



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 2020 – 2021”

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en 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 parágrafo 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 artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y su implementación será a través de programas de bienestar social.

Que de acuerdo con los artículos 2.2.10.9, 2.2.10.10 y 2.2.10.11 del Decreto en mención, el jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales y señalará el procedimiento para selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción en nivel de excelencia con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y criterios para dirimir los empates.

Que 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.

Que los incentivos para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuarán de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015; por consiguiente, la selección del mejor Gerente Público de Prosperidad Social se efectuará con el servidor público que obtenga la calificación más alta en la evaluación realizada anualmente en los Acuerdos de Gestión.



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 2020 – 2021”

Que de acuerdo con el acta final de la negociación sindical vigencia 2021, suscrita el 28 de mayo de 2021, se estableció en su numeral 4.4, lo siguiente:

“4.4. Programa de Estímulos e Incentivos. Prosperidad Social se compromete a socializar con SIESSOCIAL el proyecto de resolución que fija el procedimiento de selección de ganadores en el programa de estímulos e incentivos para los servidores públicos de la entidad, con el fin de recibir observaciones y sugerencias las cuales serán analizadas por la administración para determinar su viabilidad previamente a la expedición del respectivo acto administrativo. **En el caso de las direcciones regionales se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.10.16 del Decreto 1083 de 2015 en el sentido que se hará un proceso de preselección entre las Direcciones regionales, cuyos criterios objetivos y claros estarán incorporados en la resolución respectiva.**”
(subrayas y negrilla fuera de texto).

Que en cumplimiento a lo establecido en el numeral 4.4 del acuerdo sindical vigencia 2021, se realizó reunión de socialización con la organización sindical SIESSOCIAL, el día 16 de septiembre de 2021, en la cual se efectuó la presentación del proyecto de resolución, que incorpora en su contenido los procesos de preselección con criterios objetivos y claros respecto de los servidores públicos ubicados en las Direcciones Regionales, tal cual lo determina el artículo 2.2.10.16 del Decreto 1083 de 2015.

Que se hace necesario establecer los lineamientos para la entrega del estímulo no pecuniario para los mejores servidores públicos de carrera administrativa, los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública y pecuniario al mejor proyecto presentado por un Equipo de Trabajo para la vigencia 2020 – 2021.

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 2020-2021, 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 de Gerencia Pública 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 los puntajes obtenidos en los grupos de participación voluntaria y designadas establecidas por la entidad, determinados en los artículos 5, 6, 7 y 8 de la presente resolución.
- b. Al servidor público de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública que cumpla con los requisitos establecidos en el párrafo del artículo 2.2.10.10 y el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015, el cual se seleccionará con el servidor público que obtenga la calificación más alta en la evaluación anual realizada mediante el formato Código: F-TH-3



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 2020 – 2021”

“Formato acuerdos de gestión” diseñado para evaluar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

c. A los servidores públicos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015 y 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 y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

d. A los servidores públicos de cada uno de los niveles jerárquicos como los que integran los equipos de trabajo que no tengan sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. La verificación de la sanción disciplinaria se efectuará con la certificación que expida el coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Control Interno Disciplinario y de antecedentes que expida la Procuraduría General de la Nación.

PARÁGRAFO 1. Para la acreditación del tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año, se tomará el periodo de comprendido desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2020.

PARÁGRAFO 2. Se entiende que el servidor público de carrera administrativa acredita el nivel de excelencia cuando obtiene un nivel de calificación SOBRESALIENTE en la evaluación de desempeño laboral consolidada en el año 2020, de conformidad con los factores definidos en el Acuerdo No. 20181000006176 de octubre 10 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC mediante el cual se definen los factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa.

PARÁGRAFO 3. Se entiende que los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública acreditan el nivel de excelencia cuando obtienen un nivel de calificación SOBRESALIENTE en la evaluación anual de desempeño laboral consolidada en el año 2020, de conformidad con los factores definidos en el formato Código: F-TH-3 “Formato acuerdos de gestión”.

