

PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DIRECCIÓN DE
GESTIÓN
CORPORATIVA

SUBDIRECCIÓN
ADMINISTRATIVA
Y FINANCIERA

BOGOTÁ D.C.
2022



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

INTRODUCCIÓN

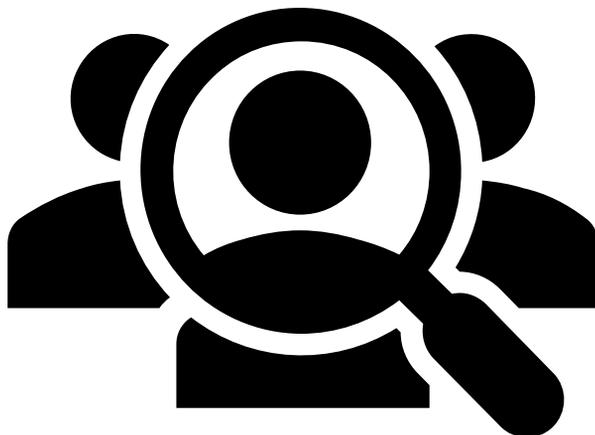


El presente documento hace parte integral del Plan de Bienestar social de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y tiene por objeto otorgar reconocimientos a los empleados por buen desempeño, participación en actividades, así como la conformación de grupos de valor dentro de la entidad, propiciando así una cultura de trabajo orientada a resultados en términos de calidad y productividad alineada con los objetivos de la misma.

Conforme lo establece la norma, en este documento se señalarán 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.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Materializar el reconocimiento que durante la vigencia 2022 será otorgado a los mejores funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y de los diferentes niveles jerárquicos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, tal como lo dispone el Decreto 1083 de 2015.



MARCO NORMATIVO

Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Artículo 26. Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establézcase el sistema de estímulos, el cual estará 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.

Artículo 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

MARCO NORMATIVO

Artículo 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrán adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para lo anterior contarán con la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- ✓ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

- ✓ Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia, se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 27. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodología que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.

Artículo 29. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los

MARCO NORMATIVO

equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Artículo 30. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en el 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.

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.

Artículo 2.2.10.10. 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 de gestión 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.

MARCO NORMATIVO

Artículo 2.2.10.11. 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.

Sentencia 01181 de 2015 Consejo de Estado - Nombramiento en encargo - características / incentivos laborales - finalidad y clases / plan de incentivos - obligación de las entidades públicas.

LINEAMIENTOS

Primero. Objetivo:



Establézcase el plan de incentivos no pecuniarios en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el cual estará conformado por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Segundo. Incentivos:

Los incentivos no pecuniarios que a continuación se disponen, 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 Secretaría. Estos son:

- Becas para educación formal.
- Participación en proyectos especiales.
- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional.

LINEAMIENTOS

- d. Reconocimientos públicos a labor meritoria.
- e. Financiación de investigaciones.
- f. Programas de turismo social
- g. Traslados, ascensos, encargos y comisiones.

Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan. La asignación del incentivo se hará mediante acto administrativo motivado y contra este no procederá ningún recurso.

Tercero. Reglas:

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 correspondiente al periodo 01 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022. Por su parte, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se

efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en la norma, en todo caso se tendrá como criterio el cumplimiento de los tiempos en todas las etapas previstas para la evaluación del desempeño y los respectivos acuerdos de gestión.

Cuarto. Requisitos:

Los funcionarios deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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, esto es, para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022.

LINEAMIENTOS

4. Acreditar el nivel de excelencia en la evaluación de los acuerdos de gestión de la vigencia 2021.

Una vez se encuentre en firme la calificación anual del desempeño de los empleados, así como la evaluación de los acuerdos de gestión, el área de Talento Humano de la Dirección de Gestión Corporativa, elaborará el listado de los empleados que hayan alcanzado el nivel sobresaliente.

Quinto Procedimiento:

Sin perjuicio de lo anterior, para asignar los incentivos, la Secretaría observará las siguientes reglas:

- a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario.
- b. En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y

de los acuerdos de gestión como medida objetiva de valoración, tal como ya se indicó.

c. La Comisión de Personal, durante la reunión posterior a la consolidación del informe de Evaluación del Desempeño por parte de La Subdirección Administrativa y Financiera, deberá seleccionar a los mejores empleados de la entidad, consignando en el acta los criterios y resultados obtenidos de la evaluación.

d. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos aquí establecidos.

e. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

f. Todo funcionario con desempeño en niveles de excelencia tendrá el reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

LINEAMIENTOS

Sexto Recursos:

El monto máximo de los incentivos no pecuniarios de que trata el numeral segundo del presente, se hará hasta por el valor relacionado a continuación:

CATEGORÍAS	VALOR MÁXIMO
Mejor servidor de Carrera Administrativa	\$ 2.883.314
Mejor servidor del nivel Asistencial	\$ 2.883.314
Mejor servidor del nivel Profesional	\$ 2.883.314
Mejor servidor del nivel Directivo	\$ 2.883.314
Mejor servidor de libre nombramiento y remoción que no sea Gerente Público (jefes de Oficina Asesora – Asesores).	\$ 2.883.314

Los incentivos no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de este plan, no tienen por objeto modificar los regímenes salariales y prestacionales de los empleados de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Séptimo. Procedimiento en caso de empate:

En caso de presentarse empate entre funcionarios con idéntico derecho, éste se resolverá con fundamento en los siguientes criterios:

LINEAMIENTOS

1. Se otorgará el incentivo al funcionario(a) que tenga mayor porcentaje de calificación en la evaluación anual del desempeño.
2. Si pese a lo dispuesto anteriormente el empate persiste, se otorgará el incentivo al funcionario(a) que no haya sido reconocido con esta distinción durante los dos últimos años.
3. Si el empate continúa, se verificará los servidores que representan a los empleados en alguno de los órganos colegiados y se premiará al servidor que pertenezca a uno o varios.
4. Si el empate persiste se dirimirá por el sistema de balotas, actividad que estará a cargo de la Dirección de Gestión Corporativa y se dejará constancia en acta.

