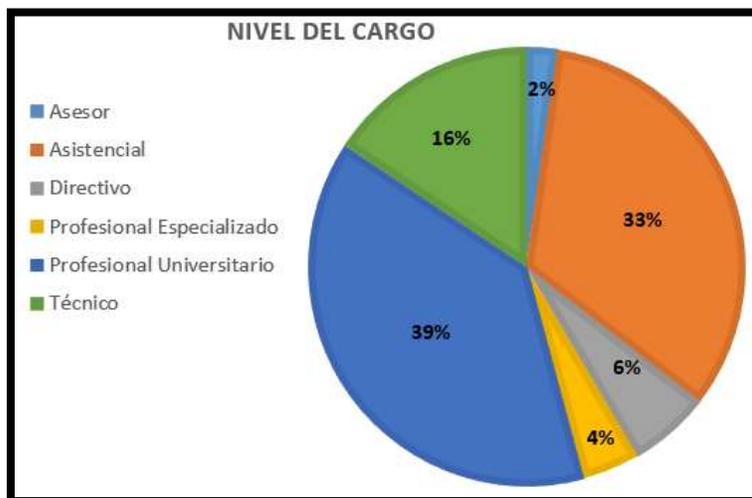
estrategias en el proceso de difusión y solicitud de participación, el diseño virtual, se hizo seguimiento en varias oportunidades y aun así, no se completaba la muestra mínima se hizo varias solicitudes de difusión e incluso envió nuevamente por correo corporativo.

2.3. APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA

Para la aplicación de la herramienta de medición para la vigencia 2019, y con el fin de obtener las percepciones de forma individual, se diseñó un instrumento de recolección virtual formulario MATH02.06.04.18.P06.F01 de diciembre de 2019, con el fin de que cada persona registrara su concepto de manera confidencial y se les envió por correo electrónico el link shorturl.at/hzSZ5 que contenía a encuesta en google drive para que la diligenciaran; de esta manera se contribuye con la política de Cero Papel y la estrategia de Gobierno en Línea.

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

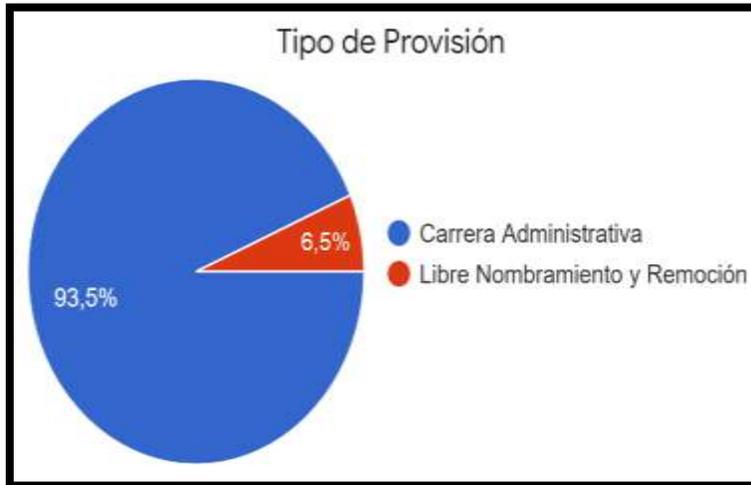
La Administración Distrital fue valorada mediante una participación de 262 servidores públicos distribuidos en quienes se encuentran adscritos a carrera administrativa y aquellos servidores de Libre Nombramiento y Remoción por cada Organismo en lo relacionado al Plan Anual de Incentivos, incluyendo todos los niveles jerárquicos como son: Asistencial, el nivel técnico, el nivel profesional universitario, el nivel profesional especializado y el nivel asesor.



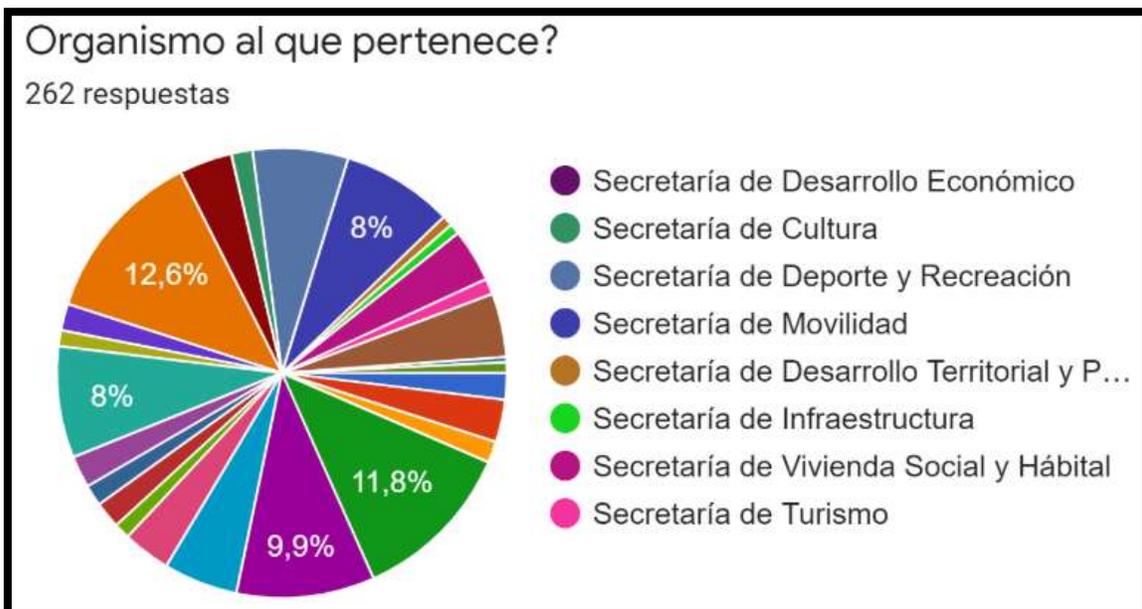
El 39% equivale al nivel Prof. Universitario
El 33% equivale al nivel Asistencial
El 16% equivale al nivel Técnico
El 6% equivale al nivel Directivo
El 4% equivale al nivel Prof. Especializado
El 2% equivale al nivel Asesor



INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020



El 93,5% pertenece a servidores públicos de carrera Administrativa
El 6,5% es de tipo de vinculación Libre Nombramiento y Remoción

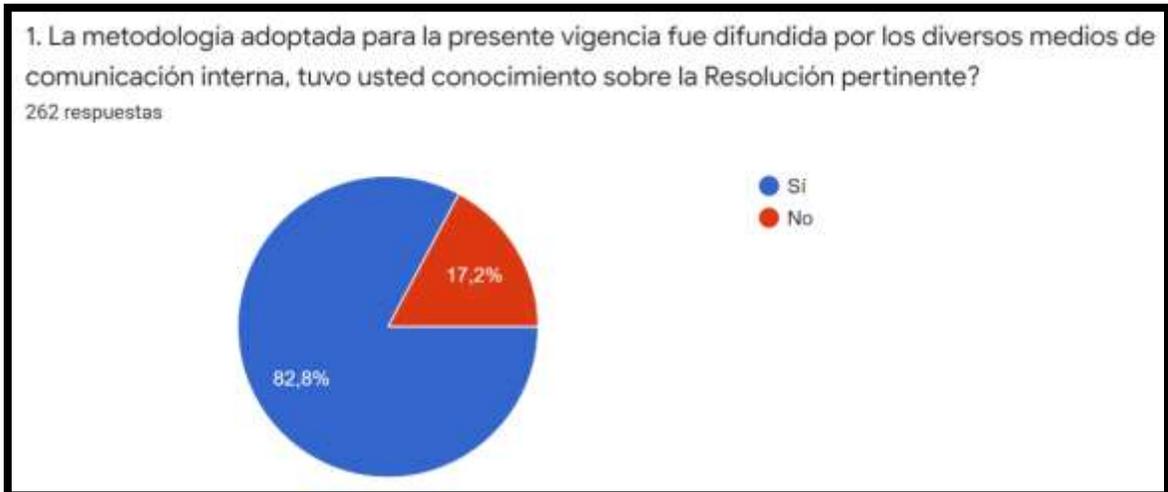


Los servidores que diligenciaron la evaluación de percepción pertenecen en su mayoría a la Secretaría de salud (12,6%), Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional (11,8%), Departamento Administrativo de Hacienda Municipal (9,9%), Secretaría de Movilidad (8,0%), Secretaría de Seguridad y Justicia (8,0%), Secretaría de Deporte y Recreación (6,9%).

A continuación, se presentan cada uno de los interrogantes con su respectiva interpretación y grafica correspondiente:



INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020



El 82,8% indica que conoció la metodología dispuesta en la [“Resolución No. 4137.010.21.0.1536 de 2019 "Por el cual se adopta la metodología del Plan Anual de Incentivos de la Administración Distrital vigencia 2019"”](#). La cual fue difundida a través de circular N°.4137.040.3.53.187.009691 radicado N°. 201841370400096914 de diciembre 4 de 2019 a cada uno de los organismos, así como por los medios de comunicación interna (intranet, carteleras, correo institucional).

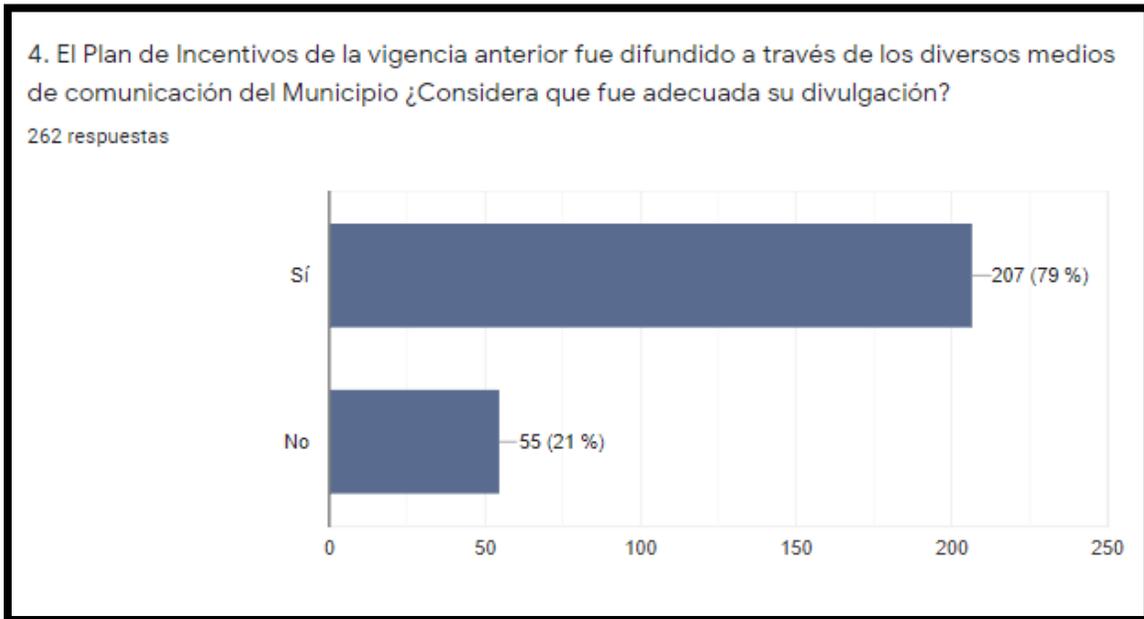


El 81,3% de los servidores indicaron que efectivamente se enteraron de la convocatoria en particular de la categoría equipos de trabajo, la cual se convocó mediante [Circular N°. 4137.040.3.53.187.005168 “Inscripción Plan Anual de Incentivos categoría Equipos de Trabajo vigencia 2019”](#). Enviada a cada uno de los organismos, así como a través de los medios de comunicación interna

