



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

RESOLUCIÓN No.

DE

“Por la cual se establecen los lineamientos para la entrega del estímulo no pecuniario para los mejores servidores públicos y pecuniario al mejor proyecto presentado por un Equipo de Trabajo vigencia 2018 – 2019”

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, el artículo 34 del Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 2094 de 2016, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 establece que: *“Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios”*.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Decreto 1567 de 1998: *“El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. (...)”*.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que: *“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 (...)”*.

Que el Decreto 1083 de 2015 establece lo siguiente:

“Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. 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 2.2.10.8. Planes de incentivos. 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 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. (...).

Artículo 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. 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 del desempeño prevista en el presente Título. 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 2.2.10.11. Procedimiento. 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 Título. 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 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

RESOLUCIÓN No. DE

Continuación de la Resolución “Por la cual se establecen los lineamientos para la entrega del estímulo no pecuniario para los mejores servidores públicos y pecuniario al mejor proyecto presentado por un Equipo de Trabajo vigencia 2018 – 2019”

1. *Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
2. *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
3. *Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.*

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:*

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”.*

Que la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A del Consejo de Estado, mediante Sentencia 00920 de 2018 suspendió provisionalmente el numeral 2 del artículo 6 del Acuerdo 565 de 2016; por consiguiente, los servidores públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de gerencia pública (Asesores, profesionales, técnicos y asistenciales) no podrán ser evaluados en su desempeño laboral, lo que implica que no se podrá acreditar el requisito del nivel de excelencia en la evaluación del desempeño para acceder a incentivos.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Los beneficiarios del plan de incentivos del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social para la vigencia 2018-2019, serán los servidores públicos de carrera administrativa de los niveles, profesional, técnico y asistencial; el mejor servidor público de carrera administrativa, el servidor público de libre nombramiento y remoción que ocupe cargo de gerencia pública en la Entidad y el equipo de trabajo que presente su proyecto y sea seleccionado como el mejor.

ARTÍCULO 2. Los incentivos de que trata la presente resolución se entregarán:

- a. A los servidores públicos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015 y que resulten seleccionados una vez realizado el proceso de valoración de las dos (2) variables determinadas en el artículo 4 de la presente resolución.
- b. A los servidores públicos que integren los equipos de trabajo que presenten los proyectos en la fecha definida, los cuales serán evaluados de acuerdo con los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este 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.

RESOLUCIÓN No. DE

Continuación de la Resolución “Por la cual se establecen los lineamientos para la entrega del estímulo no pecuniario para los mejores servidores públicos y pecuniario al mejor proyecto presentado por un Equipo de Trabajo vigencia 2018 – 2019”

PARÁGRAFO 1: El incentivo para el servidor público que ocupe un empleo de libre nombramiento y remoción correspondiente a cargo de gerencia pública, será evaluado con sustento en los acuerdos de gestión y, en el evento de presentarse empate, se dirimirá mediante sorteo por balota.

PARÁGRAFO 2: Se entiende que el servidor público acredita el nivel de excelencia cuando obtiene un nivel de calificación SOBRESALIENTE en la evaluación del desempeño laboral consolidado en el año 2018, de conformidad con los factores definidos en el Acuerdo No. 565 de 2016 “Por medio de la cual se establecen y definen los factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa”.

ARTÍCULO 3. Los servidores públicos de carrera administrativa que obtengan en su evaluación de desempeño anual u ordinaria la misma calificación en el **NIVEL SOBRESALIENTE** entrarán a un proceso de desempate en el respectivo nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial) teniendo en cuenta las siguientes variables:

