ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

RESOLUCIÓN No. 0999 DE 09 MAY 2019

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos y Estímulos de la Secretaría Distrital de Integración Social para la Vigencia 2019"

LA SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL

En uso de sus facultades legales y en especial las contenidas el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto Nacional 1083 de 2015, el numeral 10 del artículo 1 del Decreto Distrital 101 de 2004, el Decreto de nombramiento 075 del 5 de febrero de 2018, y

CONSIDERANDO

Que el 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, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley*".

Que mediante el Decreto Nacional 1567 del año 1998, se estableció el Sistema de Estímulos, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto Nacional 1083 de 2015 indica que los planes de incentivos tienen por objetivo otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que el artículo 2.2.10.9 Ibidem señala que 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, de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos.

Que para el otorgamiento de incentivos el nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, a su vez el parágrafo indica que el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de Acuerdos de Gestión y para los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0999 DE 09 MAY 2019

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos y Estímulos de la Secretaría Distrital de Integración Social para la Vigencia 2019"

evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera administrativa.[1]

Que el Decreto Nacional 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.11 dispone que cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, así como la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, aclarando que 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 y quienes cumplan los requisitos que el mismo Decreto establece.

Que el Decreto Nacional 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.15 establece que al mejor equipo de trabajo de la Entidad se le asignará incentivo pecuniario y a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán incentivos no pecuniarios.

Que la Ley 1811 de 2016 en su artículo 5 establece incentivos para funcionarios públicos por el uso de la bicicleta como medio de transporte.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través del concepto 2017EE788 fechado el 4 de mayo de 2017, señala que los servidores de libre nombramiento y remoción, asesores y directivos son susceptibles de recibir incentivos no pecuniarios, cumpliendo los requisitos establecidos para acceder a estos.

Que el Plan Anual de Incentivos y Estímulos vigencia 2019, se ejecutará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlo efectivo, por lo que la Secretaría Distrital de Integración Social ha destinado del rubro denominado "Bienestar e Incentivos" con Código Presupuestal N. 3-1-2-02-10-00-0000-00, un monto de CIENTO SESENTA Y SEIS MILLONES DE PESOS M/CTE, ($166.000.000), de acuerdo a los Certificados de Disponibilidad Presupuestal números 11863 y 11739, para ser distribuidos entre: i) el mejor empleado de carrera de la Secretaría Distrital de Integración Social, ii) el mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos, iii) los doce (12) mejores empleados con desempeño sobresaliente del nivel profesional, iv) veinte (20) mejores servidores del nivel técnico, v) veinte (20) mejores servidores del nivel asistencial, vi) mejor servidor del nivel Asesor y Directivo, vii) mejores equipos de trabajo, viii) servidores públicos que por tiempo de servicio merecen un reconocimiento a la dedicación y desarrollo de una cultura, orientada al trabajo, a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos misionales de la entidad y finalmente ix) aquellos servidores que usen la bicicleta como medio

[1] Artículo 2.2.10.10. Decreto 1083/2015.

habitual de transporte.

Que para la presente Resolución se tuvo en cuenta lo decidido por la Comisión de Personal en sesión 9 de mayo de 2019, en lo concerniente a los criterios de desempate para otorgar incentivos no pecuniarios por excelencia.

En mérito de lo expuesto, la Secretaría Distrital de Integración Social,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1: PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS. Adoptar en la Secretaría Distrital de Integración Social el Plan Anual de Incentivos y Estímulos 2019 de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa y el anexo técnico adjunto, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2: PROPÓSITO DE LOS INCENTIVOS. Los incentivos se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad, de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

ARTÍCULO 3: BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios de los incentivos y estímulos de la Secretaría Distrital de Integración Social vigencia 2019:

a) El mejor empleado de carrera administrativa de la entidad.
b) Los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico.
c) Los mejores servidores del nivel asesor y directivo.
d) Servidores de carrera administrativa por cumplir en la presente vigencia 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de labores continuas en la secretaría.
e) Servidores que usen la bicicleta como medio habitual de transporte.