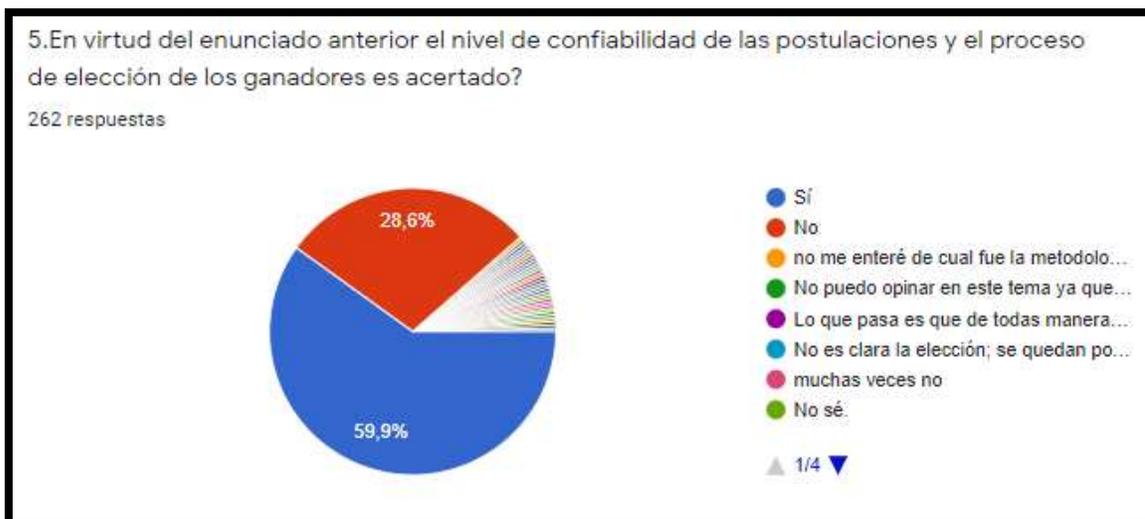


INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020

(intranet, cartelera, correo institucional) medio informativo que predomina en la administración es la intranet, seguida del correo institucional y de la circular, la difusión a través de compañeros es un factor preponderante.

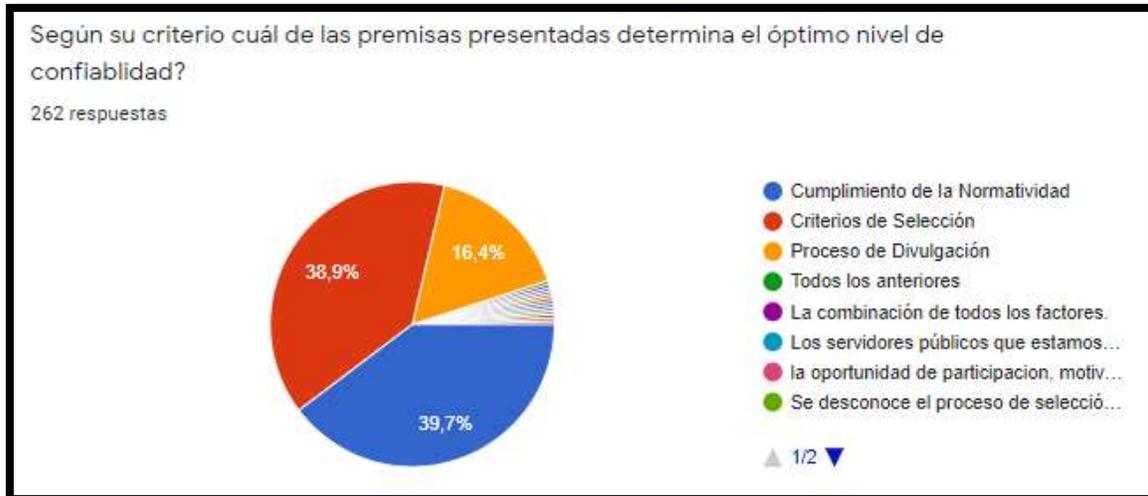


El 79% si considera que fue adecuada la forma de divulgación de la información.