ARTÍCULO 3. Los siguientes términos y definiciones son aplicables para el propósito de la presente resolución:

Apoyo en actividades a nuevos programas: Servidores públicos que participan en la atención de los nuevos programas asignados a Prosperidad Social, relacionados con los programas de Protección Social al Adulto Mayor -Colombia Mayor, Compensación del Impuesto sobre las Ventas – IVA, así como el Programa de Ingreso Solidario.

Apoyo en las contingencias de respuestas de PQR: Servidores públicos que participan en la atención de PQR, cuando se presenten contingencias que implique atender oportunamente un gran número de peticiones.

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.



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 2020 – 2021”

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.

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 No. 2013 de 1986 expedida por el Ministerio del Trabajo.

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.

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.

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.

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.

Líder Gimnasia Laboral: Servidor que fomenta la participación activa de los servidores de su dependencia en las actividades de promoción y prevención en el marco del sistema de vigilancia epidemiológico de Desórdenes Musculo Esqueléticos (DME) y programa más deporte más salud de la entidad

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.

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.

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 2020 – 2021”

Supervisión de seis (6) o más contratos o convenios suscritos con personas Jurídicas: Servidores públicos que ejerzan la supervisión de seis (6) o más contratos o convenios con personas jurídicas.

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.

ARTÍCULO 4. PRESELECCIÓN PARA LAS DIRECCIONES REGIONALES: Para determinar la preselección de los mejores servidores públicos por niveles jerárquicos en las Direcciones Regionales, en cumplimiento a lo determinado en el numeral 4.4 del Acuerdo Sindical del año 2021 y conforme con lo establecido en artículo 2.2.10.16 del Decreto 1083 de 2015, se distribuirán las 35 Direcciones Regionales en 5 zonas con 7 Direcciones Regionales así:

	ZONA 1	Número Servidores
1	Dirección Regional Amazonas	5
2	Dirección Regional Antioquia	35
3	Dirección Regional Arauca	12
4	Dirección Regional Atlántico	22
5	Dirección Regional Bogotá	15
6	Dirección Regional Bolívar	24
7	Dirección Regional Boyacá	13
	TOTAL	126

	ZONA 2	Número Servidores
1	Dirección Regional Caldas	21
2	Dirección Regional Caquetá	14
3	Dirección Regional Casanare	14
4	Dirección Regional Cauca	21
5	Dirección Regional Cesar	17
6	Dirección Regional Chocó	16
7	Dirección Regional Córdoba	15
	TOTAL	118

	ZONA 3	Número Servidores
1	Dirección Regional Cundinamarca	15
2	Dirección Regional Guainía	4



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 2020 – 2021”

3	Dirección Regional Guaviare	6
4	Dirección Regional Huila	19
5	Dirección Regional La Guajira	11
6	Dirección Regional Magdalena	13
7	Dirección Regional Magdalena Medio	12
TOTAL		80

ZONA 4		Número Servidores
1	Dirección Regional Meta	17
2	Dirección Regional Nariño	24
3	Dirección Regional Norte de Santander	22
4	Dirección Regional Putumayo	12
5	Dirección Regional Quindío	14
6	Dirección Regional Risaralda	16
7	Dirección Regional San Andrés	7
TOTAL		112

ZONA 5		Número Servidores
1	Dirección Regional Santander	19
2	Dirección Regional Sucre	18
3	Dirección Regional Tolima	22
4	Dirección Regional Urabá	9
5	Dirección Regional Valle del Cauca	20
6	Dirección Regional Vaupés	7
7	Dirección Regional Vichada	6
TOTAL		101

ARTÍCULO 5. PRESELECCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS POR DIRECCIÓN REGIONAL:
Para seleccionar a los mejores servidores públicos por niveles (profesional, técnico y asistencial), de cada Dirección Regional, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. Evaluación desempeño en nivel sobresaliente entre 98 a 100 puntos.
- b. Participación voluntaria en 3 o más eventos de formación o capacitación promovidos por la Subdirección de Talento Humano, a través del Plan Institucional de Capacitación - PIC, para cual se deberá aportar certificado o constancia de participación en dicha capacitación.
- c. Participación en el diligenciamiento del diagnóstico de necesidades de Bienestar 2020.
- d. En el evento de presentarse empates, se tendrá en cuenta la antigüedad del servidor en la entidad (el servidor con más años de vinculación a PROSPERIDAD SOCIAL de forma continua; es decir que no se presente una ausencia en la prestación de servicio mayor o igual a 5 meses). Si aun continua el empate se efectuará sorteo por la plataforma Teams por parte



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 2020 – 2021”

del director regional, en presencia de los servidores públicos objeto de desempate, con un designado de la Oficina del Control Interno y un designado de la Subdirección de Talento Humano.