Octavo. Disfrute del Incentivo:

Los empleados que resulten beneficiarios de los incentivos aquí dispuesto, deberán tener en cuenta las siguientes observancias:

1. El disfrute del incentivo deberá realizarse únicamente en la vigencia 2022.
2. En caso de ser usado para Educación formal, solo se reconocerá para el pago de matrículas del servidor en Instituciones educativas debidamente aprobadas y reconocidas por autoridades competentes.
3. No se entregarán sumas en efectivo a los servidores beneficiarios.
4. La Secretaría realizará el giro de los recursos únicamente a las entidades educativas, de turismo social, editoriales, o prestadoras de servicios, legalmente constituidas, a que hubiere lugar, una vez hayan aceptado por escrito el servicio demandado.

OTRAS DISPOSICIONES

La Entidad otorgará otros incentivos dirigidos a reconocer la participación de los funcionarios de la Secretaría en actividades institucionales, que permitan estimular la participación de sus empleados en diferentes actividades contribuyendo con el mejoramiento del clima laboral, la calidad de vida, la satisfacción, eficacia y eficiencia, de los servidores, tales como:

✓ Reconocimiento Antigüedad Laboral.

Exaltación anual que se hace a los servidores(as) de Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, que han prestado sus servicios a la Entidad y que hayan cumplido, cinco (5), diez (10), quince (15) y más años de servicio de manera continua y tiempo laborado directamente en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y que no hayan sido sancionados disciplinariamente, el cual se efectuará en acto público.

✓ Reconocimiento al Servicio Voluntario de Brigadistas.

Serán beneficiarios dos (2) servidores de la entidad vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, que se desempeñen como brigadistas en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, los cuales deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Llevar como mínimo un (1) año prestando el servicio de brigadista en la Entidad.
- Haber asistido al 90% de las capacitaciones y como mínimo al 90% de las reuniones y actividades citadas para los brigadistas, durante el año inmediatamente anterior.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.

OTRAS DISPOSICIONES

- d. Los servidores seleccionados como los mejores brigadistas no podrán ser reconocidos con esta misma distinción durante los dos (2) años posteriores al reconocimiento.
- e. No podrán ser beneficiarios de este reconocimiento las personas encargadas por funciones de esta responsabilidad en la entidad.
- f. Este reconocimiento será no pecuniario.

✓ Reconocimiento a los Gestores de Integridad.

Será beneficiario un (1) servidor de la entidad vinculado en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisional, que se desempeñe como Gestor de Integridad en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el cual deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Llevar como mínimo un (1) año como integrante del Grupo de Gestores de Integridad.

- b. El Grupo de Gestores de Integridad de la entidad evaluará la labor realizada por cada uno de ellos y determinará a quien se le otorga el reconocimiento.
- c. De igual forma debe haber asistido al 90% de las capacitaciones y como mínimo al 90% de las reuniones y actividades como gestor de integridad.
- d. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.
- e. El servidor beneficiario de este reconocimiento no podrá recibir la distinción durante los dos (2) años siguientes.
- f. No podrán ser beneficiarios de este reconocimiento las personas encargadas de liderar los temas de integridad por funciones en la entidad.
- g. Este reconocimiento será no pecuniario.

OTRAS DISPOSICIONES

✓ Reconocimiento Día de Cumpleaños:

Los servidores de la Entidad tendrán un día de permiso remunerado en la fecha del cumpleaños, serán beneficiarios los servidores de la Entidad vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, para disfrutarlo deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Este incentivo no será acumulable con otros días de permiso o descanso remunerado, ni podrá ser negociable para ser disfrutado en otra fecha diferente al día del cumpleaños.
- b. Los servidores deberán diligenciar el formato de permisos registrando en el campo de justificación: "Permiso de Cumpleaños".

c. El permiso deberá tomarse el mismo día de cumpleaños, sin poderse trasladar a otra fecha, si esta fecha corresponde a un día no laboral el beneficio se otorgará el día hábil inmediatamente anterior o posterior, si el funcionario no disfruta el beneficio, se perderá automáticamente.

✓ Día de La Familia:

De conformidad con lo establecido en la Ley No. 1857 del 26 de julio de 2017, se facilitará, promoverá y gestionará directamente, o a través de la caja de compensación, una jornada semestral recreativa, si las condiciones así lo permiten, en la que los funcionarios puedan compartir con los miembros de su familia.



OTRAS DISPOSICIONES

En caso de no lograrse gestionar esta jornada los funcionarios tendrán este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, para lo cual se podrá disfrutar de un día de permiso remunerado en el primer y/o segundo semestre del año, según se programe por la entidad, sin que puedan ser acumulativos y de acuerdo a la planeación de cada área.

✓ Descanso Uso de la Bici:

De conformidad con lo establecido en la Ley 1811 de 2016, los funcionarios públicos recibirán medio día laboral remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en bicicleta.

a. Este incentivo no será acumulable con otros días de permiso o descanso remunerado.

b. Los servidores deberán diligenciar el formato de permisos registrando en el campo de justificación: “Descanso por uso de Bici.”



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Subdirección Administrativa y Financiera como responsable de las actividades propias del Talento Humano, será el responsable de hacer seguimiento y evaluación de las disposiciones acá contenidas



Proyectó: Ana María Gómez – Profesional Especializado 222-27 SAF

Aprobó: Raúl Antonio Quintero Cifuentes – Subdirector Administrativo y Financiero