VARIABLES DE DESEMPATE	PUNTAJE ASIGNADO
A- NIVEL DE CUMPLIMIENTO SOBRESALIENTE	60 PUNTOS
B- PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE NOMINACIÓN VOLUNTARIA - tales como:	
1. Comité de Convivencia (CCL)	4 puntos
2. Líderes de Convivencia	4 puntos
3. Comisión de Personal	4 puntos
4. COPASST	4 puntos
5. Brigada de Emergencia	4 puntos
6. Participación con bici registros en el Programa “Al Trabajo en Bici”	4 puntos
7. Ser formador formal dentro de la Entidad	4 puntos
8. Participación en eventos deportivos que representen oficialmente a la Entidad	4 puntos
9. Enlaces estratégicos en actividades de Bienestar y SST	4 puntos
10. Vigías Ambientales	4 puntos
SUBTOTAL: (4 puntos adicional por cada grupo a que pertenezca)	40 PUNTOS
TOTAL	100 PUNTOS

PARÁGRAFO 1: Los siguientes términos y definiciones son aplicables para el propósito de la presente resolución:

Comité de Convivencia laboral - CCL: Comité creado con el objetivo de solucionar los diferentes tipos de conflictos relacionados con el contexto laboral, que se puedan presentar con las personas que trabajan en la Entidad.

Líderes de Convivencia: Grupo de servidores que voluntariamente ayudan a crear y mantener un ámbito de trabajo armónico apoyando a resolver problemas y condiciones de la vida laboral en sus dependencias.



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

RESOLUCIÓN No.

DE

Continuación de la Resolución “Por la cual se establecen los lineamientos para la entrega del estímulo no pecuniario para los mejores servidores públicos y pecuniario al mejor proyecto presentado por un Equipo de Trabajo vigencia 2018 – 2019”

Comisión de Personal: Es uno de los órganos de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter colegiado y bipartito. Está conformada por representantes de la Entidad designados por el nominador y por representantes de los empleados elegidos por votación directa de estos, constituyéndose en una manifestación de la democracia, propia del Estado Social de Derecho, en los términos del artículo 40 de la Carta Política. La Comisión de Personal se configura como uno de los instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004, por medio del cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST: Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa o entidad y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual - laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta- Artículo 10 de la Resolución 2013 de 1986 expedida por el Ministerio de Trabajo.

Brigada de Emergencia: Una brigada es un grupo de servidores y contratistas voluntarios que están debidamente organizados y capacitados para prevenir o controlar una emergencia.

Programa “Al trabajo en Bici”: Programa institucional cuyo objetivo es generar, mantener y fortalecer la Cultura del uso de la Bicicleta para el personal vinculado a Prosperidad Social, como una alternativa de transporte sostenible que incentive a su vez la actividad física, la generación de hábitos de vida saludables y espacios de recreación e integración amigables con el medio ambiente, en el marco del Plan de Bienestar de la entidad.

Formador formal dentro de la Entidad: Servidores públicos que voluntariamente apoyan el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de Prosperidad Social, aportando su experticia profesional a los temas programados en el PIC, aprobado y verificado con el Grupo Interno de Trabajo de Desarrollo de la Subdirección de Talento Humano.

Participación en eventos deportivos que representen oficialmente a la Entidad: Grupo de servidores públicos que voluntariamente integran los equipos deportivos de la entidad de manera continua y activa, representando a Prosperidad Social en los diferentes torneos deportivos; así como, en los juegos de la función pública.

Enlaces estratégicos en actividades de Bienestar y SST: Grupo de servidores que voluntariamente apoyan el desarrollo e implementación de los Planes de Bienestar y Seguridad y Salud en el trabajo a nivel regional, como enlaces en las 35 Direcciones Regionales.

Vigías Ambientales: Son colaboradores de la Entidad que de forma voluntaria y con un deseo persistente de contribuir, proteger y conservar los recursos naturales y el medio ambiente, fomentan la participación, apropiación, autogestión y autorregulación ambiental en Prosperidad Social; contribuyendo en el cuidado y preservación del entorno social desde el lugar de trabajo. El Vigía Ambiental cumple varios roles, sin embargo, el más importante es tomar conciencia y ser multiplicador de las buenas prácticas ambientales en el manejo adecuado de los residuos sólidos y uso responsable de los recursos naturales.