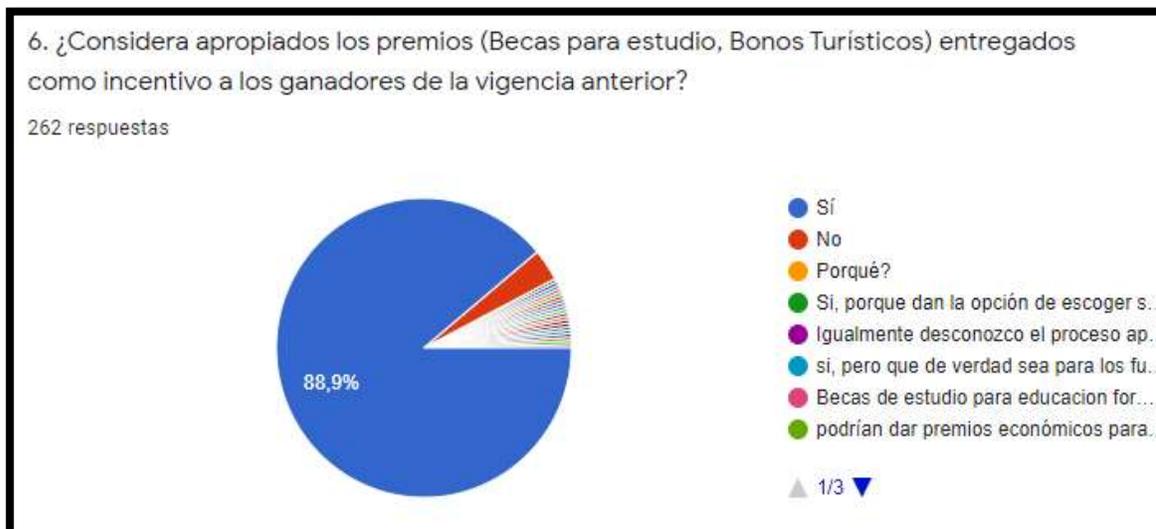




INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020



El nivel de confiabilidad se basa en su mayoría en la perspectiva del cumplimiento de la normatividad en un 39,7% y en los criterios de selección en un 38,9%. El 21,4% confían en el proceso de divulgación, la oportunidad de participación, etc.



El 88,9% considera que los premios entregados (Becas para estudio y Bonos Turísticos) fueron apropiados como incentivos.



INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020

7. Cumpliendo la normativa los tipos de incentivos son no pecuniarios (Categoría Individual) y pecuniarios (categoría equipos de trabajo). Según lo anterior, ¿Qué otro premio considera sería un estímulo a la buena gestión de los funcionarios?.

262 respuestas



Se encuentra de acuerdo con la actual escala de premiación el 40,1% consiste en becas para educación formal, así como también coinciden con las actividades turísticas 26,7%,

El 6,5% hacen propuesta sobre la idoneidad de reconocimiento en el organismo al cual se encuentran vinculados, el 5,7% propone participación en capacitaciones, el 4,2% propone un reconocimiento público, el 3,4% publicación en medios internos de la administración. El 13,4% restante manifiesta en una relación de 0.4%:

- Encargo en el siguiente nivel
- Una bonificación de un salario
- Oportunidad de adquirir vivienda
- Paquetes SPA
- Encargos con Efectos Fiscales
- Beca de estudios y que incluyan también estudios en el exterior (se incluyan esposo(a), hijos)
- Mejoras salariales
- Reconocimiento económico laboral
- Días compensatorios
- Por gestión realizada que le haya generado ahorro económico a la Entidad
- Opción de elegir el premio de acuerdo a la necesidad del funcionario
- Participación en proyectos de formación
- Ascensos, promover al funcionario
- Transparencia en la elección de las hojas de vida, tener en cuenta el verdadero desempeño del funcionario



INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020



La opción de ampliar la cobertura del evento de la premiación se encuentra con el 19,8%, mayor reconocimiento de los criterios de evaluación el 17,9%, optimizar el proceso de elección en la categoría individual el 17,6%, mayor y mejor divulgación el 11,1%, mejorar el proceso de selección en la categoría de equipos de trabajo el 8,8%, incrementar la difusión de la metodología para cada vigencia el 8,4%, total acuerdo con todo lo ejecutado 6,1%, el 10,3% en proporción de 0.4 indican:

- ✓ Aumentar cupos de premios individuales
- ✓ Jefes que no permiten participar
- ✓ En la categoría de equipos se debe hacer mejor división de los premios porque los misionales siempre tendrán mayor impacto en la comunidad.
- ✓ Transparencia en el proceso de selección.
- ✓ Los criterios de selección se deben establecer mediante resolución
- ✓ Involucrar más a los funcionarios.
- ✓ Mejor oportunidad de asistir al evento de premiación de los funcionarios de las Instituciones educativas.
- ✓ Participación de todos los servidores con calificación sobresaliente.
- ✓ Que la metodología para la presentación de los proyectos tenga menor grado de complejidad.
- ✓ Días compensatorios.
- ✓ Incentivo económico.
- ✓ Opción de elegir el premio de acuerdo a la necesidad del funcionario.
- ✓ Ascensos y mejoras salariales.
- ✓ Participación en proyectos de formación.
- ✓ Becas para Estudio



**INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO
INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA
PARA EL AÑO 2020**

- ✓ Auxilios para adquirir vivienda
- ✓ Paquetes SPA



Propiciar aportes adicionales equivale al 16,4%, seguido de Reconocimiento y/o meritocracia por la labor (15,6%), Estimular a la calidad al Servidor Público (14,9%), todas las anteriores (26,3%), Ninguna de las anteriores (10,7%), Mejoramiento personal (7,6%), generar nuevas metodologías de trabajo (2,3%), Otras (6,1%), éstos ítems reflejan el verdadero objetivo del Plan de incentivos reconoce a su Talento Humano como el Capital más valioso de la Organización, por tanto busca mantener Empleados Públicos competentes, cumplidores y comprometidos con la misión y la visión de la entidad para propiciar un mejoramiento continuo con altos estándares de calidad en los servicios que ofrece a la comunidad.

