**PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2023**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL**

**DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES**

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA**

**SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

**INTRODUCCIÓN**

Con el ánimo de crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuesto y Aduanas Nacionales DIAN, mediante el presente documento, expone el plan de estímulos e incentivos para la vigencia 2023, el cual busca elevar la satisfacción de los servidores, el compromiso, la proactividad y por su puesto aumentar el cumplimiento de las metas institucionales.

El plan está construido bajo la premisa de que la motivación es la fuerza que nos permite realizar acciones y que el incentivo es una recompensa al compromiso y a los desempeños exitosos en la institución.

Al mismo tiempo que se pretende estimular y empoderar el personal de la Entidad, se contribuye con el mejoramiento del clima organizacional, el trabajo en equipo y el desarrollo integral del individuo como artífice del cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

El presente plan cumple con lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan valor agregado, al proceso, al cargo al y al logro de las metas institucionales.

**Marco normativo**

**Leyes:**

* Ley 909 de septiembre 23 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
* Ley 1960 de junio 27 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004.

**Decretos**

* Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación, el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las Políticas de Bienestar Social.
* Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Resoluciones**

* Resolución 11919 de 2009, Por la cual se reglamenta el procedimiento de selección, evaluación y premiación de los mejores empleados públicos y equipos de trabajo de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.
* Resolución Número 000775 de 2010, Por la cual se reglamenta el apoyo para la Educación Especial de los hijos de los servidores públicos de la DIAN que se encuentran en situación de discapacidad o talento excepcional.
* Resolución Número 8593 de 2022, por la cual se establece el horario de trabajo para los servidores públicos del nivel central de la unidad administrativa especial dirección de impuestos y Aduanas Nacionales.
* Resolución Número 000057 del 2017, Por la cual se reglamenta el otorgamiento de los apoyos económicos para la educación superior.
* Resolución 000067 de 2017, por la cual se reglamenta el incentivo al uso de la bicicleta en la Dirección de Impuestos y Aduanas nacionales.
* Decreto 071 de 2020, Por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN. Capitulo III.

# FUNDAMENTACIÓN

El Plan de Estímulos e Incentivos para la UAE DIAN, se fundamenta en los valores institucionales definidos en el Código de Ética y Buen Gobierno:

* Respeto. Valoración y cuidado de sí mismo, de los demás, de la naturaleza y de las cosas. Es el aprecio y cuidado del ser, de la esencia de las personas, la vida y las cosas. Es atención, consideración, tolerancia, miramiento, deferencia. El respeto es garantía de preservación de la naturaleza, la especie y la sociedad.
* Honestidad. Integridad y coherencia entre el mundo interno y externo, entre lo que se piensa, se siente y se hace en relación consigo mismo, con los demás y con las cosas. Honestidad es probidad, rectitud, honradez. La persona honesta lleva una vida íntegra, actúa con rectitud, y es honrada en toda circunstancia. La honestidad facilita la construcción del bien, la verdad y la belleza interior.
* Responsabilidad. Responsabilidad es la capacidad de hacerse cargo libremente de las propias acciones y asumir sus consecuencias, en pro del bien común. Lo que hacemos trae consecuencias, Según la coherencia que tenga con nuestra moral, las buenas costumbres o las leyes. La responsabilidad favorece el logro de metas individuales y colectivas y la construcción de la sociedad y la cultura.
* Compromiso. Disposición de hacer y dar lo mejor de sí mismo en todo momento, para el logro de aspiraciones individuales y colectivas, el mejoramiento continuo y el bien mayor. Es la obligación contraída, la palabra dada y el empeño. El compromiso impulsa el mejoramiento de los procesos en los que se participa y ayuda en la construcción del bien común.

**OBJETIVO GENERAL**

Implementar incentivos y estímulos que contribuyan al buen desempeño y satisfacción de los funcionarios de la entidad.

# OBJETIVOS ESPECÍFICOS

* Definir los incentivos Institucionales a aquellos servidores públicos cuyo desempeño se destaque por su nivel de excelencia y contribución al logro de los objetivos institucionales.
* Establecer los estímulos aplicables a los funcionarios de la Entidad.
* Reconocer a los mejores servidores públicos de la Entidad.
* Seleccionar a los mejores equipos de trabajo de acuerdo a los criterios establecidos en la normatividad.
* Contribuir a la consolidación de una cultura de alto rendimiento en la entidad.

# DEFINICIONES

**Plan de estímulos e Incentivos**. Instrumentos para facilitar acciones individuales y colectivas que generen motivación y mayor calidad en la prestación de servicios, estimulando comportamientos que se ajusten al bienestar individual y colectivo de la Entidad.

**Incentivos pecuniarios**: Reconocimientos económicos establecidos anualmente por parte del Comité del Programa de Promoción e Incentivos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal que se determine en cada vigencia.

**Incentivos no pecuniarios:** Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a los mejores empleados.

**Equipos de Trabajo**: 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 o no ser empleados de una misma dependencia.