PARÁGRAFO 2: Los servidores públicos que voluntariamente decidieron pertenecer a cada uno de los grupos de nominación voluntaria del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social los cuales aportan a su misión y gestión, se les asignará cuatro (4) puntos por cada grupo al que pertenezcan y se evidencie su activa y efectiva participación; el puntaje obtenido será sumado a los sesenta (60) puntos logrados por su Evaluación de Desempeño.

RESOLUCIÓN No. DE

Continuación de la Resolución “Por la cual se establecen los lineamientos para la entrega del estímulo no pecuniario para los mejores servidores públicos y pecuniario al mejor proyecto presentado por un Equipo de Trabajo vigencia 2018 – 2019”

PARÁGRAFO 3: Los servidores públicos que hacen parte de los Comités de Convivencia Laboral (CCL) y COPASST, así como a la Comisión de Personal, recibirán los cuatro (4) puntos en el primer año de la vigencia de estos.

ARTÍCULO 4. En el evento de presentarse empates, se descartarán aquellos servidores públicos que fueron seleccionados como mejor empleado en el año inmediatamente anterior; en el evento de persistir el empate, se tendrá en cuenta la calificación de cien (100) en nivel de sobresaliente en la Evaluación de Desempeño, si aun así continua el empate, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño podrá determinar criterios de desempate.

ARTÍCULO 5. Los proyectos de los equipos de trabajo postulados que se evaluarán deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) El Proyecto, trabajo u objetivo del equipo de trabajo debe haber concluido al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al momento de la inscripción.
- b) El trabajo debe mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Artículo 2.2.10.15, Decreto 1083 de 2015 y Ley 909 de 2004).
- c) Cada jefe de dependencia certificará a los equipos que logren el nivel de excelencia con su proyecto. En caso de presentarse un trabajo realizado por varias dependencias, todas las involucradas en su desarrollo deben escoger una dependencia “tutora” la cual tendrá a cargo el análisis previo y la inscripción del equipo que lo haya desarrollado.
- d) Los integrantes de los equipos de trabajo deben ser de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción.
- e) Los equipos de trabajo deben estar integrados por tres (3) o cuatro (4) servidores públicos de la Entidad, uno de los cuales será el líder del proyecto.
- f) No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- g) Todos los integrantes del equipo de trabajo deben acreditar más de un (1) año de vinculación en la Entidad al momento de la inscripción del equipo.
- h) La inscripción de los equipos de trabajo la efectuará el jefe de la dependencia mediante memorando (delta) dirigido al Subdirector de Talento Humano y a la Coordinación de grupo interno de trabajo de Bienestar.
- i) El Proyecto, trabajo u objetivo del equipo de trabajo debe responder a criterios de excelencia y que en su implementación implique una mejora en la prestación de servicios de la entidad; así como, proyectos que fortalezcan la gestión al interior de la Entidad.
- j) Los proyectos presentados deben evidenciar su implementación y son objeto de evaluación, de acuerdo con los requisitos de los artículos 2.2.10.14 y 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.
- k) La recepción de inscripciones se hará en la Subdirección de Talento Humano. El cierre de la inscripción se publicará en medios de comunicación internos con fecha y hora, de tal hecho se dejará constancia en un acta firmada por el Subdirector de Talento Humano y Coordinación de grupo interno de trabajo de Bienestar.

RESOLUCIÓN No. DE

Continuación de la Resolución “Por la cual se establecen los lineamientos para la entrega del estímulo no pecuniario para los mejores servidores públicos y pecuniario al mejor proyecto presentado por un Equipo de Trabajo vigencia 2018 – 2019”

- l) La convocatoria con las especificaciones de entrega de los proyectos se realizará hasta el 31 de julio de 2019 con fecha de radicación en la Subdirección de Talento Humano de los trabajos hasta el 30 de agosto de 2019.
- m) Si se presenta más de un proyecto, este será seleccionado de acuerdo con la calificación obtenida por el comité evaluador a cada uno de los proyectos.
- n) De conformidad con las normas vigentes no podrán participar en los equipos inscritos las personas que desempeñen cargos de dirección, asesores o que estén vinculadas mediante nombramiento provisional. Como tampoco pueden participar los contratistas, ni los pasantes. Los participantes con nombramiento provisional, contratistas y pasantes podrán hacer parte de estos equipos en calidad de colaboradores.