ARTÍCULO 4: REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS. Son requisitos para la selección de los mejores empleados de la entidad:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Secretaría Distrital de Integración Social superior a un año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de su postulación.
3. Acreditar calificación sobresaliente en la última calificación de servicios de la Evaluación del

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0999 DE 09 MAY 2019

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos y Estímulos de la Secretaría Distrital de Integración Social para la Vigencia 2019"

Desempeño Laboral y/o Acuerdos de Gestión, según sea el caso.

ARTÍCULO 5: INCENTIVOS PECUNIARIOS. No habrá entrega de incentivo pecuniario, toda vez que los proyectos inscritos no cumplen con los requisitos mínimos establecidos en su contenido para ser reconocidos. En la presente vigencia se fijarán los parámetros para que se desarrollen los proyectos a evaluar en la vigencia 2020.

ARTÍCULO 6: INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quienes sean elegidos como mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y de la entidad. Estos servidores tendrán reconocimiento público a la labor meritoria y podrán optar por alguno de los siguientes incentivos:

1. Educación (matriculas y/o pensiones) para el servidor, cónyuge o sus hijos.
2. Programas de Turismo Social (recreación) para el servidor, cónyuge o sus hijos.

Para efectos del otorgamiento de los incentivos no pecuniarios se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

a) En ningún caso la Secretaría Distrital de Integración Social entregará sumas de dinero en efectivo o cheques a los servidores/as beneficiarios.
b) Los incentivos son personales e intransferibles.
c) Para el reconocimiento de los incentivos relacionados con educación o turismo social se concederá un permiso remunerado por parte de la secretaría hasta por dos (2) días.
d) Le corresponde al servidor merecedor del reconocimiento hacer entrega de la documentación requerida con el fin de hacer efectivo el incentivo no pecuniario a más tardar hasta el mes de septiembre de 2019.
e) El reconocimiento de incentivos para Educación, solo se reconocerá para el pago de matriculas en establecimientos de educación que cuenten con la respectiva autorización de funcionamiento expedida por la autoridad competente.
f) Para efecto del reconocimiento relacionado con turismo social, estos serán entregados para ser destinados a empresas de viajes y turismo legalmente constituidas o para personas naturales que demuestren la actividad comercial de turismo.

PARÁGRAFO 1. En caso de fallecimiento del servidor/a beneficiario del incentivo este será entregado a la persona/as que legalmente le corresponda de acuerdo a la normatividad vigente y a los procedimientos legales señalados en materia sucesoral en el país.

PARÁGRAFO 2. Para los mejores empleados con nivel sobresaliente en su desempeño, se tendrán en cuenta el resultado de la última Evaluación del Desempeño Laboral, en caso de existir empate se acudirá a los siguientes criterios: i)no haber sido seleccionado entre los mejores servidores el año anterior, ii) ser beneficiario del Fondo Educativo SDIS - ICETEX y/o del Plan Institucional de Capacitación, iii) demostrar participación activa en comités o brigadistas de la Entidad y por último iv) un sorteo público.

ARTÍCULO 7: DISTRIBUCIÓN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. La distribución de los incentivos no pecuniarios será de la siguiente forma:

El valor de los incentivos no pecuniarios por excelencia a distribuir es de OCHENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA MIL PESOS M/CTE ($ 85.990.000), así:

Puesto	Valor Incentivo No Pecuniario
1	$3.000.000
2	$1.820.000
3	$1.820.000
4	$1.820.000
5	$1.820.000
6	$1.820.000
7	$1.820.000
8	$1.820.000
9	$1.820.000
10	$1.820.000
11	$1.820.000
12	$1.820.000

TOTAL, Nivel Profesional **$ 23.020.000**

Puesto	Valor Incentivo No Pecuniario
1	$ 3.000.000
2	$1.260.000
3	$1.260.000
4	$1.260.000
5	$1.260.000

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0999 DE 09 MAY 2019

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos y Estímulos de la Secretaría Distrital de Integración Social para la Vigencia 2019"

6	$1.260.000
7	$1.260.000
8	$1.260.000
9	$1.260.000
10	$1.260.000
11	$1.260.000
12	$1.260.000
13	$1.260.000
14	$1.260.000
15	$1.260.000
16	$1.260.000
17	$1.260.000
18	$1.260.000
19	$1.260.000
20	$1.260.000