ARTÍCULO 6. PRESELECCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS POR ZONA: Para seleccionar a los mejores servidores públicos por niveles (profesional, técnico y asistencial), de cada zona se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. Evaluación desempeño en nivel sobresaliente en 100 puntos.
- b. Participación voluntaria en 4 o más eventos de formación o capacitación promovidos por la Subdirección de Talento Humano, a través del Plan Institucional de Capacitación, para cual se deberá aportar certificado o constancia de participación en dicha capacitación.
- c. Participación en el diligenciamiento de la Batería Psicosocial 2020
- d. En el evento de presentarse empates, se tendrá en cuenta la antigüedad del servidor en la entidad (el servidor con más años de vinculación a PROSPERIDAD SOCIAL de forma continua; es decir que no se presente una ausencia en la prestación de servicio mayor o igual a cinco (5) meses). Si aun continua el empate se efectuará sorteo por la plataforma Teams por parte del subdirector de Talento Humano en presencia de los servidores públicos objeto de desempate, con un designado de la Oficina del Control Interno.

ARTÍCULO 7. PRESELECCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE NIVEL NACIONAL (BOGOTÁ): Para seleccionar a los mejores servidores públicos por niveles (profesional, técnico y asistencial) de la Entidad, de la cual harán parte los servidores públicos preseleccionados en Bogotá, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. Evaluación desempeño en nivel sobresaliente en 100 puntos.
- b. Participación voluntaria en 4 o más eventos de formación o capacitación promovidos por la Subdirección de Talento Humano, a través del Plan Institucional de Capacitación, para cual se deberá aportar certificado o constancia de participación en dicha capacitación.
- c. Participación en el diligenciamiento del Diagnóstico de necesidades de Bienestar 2020.
- d. Participación en el diligenciamiento de la Batería Psicosocial 2020.
- e. En el evento de presentarse empates, se tendrá en cuenta la antigüedad del servidor en la entidad (el servidor con más años de vinculación a PROSPERIDAD SOCIAL de forma continua; es decir que no se presente una ausencia en la prestación de servicio mayor o igual a cinco (5) meses). Si aun continua el empate se efectuará sorteo por la plataforma Teams por parte del subdirector de Talento Humano en presencia de los servidores públicos objeto de desempate, con un designado de la Oficina del Control Interno y un designado de la Secretaría General.

ARTÍCULO 8. CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE PUNTAJE PARA LA SELECCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE PROSPERIDAD SOCIAL: Los servidores públicos de carrera administrativa que hayan sido preseleccionados de acuerdo con los lineamientos de los artículos 2, 4, 5, 6 y 7 de la presente resolución, harán parte de la selección final de Plan de Incentivos 2020-2021, con su evaluación de desempeño anual u ordinaria en el **NIVEL SOBRESALIENTE EN 100 PUNTOS**, quienes recibirán 52 puntos por ese concepto y, se les adicionará 3 puntos por cada grupo de participación voluntaria o designada existentes en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, al que haya pertenecido activamente en la vigencia 2020, de acuerdo con la siguiente tabla:

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 2020 – 2021”