ARTÍCULO 6. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño conformará un Comité Evaluador con las siguientes funciones:

- a. Garantizar la imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen, el cual se encargará de establecer los parámetros de evaluación y de calificación de los trabajos presentados. Para el efecto, se podrá invitar a servidores de la entidad y/o a expertos externos.
- b. Los trabajos inscritos deberán sustentarse públicamente ante el Comité Evaluador, los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, en virtud de las evaluaciones obtenidas.
- c. El resultado será consignado en acta, firmada por todos los miembros del Comité de Evaluador.

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social proclamará de manera pública, antes del 30 de noviembre del 2019, los servidores públicos ganadores del respectivo reconocimiento.

ARTÍCULO 7. Como reconocimiento a la excelencia, se otorgará a los servidores públicos de carrera administrativa en los niveles: profesional, técnico, asistencial; al mejor servidor público de carrera administrativa, al servidor público de libre nombramiento y remoción que ocupe cargo de gerencia pública en la Entidad, un incentivo no pecuniario a cada uno compuesto por un bono de turismo por valor de **CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$4.000.000.00)**

ARTÍCULO 8. Al equipo de trabajo con el proyecto ganador, se le otorgará un incentivo pecuniario por valor de **SEIS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$6.000.000.00)**, el cual se distribuirá en partes iguales para cada uno de los servidores públicos que integran el equipo.

ARTÍCULO 9. En el evento de presentarse más de un equipo de trabajo y el comité evaluador elija un segundo y tercer lugar, se les otorgará un reconocimiento a cada equipo en incentivos no pecuniarios compuestos por bonos de turismo, los cuales se distribuirán en partes iguales para cada uno de los servidores públicos que integren los mismos, así:

PRIMER LUGAR:	Incentivo pecuniario de SEIS MILLONES PESOS M/CTE (\$6.000.000)
SEGUNDO LUGAR:	Incentivo no pecuniario, bono de turismo por valor de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$2.500.000)
TERCER LUGAR:	Incentivo no pecuniario, bono de turismo por valor de UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.500.000)

RESOLUCIÓN No. DE

Continuación de la Resolución “Por la cual se establecen los lineamientos para la entrega del estímulo no pecuniario para los mejores servidores públicos y pecuniario al mejor proyecto presentado por un Equipo de Trabajo vigencia 2018 – 2019”

PARÁGRAFO: En el evento de no presentarse más de un proyecto, los incentivos no pecuniarios compuestos por bonos de turismo destinados a premiar al segundo y tercer lugar de los equipos de trabajo, por valor total de **CUATRO MILLONES DE PESOS MCTE (\$4.000.000.00)** relacionados en el presente artículo, se sumarán en partes iguales para cada uno de los servidores públicos de carrera administrativa reconocidos en el artículo séptimo de la presente resolución.

ARTÍCULO 10. El reconocimiento para la entrega de los estímulos de que trata la presente Resolución se encuentra amparados con los Certificados de Disponibilidad Presupuestal - **CDP, No. 12819** de fecha 28 de febrero de 2019 para los incentivos no pecuniarios y **el CDP 12719** de fecha 22 de febrero de 2019 para los incentivos pecuniarios.

ARTÍCULO 11. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PÚBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C. a los

SUSANA CORREA BORRERO

*Aprobó: Tatiana Buelvas. Secretaria General
Aprobó: Edward Fuentes. Subdirector (e) de Talento Humano
Revisó: Jorge Duarte
Revisó: Oficina Asesora Jurídica
Lucy Edrey Acevedo Meneses
Omar Alberto Barón Avendaño
Proyectó: Rocío Acosta Roza.*