TOTAL, Nivel Técnico **$ 26.940.000**

Puesto	Valor Incentivo No Pecuniario
1	$ 3.000.000
2	$1.370.000
3	$1.370.000
4	$1.370.000
5	$1.370.000
6	$1.370.000
7	$1.370.000
8	$1.370.000
9	$1.370.000
10	$1.370.000
11	$1.370.000
12	$1.370.000
13	$1.370.000
14	$1.370.000
15	$1.370.000
16	$1.370.000
17	$1.370.000

18	$1.370.000
19	$1.370.000
20	$1.370.000

TOTAL, Nivel Asistencial **$ 29.030.000**

Mejor Asesor	$ 3.000.000
Mejor Directivo	$ 3.000.000
Mejor de los Mejores	$ 1.000.000

TOTAL Asesor, Directivo/Mejor de los Mejores $ 7.000.000

ARTÍCULO 8: DISTRIBUCIÓN Y OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS POR TIEMPO DE SERVICIO. Se distribuirá la suma de OCHENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($80.000.000), en estímulos no pecuniarios, específicamente en bonos redimibles como reconocimiento a los servidores por haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de labores continuas en la secretaría. En cada uno de los casos el servidor/a debe haber cumplido el tiempo de servicio entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

PARÁGRAFO. Para ser acreedor del estímulo por tiempo de servicio el servidor/a debe laborar en la entidad al momento de la expedición del presente acto administrativo.

Tiempo de servicio	Estímulo unitario	No. de servidores	Total estímulo no pecuniario
Cinco años	$ 200.000	7	$ 1.400.000
Diez años	$ 350.000	29	$ 10.150.000
Quince años	$ 425.000	2	$ 850.000
Veinte años	$ 450.000	19	$ 8.550.000
Veinticinco años	$ 500.000	34	$ 17.000.000
Treinta años	$ 650.000	41	$ 26.650.000
Treinta y cinco años	$ 800.000	12	$ 9.600.000
Cuarenta años	$ 900.000	2	$ 1.800.000
Cuarenta y cinco años	$ 1.000.000	4	$ 4.000.000
TOTAL			$ 80.000.000

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0999 DE 09 MAY 2019

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos y Estímulos de la Secretaría Distrital de Integración Social para la Vigencia 2019"

ARTÍCULO 9: USO SE BICLICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE. Los funcionarios de la SDIS recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen a su superior jerárquico haber llegado a trabajar en bicicleta.

PARÁGRAFO: Los funcionarios beneficiados con esta medida podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año, para ello cada servidor presentará por escrito la solicitud del medio día libre remunerado a la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano previo visto bueno del Jefe Inmediato. Los medios días podrán acumularse para su disfrute siempre y cuando no se soliciten junto a días compensatorios, permisos, licencias, incapacidades, vacaciones o puentes.

ARTÍCULO 10: VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

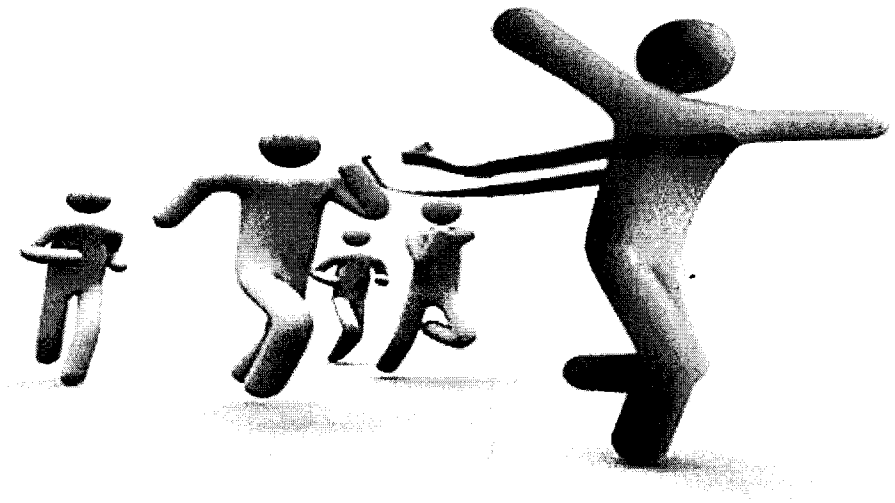
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C.,