GRUPOS DE PARTICIPACION VOLUNTARIA	PUNTAJE ASIGNADO
A- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO SOBRESALIENTE EN 100 PUNTOS	52
B- PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE NOMINACIÓN VOLUNTARIA – tales como:	
1) Comité de Convivencia (CCL)	3 Puntos
2) Gestores de Convivencia	3 Puntos
3) Comisión de Personal	3 Puntos
4) COPASST	3 Puntos
5) Brigada de Emergencia	3 Puntos
6) Participación con bici registros en el Programa “Al Trabajo en Bici”	3 Puntos
7) Ser formador registrado dentro de la Entidad	3 Puntos
8) Participación en eventos deportivos que representen oficialmente a la Entidad	3 Puntos
9) Enlaces estratégicos en actividades de Bienestar y SST	3 Puntos
10)Vigías Ambientales	3 Puntos
11)Líderes de Gimnasia Laboral	3 Puntos
SUBTOTAL: (3 puntos adicional por cada grupo a que pertenezca)	33 PUNTOS
C-. PARTICIPACIÓN EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DESIGNADAS CONTINGENCIAS Y LA GESTIÓN	
1. Apoyo en actividades a nuevos programas (Programas de Protección Social al Adulto Mayor -Colombia Mayor, Compensación del Impuesto sobre las Ventas –IVA, así como el Programa de Ingreso Solidario).	5 Puntos
2. Supervisión de seis (6) o más contratos o convenios suscritos con personas Jurídicas.	5 Puntos
3. Servidores públicos que apoyen en las contingencias de respuestas de PQR	5 Puntos
TOTAL	100

PARÁGRAFO 1. La Subdirección de Talento Humano del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social realizará el proceso de verificación del cumplimiento en el NIVEL SOBRESALIENTE de la evaluación del desempeño anual u ordinaria de los servidores públicos de carrera administrativa. Así mismo efectuará la verificación de la participación en Grupos de Nominación Voluntaria y en ejecución de actividades designadas para apoyar contingencias, de lo cual suscribirá acta en la que se registren los resultados de la revisión e información.

PARÁGRAFO 2. En la participación del Comité de Convivencia Laboral, Copasst y Comisión de Personal se solicitará certificación del comisionado y/o secretario técnico de la comisión, respecto de este, en donde conste la participación de los miembros en dichas instancias.



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 2020 – 2021”

ARTICULO 9. SELECCIÓN DEL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN El mejor servidor público de carrera administrativa independientemente de su nivel, será el que cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 2 de la presente resolución, obtenga el puntaje más alto después de efectuarse la consolidación de puntajes de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la presente resolución y el mejor servidor público de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública será el que cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 2 de la presente resolución, obtenga el puntaje más alto en su evaluación en el “Acuerdo de gestión”. Si se llegase a presentarse empate en el puntaje más alto, éste será dirimido según lo definido en el artículo 10 de la presente resolución.

ARTÍCULO 10. DESEMPATE. En el evento de presentarse empates, se excluirán los servidores públicos que fueron seleccionados como mejor empleado carrera administrativa, así como los servidores galardonados en cada uno de los niveles jerárquicos en el año inmediatamente anterior; en el evento de persistir el empate, se tendrá en cuenta la antigüedad del servidor en la entidad (el servidor con más años de vinculación a PROSPERIDAD SOCIAL de forma continua; es decir que no se presente una ausencia en la prestación de servicio mayor o igual a cinco (5) meses). Si aun continua el empate, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño dirimirá los ganadores de los incentivos mediante sorteo por balota o si el comité se efectúa de manera virtual por encuesta Forms.

ARTÍCULO 11. CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO. 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 2.2.10.14 del 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 equipos de trabajo deben ser conformados por servidores públicos con derechos de carrera administrativa y/o con servidores vinculados en empleos de libre nombramiento y remoción.
- e. Los equipos de trabajo deben estar integrados con mínimo tres (3) y hasta seis (6) servidores públicos de la Entidad, uno de los cuales será el líder del proyecto.
- f. Todos los integrantes del equipo de trabajo deben acreditar más de un (1) año de servicios continuos en la entidad al momento de la inscripción del equipo y haberse vinculado a la entidad antes del 1 de julio de 2020. (artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015). La acreditación del tiempo será con la revisión que la subdirección de Talento Humano efectúe sobre los registros de vinculación de la planta de personal



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 2020 – 2021”