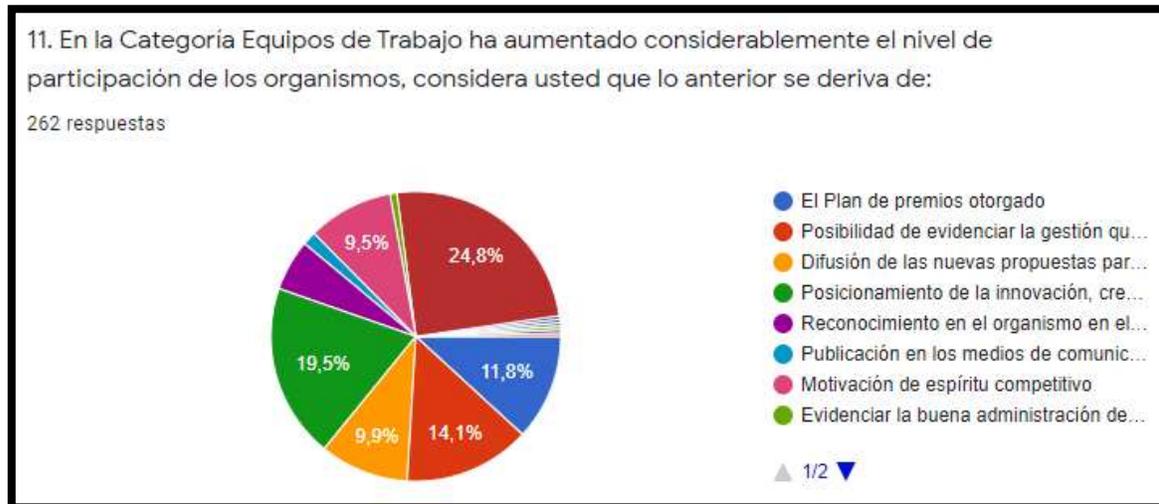


En cuanto al factor diferenciador para elegir el ganador en esta categoría



**INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO
INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA
PARA EL AÑO 2020**

responden: Presentar propuestas innovadoras que facilitan la gestión pública (30,2%), los aportes adiciones que contribuyen al desarrollo de la Administración (27,1%) las competencias desarrolladas (13%), la antigüedad en la Administración (10,3%), el replicar las capacitaciones o iniciar procesos formativos con los compañeros (8,8%), el conocimiento de la Administración (3,8%), el nivel de formación académica (1,9%), todas las anteriores (4.9%).



En la categoría de Equipos de Trabajo ha aumentado considerablemente el nivel de participación de los Organismos, considera Usted que lo anterior se deriva de:

| | |
|---|----|
| ✓ Fortalecimiento del Trabajo en equipo. | 65 |
| ✓ Posicionamiento de la innovación, creatividad, la aplicabilidad y buen desempeño | 51 |
| ✓ Posibilidad de evidenciar la gestión que se realiza en la administración (Misional) | 37 |
| ✓ El Plan de premios otorgado | 31 |
| ✓ Difusión de las nuevas propuestas para el mejoramiento continuo | 26 |
| ✓ Motivación de Espíritu competitivo | 25 |
| ✓ Reconocimiento en el organismo en el cual pertenece | 15 |
| ✓ Publicación en los medios de comunicación Interna | 4 |
| ✓ Evidenciar la buena administración de los recursos | 2 |
| ✓ interés particular | 1 |
| ✓ No lo conozco | 1 |
| ✓ que el nivel de corrupción del plan de incentivos cada vez se cualifica más | 1 |
| ✓ Que se reconozca y evidenciar el trabajo en equipo en los organismos de | 1 |



**INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO
INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA
PARA EL AÑO 2020**

- ✓ Todos los anteriores 1
- ✓ Ninguna de las anteriores 1

RESUMEN DETALLADO POR PREGUNTA

| Descripción | % Asertividad | % Aspectos a Mejorar | Observaciones |
|---|--|----------------------|---|
| 1. La metodología adoptada para la presente vigencia fue difundida por los diversos medios de comunicación interna, tuvo usted conocimiento sobre la Resolución pertinente? | 82,8% | 17,2% | Se envió a cada uno de los organismos la circular, se publicó el acto administrativo, se evidenció a través de intranet y como última medida se envió correo personalizado a cada servidor. |
| 2. Debido al diseño de piezas de comunicación organizacional divulgadas, Se enteró de la convocatoria realizada para la postulación al Plan de Incentivos en la vigencia? | 81,3% | 18,7% | El servidor aún no ha incorporado en su cotidianidad la cultura de tener contacto con los medios informativos organizacionales |
| 3. ¿A través de qué canal de comunicación se enteró? ✓ Intranet ✓ Circular ✓ Correo ✓ Compañero ✓ Otro | 34,4% 26,7% 22,1% 13,0% 3,8% | | Se hace un acertado proceso de difusión para la divulgación del proceso. |
| 4. El Plan de Incentivos de la vigencia anterior fue difundido a través de los diversos medios de comunicación del Municipio ¿Considera que fue adecuada su divulgación? | 79% | 21% | Se hace uso de los medios frecuentados y existen las estrategias de Comunicación aplicada a la difusión. |



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

**INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO
INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA
PARA EL AÑO 2020**

| | | | |
|---|-----------------------------|-------|---|
| <p>5. En virtud del enunciado anterior el nivel de confiabilidad de las postulaciones y el proceso de elección de los ganadores es acertado?</p> | 59,9% | 28,6% | <p>Teniendo en cuenta que la metodología del Plan de incentivos fue notablemente difundida y conocida por los servidores públicos de la Administración:</p> |
| <p>¿Según su criterio cuál de las premisas presentadas determina el óptimo nivel de confiabilidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de la normatividad ✓ Criterios de selección ✓ Proceso de Divulgación ✓ Otros | <p>No sabe, otros 11,5%</p> | | |
| <p>6. ¿Considera apropiados los premios (Becas para estudio, Bonos Turísticos) entregados como incentivo a los ganadores de la vigencia anterior?</p> | 88,9% | 3,4% | <p>Las propuestas hechas por parte de la Administración cumplen estrictamente la norma y los acuerdos</p> |
| <p>7. Cumpliendo la normativa los tipos de incentivos son no pecuniarios (Categoría Individual) y pecuniarios (categoría equipos de trabajo). Según lo anterior, ¿Qué otro premio considera sería un estímulo a la buena gestión de los funcionarios?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Becas para educación formal. ✓ Actividades turísticas. ✓ Idoneidad de reconocimiento en el organismo al cual se encuentran vinculados ✓ Participación en capacitaciones ✓ Reconocimiento público ✓ Publicación en medios internos de la administración. ✓ Otros | <p>Los desconocen 7,7%</p> | | |
| | 40,1% | | <p>Se hace necesario reforzar el estímulo a través de cada organismo en el cual se desempeña el servidor, crear la forma en los servidores para que hagan visibles sus aportes a la Administración.</p> |
| | 26,7% | | |
| | 6,5% | | |
| | 5,7% | | |
| | 4,2% | | |
| | 3,4% | | |
| | 13,4% | | |



**INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO
INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA
PARA EL AÑO 2020**

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>8. Cuál de las siguientes opciones sería su sugerencia como aporte para la ejecución y cumplimiento del Plan de Incentivos en la próxima vigencia?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ampliar la cobertura del evento de Premiación. 19,8% ✓ Mayor conocimiento de los criterios de evaluación 17,9% ✓ Optimizar el proceso de elección en la categoría individual 17,6% ✓ Mayor y mejor divulgación. 11,1% ✓ Mejorar el proceso de selección en la categoría de equipos de trabajo. 8,8% ✓ Incrementar la difusión de la metodología para cada vigencia. 8,4% ✓ En total acuerdo con todo lo ejecutado 6,1% ✓ Otros 10,3% | | | <p>Predomina la observación de ampliar la cobertura del evento de Premiación.</p> |
| <p>9. Considera que el Plan Anual de Incentivos del Municipio Santiago de Cali ha cumplido con el propósito de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Propiciar aportes adicionales que contribuyen al desarrollo y logro de los objetivos institucionales. 16,4% ✓ Reconocimiento y/o meritocracia por la labor. 15,6% ✓ Estimular a la calidad al Servidor Público 14,9% ✓ Todas las anteriores 26,3% ✓ Ninguna de las anteriores 10,7% ✓ Mejoramiento personal 7,6% ✓ Generar nuevas metodologías de trabajo 2,3% ✓ Otras 6,1% | | | <p>Los ítems que más se destacan son el cumplimiento de los objetivos institucionales y al reconocimiento de la labor desempeñada y la calidad de la misma. Esto refleja que vamos encaminados al cumplimiento del objetivo del plan anual de incentivos.</p> |



**INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO
INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA
PARA EL AÑO 2020**

| | | | |
|--|-------|--|--|
| 10. Cuál sería el factor diferenciador para elegir el ganador en ésta categoría? | | | |
| ✓ Presentar propuestas innovadoras que facilitan la gestión pública. | 30,2% | | Los servidores consideran que el nivel de participación se incrementa si se presentan propuestas innovadoras que faciliten la gestión pública. Lo cual es idóneo para la Administración, toda vez que se busca reconocer los aportes, propuestas y enfoques diferenciadores que se traduzcan en eficiencia Administrativa |
| ✓ Los aportes adicionales que contribuyen al desarrollo de la Administración. | 27,1% | | |
| ✓ Las competencias desarrolladas. | 13,0% | | |
| ✓ La antigüedad en la Administración. | 10,3% | | |
| ✓ El replicar las capacitaciones o iniciar procesos formativos con los compañeros. | 8,8% | | |
| ✓ El conocimiento de la Administración. | 3,8% | | |
| ✓ El nivel de formación académica. | 1,9% | | |
| ✓ Todas las anteriores | 4,9% | | |



ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

**INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO
INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA
PARA EL AÑO 2020**

| | | | |
|--|-------|--|---|
| 11. En la Categoría Equipos de Trabajo ha aumentado considerablemente el nivel de participación de los organismos, considera usted que lo anterior se deriva de: | | | |
| ✓ Fortalecimiento del Trabajo en equipo. | 24,8% | | |
| ✓ Posicionamiento de la innovación, creatividad, la aplicabilidad y buen desempeño | 19,5% | | El destacar la labor al interior de los organismos y el incentivar el trabajo en equipo aumenta la participación y emotividad en ésta categoría. El factor Motivacional radica en que se evidencia o reconozca los esfuerzos y avances en la gestión y una óptima administración de recursos, enalteciendo la labor pública. |
| ✓ Posibilidad de evidenciar la gestión que se realiza en la administración (Misional) | 14,1% | | |
| ✓ El Plan de premios otorgado | 11,8% | | |
| ✓ Difusión de las nuevas propuestas para el mejoramiento continuo | 9,9% | | |
| ✓ Motivación de Espíritu competitivo | 9,5% | | |
| ✓ Reconocimiento en el organismo en el cual pertenece | 5,7% | | |
| ✓ Publicación en los medios de comunicación Interna | 1,5% | | |
| ✓ Otros | 3,2% | | |



**INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO
INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA
PARA EL AÑO 2020**

| Actividad | Año 2018 | Año 2019 | Observaciones |
|---|---|--|--|
| Servidores Públicos Participantes | 191 | 262 | Aumentó el porcentaje de participación de los servidores en el diligenciamiento de la evaluación, tal vez obedece a que para la vigencia 2019 se encuentran un porcentaje considerable en el nivel directivo y gerentes públicos que no tienen la cultura de realizar el ejercicio. |
| Resolución de Adopción de la Metodología | Metodología dispuesta en la Resolución No. 4137.010.21.0.1870 de 2018 "Por la cual se adopta la metodología del Plan Anual de Incentivos de la Administración Distrital de Santiago de Cali vigencia 2018". | Metodología dispuesta en la "Resolución No. 4137.010.21.0.1536 de 2019 "Por el cual se adopta la metodología del Plan Anual de Incentivos de la Administración Distrital de Santiago de Cali vigencia 2019". | Al no existir el formato de requisitos para acceder al nivel sobresaliente, en la categoría individual se incorpora para la vigencia 2019 el proceso de elección por parte del consenso jerárquico en cada uno de los niveles y organismos para elegir a los oponentes para ganar el plan anual de incentivos. |
| Difusión de la Metodología | 70,2% | 82,8% | Los servidores indican que conocieron la metodología dispuesta en la Resolución "Por la cual se adopta la metodología del Plan Anual de Incentivos de la Administración Distrital de Santiago de Cali para cada vigencia, Las cuales fueron difundidas a través de circulares a cada uno de los organismos, así como a través de los medios de comunicación interna (intranet, cartelera, correo institucional). |



**INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO
INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA
PARA EL AÑO 2020**

| Actividad | Año 2018 | Año 2019 | Observaciones |
|---|--|--|---|
| Convocatoria | 74,9% | 81,3% | Los servidores manifestaron haberse enterado, es de aclarar que se realizó la difusión de la convocatoria a través de diversos medios de comunicación como circular informativa por el sistema de Gestión documental ORFEO, publicación en intranet, copia de circular física a cada Organismo, correo institucional. |
| Canal de Comunicación por el cual se enteró | Intranet 42.9% Correo Institucional 37.2% Circular 21.5% | Intranet 34,4% Circular 26,7% Correo Institucional 22,1% Compañero 13% Otro 3,8% | La intranet sigue siendo el medio más efectivo para que los servidores se enteren del plan anual de incentivos, aunque es un porcentaje pequeño es el más acertado ya pesar que los servidores no han adquirido en su totalidad de informarse a través de los medios virtuales. |
| Difusión del Plan | 66% | 79% | Adecuada |
| Confiabilidad en los Mecanismos de postulación | 59,2% | 59,9% | Hubo un incremento solo del 0,7%, lo que indica que se deben realizar planes de mejora para garantizar la transparencia en el proceso de postulación. |



INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019, COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020

| <p>Otros Estímulos</p> | <p>2019</p> | <p>8. Cuál de las siguientes opciones sería su sugerencia como aporte para la ejecución y cumplimiento del Plan de Incentivos en la próxima vigencia?.</p> <p>262 respuestas</p> <table border="1"><thead><tr><th>Opción</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>Mayor conocimiento de los criterios d...</td><td>17,9%</td></tr><tr><td>Mayor y mejor divulgación</td><td>11,1%</td></tr><tr><td>Incrementar la difusión de la metodolo...</td><td>8,4%</td></tr><tr><td>Mejorar el proceso de selección en la...</td><td>8,8%</td></tr><tr><td>Optimizar el proceso de elección en la...</td><td>17,6%</td></tr><tr><td>Está de acuerdo con lo ejecutado</td><td>19,8%</td></tr><tr><td>Ampliar la cobertura del evento de pre...</td><td>~0,4%</td></tr><tr><td>Mejorar el proceso de selección en ca...</td><td>~0,4%</td></tr></tbody></table> | Opción | Porcentaje | Mayor conocimiento de los criterios d... | 17,9% | Mayor y mejor divulgación | 11,1% | Incrementar la difusión de la metodolo... | 8,4% | Mejorar el proceso de selección en la... | 8,8% | Optimizar el proceso de elección en la... | 17,6% | Está de acuerdo con lo ejecutado | 19,8% | Ampliar la cobertura del evento de pre... | ~0,4% | Mejorar el proceso de selección en ca... | ~0,4% |
|--|---------------------|--|--------|------------|--|-------|---------------------------|-------|---|------|--|------|---|-------|----------------------------------|-------|---|-------|--|-------|
| Opción | Porcentaje | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mayor conocimiento de los criterios d... | 17,9% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mayor y mejor divulgación | 11,1% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Incrementar la difusión de la metodolo... | 8,4% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mejorar el proceso de selección en la... | 8,8% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Optimizar el proceso de elección en la... | 17,6% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Está de acuerdo con lo ejecutado | 19,8% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ampliar la cobertura del evento de pre... | ~0,4% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mejorar el proceso de selección en ca... | ~0,4% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Premisas para el Nivel de confiabilidad</p> | <p>2018 vs 2019</p> | <p>El nivel de confiabilidad arroja una debilidad desde la perspectiva de criterios de elección, tal vez la falta de conocer la resolución de adopción de la metodología obliga a la emisión de éste concepto, toda vez, que el acto administrativo indica y detalla paso a paso los criterios y reglas de participación, elección y premios. Así mismo el cumplimiento de la normatividad tal vez en la percepción del hacer limita las expectativas que los servidores puedan tener en cuanto a éstas variables.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



**INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN
ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019 COMO INSUMO
PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO
2020**

OBSERVACIONES GENERALES

Para la presente medición, se ajustó la evaluación de percepción y se aplicó el nuevo formato MATH02.06.04.18.P06.F01 de diciembre de 2019, se analizaron diversas variables para el caso de las justificaciones hechas por los diferentes Servidores Públicos

DIFUSIÓN:

El 79,2% fue de asertividad, sin embargo; algunos servidores públicos manifestaron que no conocieron la metodología, que no hubo difusión o que en su defecto requiere de una mayor publicidad en el proceso del Plan anual de incentivos.

Se hace necesario involucrar más a los a los directivos de cada Organismo y sobre todo al Comité de Bienestar para garantizar que todos los servidores conozcan la información del Plan Anual de Incentivos.