CRISTINA VÉLEZ VALENCIA
Secretaria Distrital de Integración Social

Elaboró: Jose Elías Guevara Fragozo. Contratista SGDTH
Revisó: Javier González Moya Contratista SGDTH, Lorena Rodríguez Salazar. Contratista DGC
Aprobó: Giovanni Arturo González Zapata. Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano
Aprobó: Jairo Andrés Revelo Molina. Director de gestión Corporativa.

ANEXO TÉCNICO DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS 2019



DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

INTRODUCCION

Los incentivos y estímulos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus miembros.

La Secretaría Distrital de Integración Social, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señala que el sistema de estímulos tiene el propósito de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados,[1] tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en equipo.

El presente documento presenta los fundamentos, el procedimiento y las condiciones que tendrán la implementación y desarrollo del Plan Anual de Incentivos y Estímulos 2019, el cual establece los incentivos que se otorgarán a los mejores servidores, mejores proyectos de trabajo en equipo y estímulos por tiempo de servicio continuo en la entidad.

1 Decreto 1083 de 2015

Capítulo I. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se presentan conceptos claves en torno al Plan Anual de Incentivos y Estímulos:

INCENTIVO. Un incentivo es aquello que induce a una persona o agente a actuar de una manera determinada, que se puede dar a través de una recompensa. Todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. (Sistema de Estímulos-Lineamientos de Política DAFP 2012).

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 2.2.10.8. del Decreto Nacional 1083 de 2015).

PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo a la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. (Artículo 31 del Decreto Nacional 1567 de 1998).

PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. (Artículo 32 del Decreto Nacional 1567 de 1998).

EQUIPO 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 cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma o de distintas dependencias de la entidad. (Parágrafo del Artículo 2.2.10.9. del Decreto Nacional 1083 de 2015).

NIVEL DE EXCELENCIA. Se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. El de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de 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. (Artículo 2.2.10.10. del Decreto Nacional 1083 de 2015).

NIVELES JERARQUICOS DE LOS EMPLEOS. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Decreto Nacional 785 de 2005).

Capítulo II. OBJETIVOS

OBJETIVO PRINCIPAL.

Reconocer el buen desempeño y la satisfacción laboral de los empleados públicos de la Secretaría Distrital de Integración Social, premiando a quienes su desempeño ha sido evaluado en niveles de excelencia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Otorgar incentivos no pecuniarios a los servidores públicos destacados por su desempeño laboral.
2. Brindar reconocimiento a los mejores equipos de trabajo que se inscriban el desarrollo de un proyecto, acorde con áreas estratégicas de trabajo, basadas en la planeación institucional y con los parámetros y condiciones contenidas en el presente Plan Anual de Incentivos, de acuerdo a las alternativas contempladas en el Decreto Nacional 1083 de 2015.
3. Mantener y reconocer el compromiso de los servidores y servidoras con su labor, estimulando su permanencia en la entidad.
4. Favorecer el afianzamiento de una cultura de trabajo orientada a la calidad, productividad y compromiso por los objetivos institucionales.

Capítulo III. PLANES DE INCENTIVOS

El Plan Anual de Incentivos de la Secretaría Distrital de Integración Social, es un componente del Programa de Bienestar, y está orientado a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, para tal fin, la entidad establece en el presente Plan de Incentivos y Estímulos, el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

En cuanto a la selección de los mejores empleados de carrera administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos, se tendrán en cuenta a los servidores y servidoras que tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

De conformidad con lo anterior es importante precisar los tipos de incentivos:

PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor equipo de trabajo de la entidad. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. (Artículo 31 del Decreto Nacional 1567 de 1998).

PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. (Artículo 32 del Decreto 1567 de 1998).

Los planes de incentivos no pecuniarios se otorgan al segundo y tercer mejor equipo de trabajo, al mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, a los mejores empleados de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos escogidos entre aquellos que hayan cumplido con los requisitos establecidos. 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.