- g. La convocatoria con las especificaciones de entrega de los proyectos se realizará hasta el 21 de octubre de 2021 con fecha de radicación final en la Subdirección de Talento Humano de los proyectos hasta el 29 octubre de 2021.
- h. La inscripción de los equipos de trabajo la efectuará el jefe de la dependencia mediante memorando (delta) dirigido al subdirector de Talento Humano con copia al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Seguridad y Salud en el trabajo manifestando su interés antes de las 6 pm del 29 octubre de 2021.
- 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 en el 2020 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. Los proyectos que incluyan los criterios de Innovación Social (Guía de Innovación Social que se encuentra en kawak) recibirán un puntaje adicional (5 puntos); teniendo en cuenta aspectos como coherencia, claridad en la descripción del proyecto, impacto, potencial innovador del proyecto y estrategias; esta calificación podrá ser otorgada previa valoración del proyecto por parte de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Innovación Social de la Entidad, por solicitud expresa del líder del equipo.
- l. La recepción final de los proyectos se hará por un memorando (delta) dirigido al Subdirector de Talento Humano con copia a la Coordinación de Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo hasta el 29 de Octubre de 2021 y por correo a thumano@prosperidadsocial.gov.co, adjuntando el documento del proyecto en pdf, el radicado delta y video de 4 minutos formato horizontal, con el cual el equipo explique el proyecto.
- m. El cierre de la inscripción de los proyectos se publicará en medios de comunicación internos de la entidad, al día siguiente hábil del cierre, con el fin de que todos los servidores y colaboradores de PROSPERIDAD SOCIAL conozcan los proyectos que cumplieron con todos los requisitos y quedan inscritos para la selección final por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, esta publicación se hará con una encuesta forms, para que los servidores públicos y colaboradores voten por el que consideren es el mejor proyecto. El proyecto ganador de esta encuesta recibirá un puntaje adicional (5 puntos).
- n. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, realizará la votación interna en la reunión del mes de noviembre, si llega a haber empate teniendo en cuenta los 5 puntos adicionales tanto de innovación como de la encuesta de los servidores, se dirimirá el proyecto ganador de los incentivos pecuniarios mediante sorteo por balota o si el comité es virtual por encuesta Forms.
- o. En el evento de presentarse un proyecto, será evaluado y seleccionado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de acuerdo con los requisitos de postulación y no se realizará encuesta abierta a los servidores y colaboradores de 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 2020 – 2021”

- p. En el evento de presentarse más de un proyecto, éste será seleccionado de acuerdo con la calificación obtenida por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a cada uno de los proyectos.
- q. 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 y no recibirán incentivo, así como los servidores de carrera que hayan renunciado antes de la entrega de la proclamación de los ganadores de estímulos.

ARTÍCULO 12. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño conformará el 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 ante el Comité Evaluador, mediante un video no mayor a cuatro (4) minutos de duración, los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, en virtud a la inscripción realizada hasta el 29 de octubre 2021.
- c. El resultado será consignado en acta, firmada por todos los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social proclamará de manera pública, al **30 noviembre de 2021**, los servidores públicos ganadores del respectivo reconocimiento.

ARTÍCULO 13. INCENTIVO NO PECUNIARIO A LOS MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. 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 y al mejor servidor público de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública un incentivo no pecuniario a cada uno compuesto por un bono de turismo por valor de **SEIS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$6.000. 000.00)**.

ARTÍCULO 14. INCENTIVO PECUNIARIO AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO. Al equipo de trabajo con el proyecto ganador se le otorgará un incentivo pecuniario por valor de **SIETE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$7.000.000.)**, el cual se distribuirá en partes iguales entre cada uno de los servidores públicos que integran el equipo.

ARTÍCULO 15. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL. El reconocimiento para la entrega de los estímulos de que trata la presente Resolución se encuentra amparado con los Certificados de Disponibilidad Presupuestal – **CDP No 16521** de fecha 9 abril 2021 para los incentivos no pecuniarios y **el CDP 12921** de fecha 21 de enero 2021 para los incentivos pecuniarios.



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 2020 – 2021”

ARTÍCULO 16. 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 de Talento Humano

Revisó: Jorge Duarte, Coordinador GIT Administración del Talento Humano

Proyectó: Rocio Acosta, Coordinadora GIT Bienestar-SST