METODOLOGÍA:

El 82,8% de asertividad, otros servidores aducen que no es clara, que la desconocen, que faltó más divulgación, que hay deficiencias en el nivel de confiabilidad, sin embargo en la resolución de adopción de la metodología para cada vigencia del Plan de Incentivos del Distrito Especial de Santiago de Cali, se detalla los contenidos, requisitos y demás situaciones y se ejecuta a través de varias etapas en las cuales se parte del análisis detallado y pormenorizado de los resultados arrojados en la evaluación de percepción de la vigencia anterior, proporcionada por lo servidores públicos, la cual es uno de los insumos para la construcción de la nueva propuesta, ésta se presenta ante el comité para la gestión del Plan de Incentivos en el cual deben estar presentes y hacen parte de él la comisión de personal en calidad de representantes de los servidores públicos del Distrito Especial de Santiago de Cali.

Se busca junto con el apoyo de la oficina de comunicaciones, diseñar una estrategia de divulgación del proceso de elección de ganadores.

TRANSPARENCIA:

A fin de brindar transparencia en el proceso de Evaluación y Elección de los ganadores del Plan de Incentivos, se surten el proceso de Diseño de la Metodología propuesta para cada vigencia con participación de la comisión de personal y se realiza la correspondiente



**INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN
ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019 COMO INSUMO
PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO
2020**

difusión a través de los medios de comunicación diseñados en la Administración Distrital para tal fin.

CRITERIOS DE ELECCION DE GANADORES:

El 81,3% de los servidores indicaron que efectivamente se enteraron de la convocatoria, aunque algunos no están de acuerdo por considerar que es muy subjetivo, que queda a discrecionalidad del jefe inmediato, que hay favoritismos que no se refleja la realidad para efectos de la categoría individual.

Para éste proceso en la categoría individual se obtiene el insumo de los servidores que han alcanzado en su evaluación de desempeño laboral en nivel sobresaliente y que han reportado de manera oportuna dentro de los términos estipulados al subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral y el reporte consensual a nivel jerárquico de los jefes inmediatos de los servidores quienes ratifican las postulaciones, al igual que mediante circular y en publicación en los diversos medios de comunicación se brindan las directrices para la participación de los equipos de trabajo en cada vigencia.

Se recomienda hacer énfasis en las mesas de trabajo que debe realizar cada Organismo para seleccionar los postulados que se evaluarán con el comité para la gestión del Plan de Incentivos.

5. CONCLUSIONES

La percepción general de los servidores fue 57,4% de favorabilidad con los procesos de la convocatoria, difusión, metodología, premiación, ceremonia, detalles entre otros; en lo correspondiente a impacto y cobertura arroja un ambiente propicio para la ejecución del plan anual de incentivos, evidenciándose el cumplimiento del estímulo que genera la realización del plan.

El Objetivo del Plan anual de Incentivos, los servidores consideran que verdaderamente realizan aportes adicionales que contribuyen al desarrollo de la Administración, presentan propuestas innovadoras que facilitan la gestión, obtienen una calificación en la evaluación de desempeño en nivel sobresaliente, El acuerdo de gestión cumple el 100%, consideran que la finalidad es la de Propiciar aportes adicionales, reconocimiento y/o meritocracia por la labor, mejoramiento personal, reconociendo a su Talento Humano como el Capital más valioso de la Administración Distrital de Santiago de Cali.

La participación para la categoría equipos de trabajo, aumentó considerablemente debido al Plan de Premios otorgado donde se resalta la Innovación, Creatividad, la aplicabilidad y



INFORME DE EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS VIGENCIA 2019 COMO INSUMO PARA ELABORACIÓN DE METODOLOGÍA PARA EL AÑO 2020

buen desempeño, los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

En su mayoría los servidores se encuentran conformes con los premios brindados por la Administración, lo que implica que se viene gestionado con mira siempre en el beneficio, lo que solicitan es ampliar la cobertura, generando más y mayores oportunidades, el hecho de que las becas educativas puedan ser extensibles o cedidas a un integrante de su núcleo familiar es todo un acierto.

En cuanto a la premiación el 66,8% se encuentra de acuerdo; los servidores públicos, consideran apropiados los premios (Becas para estudio, viajes) entregados como incentivo a los ganadores de la vigencia anterior debido a que ello representa una oportunidad, laboral, profesional, genera cambios positivos personales y organizacionales, es un factor motivacional el reconocimiento de la labor e impulsa a contribuir con más entusiasmo, afrontar nuevos retos e iniciativas, mejora el clima laboral y fortalece el sentido de pertenencia aunque otros servidores consideran que puede ampliarse los premios de aspirar a un ascenso o encargos, bonificaciones en efectivo, premio en dinero para libre inversión, incremento de salario, la oportunidad de cuota inicial para adquirir casa o vehículo.

Se ha desarrollado las diferentes versiones del Plan Anual de Incentivos de acuerdo a la normatividad vigente, a la evaluación de percepción con respecto a la ejecución de la vigencia anterior, respetando los derechos y deberes de los servidores públicos, divulgando cada una de sus etapas, innovando en el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones para el proceso de selección y elección de ganadores, con la supervisión, consulta, valoración y aprobación del Comité para la gestión del Plan Anual de Incentivos, del cual hace parte la Comisión de personal, haciendo entrega de los premios en su totalidad y cumpliendo acertadamente con la ejecución presupuestal, en la búsqueda constante por el mejoramiento continuo buscando siempre la transparencia y la satisfacción de nuestra población objetivo que es nuestro Talento Humano.

Elaboró: Francisned Salazar Ramírez – Contratista.