CLASIFICACIÓN DE LOS PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. De conformidad a la normatividad vigente aplicable, los incentivos que se pueden otorgar a los servidores de carrera administrativa son:

- Ascensos,
- Traslados,
- Encargos,
- Comisiones,
- Becas para educación formal,
- Participación en proyectos especiales,
- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional,
- Reconocimientos públicos a labor meritoria,

- Financiación de investigaciones,
- Programas de turismo social,
- Puntaje para adjudicación de vivienda,
- Otros que establezca el Gobierno Nacional.

Dentro de los incentivos no pecuniarios, la Secretaría Distrital de Integración Social ha incluido en sus Planes de Incentivos y Estímulos los siguientes:

- Reconocimientos públicos a labor meritoria.
- Programas de Turismo Social.
- Educación: matrículas y pensiones académicas para el servidor/a, cónyuge o sus hijos.

Capítulo IV. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

DESEMPEÑO LABORAL EN EL NIVEL DE EXCELENCIA

El otorgamiento de incentivos por excelencia se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. Los empleados de cada uno de los niveles jerárquicos, para acceder a los incentivos institucionales de conformidad con el artículo 2.2.10.12 del Decreto Nacional 1083 de 2015, deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado 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 de Desempeño Laboral.

SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS EN EL NIVEL DE EXCELENCIA POR NIVEL JERÁRQUICO, Y SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA DE LA ENTIDAD.

1. SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS EN EL NIVEL DE EXCELENCIA POR NIVEL JERÁRQUICO

La selección de los/as mejores empleados/as de carrera administrativa por nivel jerárquico se llevará a cabo contemplando lo siguiente: La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, elaborará una relación identificando en orden descendente los servidores/as cuya calificación definitiva de la última Evaluación de Desempeño Laboral haya alcanzado el nivel sobresaliente en su más alta calificación, de conformidad con el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, y cumplan con los requisitos establecidos.

En caso de presentarse empate entre algún/os servidor/es, estos se dirimirán teniendo en cuenta los siguientes criterios, en estricto orden: en caso de existir empate se acudirá a los siguientes criterios:

- No haber sido seleccionado entre los mejores servidores el año anterior, 0.5 puntos.
- Ser beneficiario del Fondo Educativo SDIS - ICETEX y/o del Plan Institucional de Capacitación, 1 punto por cada actividad académica cursada.
- Demostrar participación activa en comités o brigadistas de la Entidad, 0.5 puntos.
- Si persiste el empate se procede a un sorteo público.

2. SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA DE LA ENTIDAD.

La selección del mejor empleado de carrera se hará mediante sorteo público entre los servidores seleccionados como mejores de cada uno de los niveles jerárquicos.

3. SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO POR NIVEL DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

La selección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, de los niveles Directivo y Asesor, se efectuará de acuerdo con el resultado de los Acuerdos de Gestión y Evaluación del Desempeño respectivamente caso de empate se aplicarán los criterios de desempate descritos anteriormente.

4. SORTEO PÚBLICO

Para llevar a cabo el Sorteo, se deberán tener en cuenta lo siguientes:

CONVOCATORIA. La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano convocará a los servidores para que se lleve a cabo la selección del mejor servidor de la SDIS.

VEEDURÍA DEL SORTEO. El proceso tendrá la veeduría de los servidores que designe el Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y/o la Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de Integración Social.

CONDICIONES PARA LA ENTREGA DEL INCENTIVO. El reconocimiento de los incentivos no pecuniarios estará sujeto a las siguientes condiciones:

- En ningún caso la Secretaría Distrital de Integración Social entregará sumas de dinero en efectivo o cheques a los servidores/as beneficiarios con los Incentivos No pecuniarios.

- Los incentivos son personales e intransferibles.

- Al beneficiario/a de educación o turismo social, le corresponderá efectuar los trámites previos al reconocimiento del incentivo.

- El otorgamiento de incentivos para educación, sólo se reconocerá para pago de pensiones y matrículas en establecimientos de educación oficialmente reconocidos.

- Para efecto del reconocimiento relacionado con turismo social, la entrega del bono respectivo se harán exclusivamente a empresas de viajes y turismo, legalmente constituidas, y personas naturales que demuestren el desarrollo de la actividad comercial de turismo a través del RUT.