**Niveles Jerárquicos:** Son los niveles dados por la estructura piramidal de la DIAN por niveles de gestión y responsabilidad, nominados así: Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial

**Nivel de Excelencia:** Para efectos del presente documento Nivel de Excelencia se entenderá como aquel nivel en el que se encuentran los servidores públicos tanto de forma individual como en los equipos de trabajo que obtuvieron evaluación del desempeño sobresaliente y que aportan valor agregado a la Entidad para ser considerados dentro del proceso de selección al mejor empleado y a los mejores equipos de trabajo.

**COBERTURA**

Serán beneficiarios del Plan de estímulos e incentivos todos los funcionarios de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN – a nivel nacional, incluido su núcleo familiar.

# TIPO DE INCENTIVOS

Incentivos para crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo.

Los incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos que se encuentran descritos a continuación:

* **Horario Flexible:** Con el ánimo de favorecer la generación de condiciones para que los funcionarios puedan compartir tiempo con sus familias, así como, colaborar en el mejoramiento de la movilidad de los ciudadanos, encuentra viable la flexibilización del horario de trabajo.
* **Apoyo económico a los servidores con hijos en situación de discapacidad o talento excepcional:** Con el fin de coadyuvar en el proceso educativo o terapéutico (según corresponda) de los hijos de servidores en situación de discapacidad o talento excepcional, la entidad ha definido apoyar económicamente a dichos servidores en procura de una mejor calidad de vida individual y familiar, teniendo en cuenta que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad.
* **Apoyo económico para la Educación Superior:** Para mejorar la calidad del servicio y el desempeño productivo que prestan los servidores a la entidad, así como mejorar su calidad de vida y la de sus familias, la UAE-DIAN ha implementado el otorgamiento de apoyos económicos para la educación superior para coadyuvar en el desarrollo integral de los servidores, y el desempeño productivo que prestan a la Entidad, su calidad de vida y la de sus familias.
* **Incentivo al uso de la bicicleta:** Los servidores públicos y supernumerarios, sin distinción alguna, de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, tendrán derecho al disfrute de medio día laboral remunerado por cada 30 veces que acrediten haber llegado a trabajar en bicicleta, sin exceder de 8 medios día remunerados al año.

**Incentivos para el reconocimiento de Desempeños Sobresalientes.**

El Plan Anual de Estímulos e Incentivos contempla las siguientes modalidades para el reconocimiento de desempeños sobresalientes:

* **Mejor Equipo de Trabajo:** El equipo de trabajo que con base en la evaluación de los resultados del proyecto presentado; la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento de los procesos o de los servicios; de la eficiencia con la que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo, haya obtenido el primero, segundo y tercer puesto, tendrán derecho al reconocimiento de un incentivo pecuniario que se defina en la vigencia, los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
* **Incentivos pecuniarios:** Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor equipo de trabajo de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales por presentación de proyectos institucionales.
* **Incentivos no pecuniarios**: Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer 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, estos incentivos no pecuniarios son los siguientes:
* **Programas de turismo social**. Para realizar al interior del territorio nacional.
* **Apoyo económico en el pago de la matrícula para estudios de educación formal para pregrado y postgrado:**. Podrá otorgarse en la modalidad de pregrado y postgrado al interior del país y estudios de postgrado en el exterior, teniendo en cuenta la elección del empleado público seleccionado, siempre y cuando corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.
* **Publicación de trabajos en medios de circulación nacional**: Pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios para la correspondiente publicación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.
* **Financiación de investigaciones:** Está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular, evento en el cual, los contactos y demás trámites necesarios para su realización estarán a cargo del empleado público seleccionado, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones y horario de trabajo fijado.
* **Participación en proyectos especiales** **de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales:** Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, de carácter inter o intrainstitucional, enmarcados en el plan estratégico institucional, de la dependencia, y/o en el Plan Nacional de Desarrollo y que generen un valor agregado para la entidad.
* **Los mejores empleados públicos de cada nivel jerárquico:** podrán participar en alguno de los proyectos especiales que tenga la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, siempre y cuando cumplan con los requisitos y con el perfil ocupacional que requiera el proyecto.
* **Encargos:** Es un reconocimiento al mérito que se regirá por las condiciones y requisitos legales establecidos y que se adoptará por la entidad en su política de provisión de empleos.
* **Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.** Es un reconocimiento al mérito que estará supeditado a la disponibilidad de vacantes de este nivel que se presenten en la entidad y de acuerdo con las necesidades del servicio.

**RECONOCIMIENTOS.**

Como complemento a los incentivos señalados, se establecen los siguientes reconocimientos:

* A los mejores empleados de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, se les hará entrega de una mención honorífica firmada por el Director General de la entidad.
* Mediante Memorando con copia a la hoja de vida y firmado por sus jefes inmediatos, a todos los funcionarios seleccionados como mejores empleados de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, se les reconocerá su excelencia en el desempeño laboral.