- El servidor o servidora podrá disfrutar los incentivos no pecuniarios con su grupo familiar. En el caso del incentivo elegido para turismo, se concederán hasta dos (2) días de permiso remunerado concertados con el jefe inmediato.

- En caso de fallecimiento se entregará a sus herederos.

Capítulo V. OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS

TIEMPO DE SERVICIO

Secretaría Distrital de Integración Social, otorgan estímulos a los servidores de carrera administrativa por su permanencia en la entidad, dichos estímulos serán reconocidos a los servidores/as por tiempo de servicio, de manera que quienes con corte a 31 de diciembre de cada año, hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 de servicio, se les hará un reconocimiento y entregará un estímulo no pecuniario, de conformidad con lo definido por la Comisión de Personal.

REQUISITOS. Para ser seleccionado y recibir los estímulos por tiempo de servicio y permanencia en la entidad, se observarán los siguientes requisitos:

a. Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 o 45 años de servicio continuo a corte del 31 de diciembre de cada año.

b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior o durante el proceso de selección.

c. Las distinciones por antigüedad se otorgarán anualmente y el funcionario/a de carrera que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estimulo después de cinco (5) años siguientes.

REGLAS PARA LA ENTREGA DEL ESTIMULO. El reconocimiento previsto estará sujeto a las siguientes condiciones:

- En ningún caso la Secretaría Distrital de Integración Social entregará sumas de dinero en efectivo o cheques a los servidores/as beneficiarios/as de estímulos.
- Los estímulos son personales e intransferibles.
- En caso de fallecimiento del servidor/a se entregará a sus herederos.

Capítulo VI. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Se entiende por equipo de trabajo de acuerdo con el parágrafo del artículo número 2.2.10.9 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el grupo de servidores públicos que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia 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.

CONVOCATORIA - La Secretaría Distrital de Integración Social a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano, convocará a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias de la entidad a participar en la convocatoria a mejor equipo de trabajo, a través de los medios de comunicación internos, dentro del período que se establezca en el cronograma que para el efecto se diseñe.

CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO. Para conformar equipos de trabajo al interior de la Secretaría Distrital de Integración Social se deben reunir los siguientes requisitos:

a) Los integrantes deben estar inscritos en carrera administrativa.
b) La totalidad de los integrantes deben tener una antigüedad no inferior a un (1) año en la entidad y ninguno de sus integrantes deben haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
c) No se podrá hacer parte de más de un equipo de trabajo.
d) Los equipos de trabajo pueden estar conformados por servidores de diferentes niveles jerárquicos y dependencias de la Secretaría Distrital de Integración Social.
e) Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por dos (2) servidores y máximo cuatro (4) con el fin de fomentar el trabajo en equipo. Cada equipo designará un representante quien será el canal de comunicación frente a las áreas competentes.
f) El desarrollo del proyecto no podrá afectar el cumplimiento de los compromisos laborales y/o funciones de quienes integran los equipos de trabajo
g) El equipo debe inscribirse ante la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Integración Social, quien verificará los requisitos antes señalados.
h) El incumplimiento de los requisitos no permitirá la inscripción formal del proyecto.

INSCRIPCIÓN EQUIPOS DE TRABAJO. La inscripción de los equipos de trabajo se realizará por escrito ante la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, anexando el proyecto formulado, junto con el cronograma de trabajo, identificando a cada uno de sus integrantes.

Las inscripciones se realizarán dentro de los plazos que para tal efecto establezca la SDIS, calendario que podrá ser ajustado cuando las circunstancias así lo ameriten, lo cual será divulgado por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano. Si dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este plazo se prorrogará, al término del cual se declarará desierto.

Al cierre de las inscripciones la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano publicará la lista de los equipos de trabajo inscritos y admitidos para concursar previa revisión de los requisitos. En caso de que se presente un (1) proyecto, se adelantará el proceso como fue estipulado.

REQUISITOS DE LOS TRABAJOS PRESENTADOS: Los proyectos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos:

a. El trabajo presentado para ser evaluado debe haber concluido.
b. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos vinculados a la plataforma estratégica de la entidad.
c. El proyecto debe estar enmarcado en alguno de los procesos: misionales, de apoyo, estratégicos y de evaluación definidos en la SDIS.
d. El alcance del proyecto debe concretarse al mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales de las dependencias del nivel central y subdirecciones locales, así como experiencias exitosas en cumplimiento de la estrategia de gestión social integral.
e. El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no libera a los funcionarios integrantes de la estricta observancia de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.
f. A los equipos de trabajo se les podrá permitir la recomposición de sus integrantes, dentro del término anterior a la presentación y sustentación del proyecto. La Comisión de Personal deberá pronunciarse sobre su aceptación o rechazo.

REGLAS GENERALES PARA SELECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO: Se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- La Comisión de Personal revisará los trabajos presentados, verificando los requisitos de presentación de los mismos, así como el cumplimiento de los criterios de evaluación. Posteriormente comunicará a los equipos de trabajo que no cumplan con dichos parámetros las razones de su descalificación si a ello hubiere lugar.
- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante el equipo de evaluadores externos calificados.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El nominador de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios a los mejores equipos de trabajo de la entidad.

- El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

PRESENTACIÓN DE LOS PROYECTOS – Los proyectos de trabajo deben contar como mínimo con el desarrollo de las siguientes etapas: Formulación/diseño, implementación y evaluación.

ETAPA	CONTENIDO MÍNIMO
Formulación y/o diseño	a) Nombre de proyecto b) Justificación c) Objetivo General d) Objetivos específicos e) Identificación de la población f) Metodología g) Plan de Acción o cronograma de trabajo que debe contener las actividades detalladas, responsables, recursos y tiempos de ejecución. h) Indicadores de eficacia.
Implementación	a) Descripción y análisis de las actividades desarrolladas de acuerdo al Plan de Acción o Cronograma. b) Presentación de evidencias escritas o documentales según sea el caso.
Evaluación	a) Presentación y análisis de resultados y/o logros obtenidos b) Informe final.- Consistente en un documento escrito donde se dé cuenta de los objetivos alcanzados mediante un análisis cualitativo y cuantitativo, teniendo en cuenta los indicadores para tal efecto diseñados. Las conclusiones y recomendaciones. c) Sustentación del Trabajo

Ponderación Criterios de Valoración. A los criterios de valoración señalados en el artículo anterior les corresponde el puntaje de calificación que se indica a continuación:

CRITERIOS DE VALORACIÓN	PONDERACIÓN (Puntaje)
Formulación del proyecto y cumplimiento del cronograma	**25**
Posibilidad de réplica en otros contextos	**25**
Aporte a la transformación Institucional y mejora de procesos procedimientos	**30**
Sustentación	**20**
Puntaje Total	**100**

Para ser ganador el equipo debe tener un puntaje superior a 85, quienes tengan la más alta puntuación serán los mejores equipos. Se escogerán los tres mejores equipos de trabajo.

Grupo Evaluador Final – Jurado.- El grupo evaluador final – jurado estará conformado por representantes externos relacionados con el tema y que serán invitados para tal fin por parte de la Secretaría Distrital de Integración Social.

a) El grupo evaluador seleccionará, en estricto orden de mérito, los mejores proyectos presentados por los equipos de trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas.

b) La Secretaría Distrital de Integración Social, de acuerdo con lo establecido dentro del Plan Institucional de Incentivos, mediante acto administrativo, asignará de acuerdo con los resultados entregados por el Grupo Evaluador a los tres (3) mejores equipos de trabajo de la entidad, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que sean establecidos por la Comisión de Personal.

Capítulo VII. CEREMONIA DE INCENTIVOS

La Secretaría Distrital de Integración Social de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente, mediante acto administrativo motivado y conforme al proceso de selección, proclamará y hará entrega de los incentivos a los mejores empleados/as de la entidad en una ceremonia de reconocimiento.

Proyectó: Jose Elías Guevara Fragozo – Contratista SGDTH.
Revisó: Lorena Rodríguez Salazar - Contratista DGC.
Aprobó: Giovanni Arturo González Zapata – Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.
Jairo Andrés Revelo Molina – Director de Gestión Corporativa.