



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA

RESOLUCION NÚMERO 3 2 8 5 DE 2021
(10 Sep 2021)

POR LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS DE LOS PLANES ANUALES DE INCENTIVOS PARA FUNCIONARIOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA NIVEL CENTRAL Y AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE CHÍA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

EL ALCALDE MUNICIPAL DE CHÍA

En uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales y;

CONSIDERANDO:

Que el numeral 3º del artículo 315 de la Constitución Política, consagra como atribuciones del Alcalde, entre otras, dirigir la acción administrativa del municipio, asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo.

Que de conformidad con los numerales 6º y 8º del artículo 132 del Decreto Ley 1333 de 1986 *"Por el cual se expide el Código de Régimen Municipal"*, son atribuciones del alcalde: *"Velar porque los empleados del servicio municipal desempeñen oportuna y debidamente sus funciones;"* y *"Dictar los actos necesarios para la administración del personal que presta sus servicios en el Municipio de conformidad con el artículo 294 (...)"*

Que en atención al artículo 91 de la Ley 136 de 1994 *"Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios"* corresponde a los alcaldes municipales en relación con la administración pública, entre otras funciones, *"(...) 1. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente. (...)"*

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 regula los programas de Bienestar Social y los define como: *"Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."*

Que la Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el párrafo del artículo 36, del capítulo I del título VI, señala que *"Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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"* .

Que el Decreto 1227 de 2005 reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, dedicó el capítulo segundo a normativizar lo atinente al sistema de estímulos, estableciendo que los planes de incentivos tienen como objetivo conceder reconocimientos por el buen desempeño laboral, propendiendo así por una cultura de trabajo orientada a la

calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso en atención a los objetivos de cada una de las entidades.

Que el precepto anterior, fue compilado por el Decreto Único Reglamentarios del Sector de Función Pública 1083 de 2015, cuyo Título 10 reguló lo atinente al sistema de estímulos, determinando en el artículo 2.2.10.1 que las entidades administrativas tienen el deber de desarrollar programas de estímulos, con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que de conformidad con lo anterior, a partir del artículo 2.2.10.8 del mencionado precepto se regula lo atinente a los Planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, los cuales 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”*

Que en este mismo sentido, se dispone en el artículo 2.2.10.9 del mencionado decreto compilatorio que el Plan de incentivos institucionales deberá proferirse anualmente por parte del jefe de cada entidad administrativa, señalando 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 igual forma, se ordena determinar los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo. Igualmente, se dispone que dicho plan deberá elaborarse conforme con los recursos institucionales disponibles, ajustándose a la Constitución Política y la Ley.

Que el artículo 2.2.10.10 ibidem, determina la forma de otorgamiento de los incentivos de la siguiente forma:

“Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. (...)”

Que el artículo 2.2.10.12 regula los requisitos de participación individual para los incentivos institucionales, disponiendo como tales: *“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”*.

En cuanto al procedimiento aplicable, el artículo 2.2.10.11, preceptúa que *“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.”* Los requisitos de los equipos de trabajo se encuentran dispuestos en el artículo 2.2.10.14, el cual determina que los trabajos presentados por los mismos deben reunir los siguientes requisitos para poder competir por los incentivos institucionales: *“1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.”*

Que teniendo en cuenta lo anterior, es necesario reglamentar y proferir los parámetros de obligatoria observancia que guíen la elaboración y estructuración de los planes anuales de incentivos, con el fin de garantizar lineamientos preestablecidos que puedan ser conocidos por cada uno de los funcionarios pertenecientes a la estructura del orden central de la Alcaldía Municipal.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:**CAPITULO I.
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS**

ARTÍCULO 1. –Objetivo. El Plan Anual de Incentivos para funcionarios de la Alcaldía Municipal de Chía – Nivel Central y el Personal Administrativo de las Instituciones Educativas Oficiales tiene como fin estimular y reconocer el desempeño laboral de los mejores empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo en los términos y condiciones señalados en la presente resolución.

ARTÍCULO 2. – Clasificación de los Incentivos. Serán otorgados los siguientes Incentivos en el marco del Plan Anual de Incentivos regulado mediante la presente Resolución:

- a) Incentivos No Pecuniarios por Desempeño Individual de los funcionarios que prestan sus servicios en la Alcaldía Municipal de Chía – Nivel central y Personal Administrativo de las Instituciones Educativas Oficiales que hayan sido sujetos de evaluación durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero al 31 de enero del año siguiente.
- b) Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios a los Equipos de Trabajo, previo cumplimiento de requisitos exigidos.

Parágrafo 1. La aplicación del Plan Anual de Incentivos reglamentado a través de la presente Resolución no afectará ni modificará la liquidación de los emolumentos previstos en el régimen salarial y prestacional aplicable a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Chía y Personal Administrativo de las Instituciones Educativas Oficiales.

ARTÍCULO 3. – Beneficiarios. Serán beneficiarios de los mencionados incentivos los empleados de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, así como los equipos de trabajo de la administración que logran niveles de excelencia en el ejercicio de sus labores

**CAPÍTULO II.
INCENTIVOS ASIGNADOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

ARTÍCULO 4. Requisitos Para el otorgamiento de Incentivos al Desempeño Individual.
- Serán beneficiarios de los Planes Anuales de Incentivos los funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Acreditar como mínimo (1) año de servicio continuo en la Alcaldía Municipal de Chía.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Igualmente, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección, se constituye en causal de exclusión del mismo.
3. Haber acreditado como resultado de la evaluación del desempeño laboral del periodo comprendido entre el 01 de febrero al 31 de enero del año siguiente, la máxima calificación determinada para el nivel sobresaliente en las normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 5. Otorgamiento de incentivos al Desempeño Individual. Los incentivos al desempeño individual No Pecuniarios consistirán en uno de los siguientes supuestos:

1. Encargos para ocupar vacantes mientras se surte el proceso de selección para proveer en forma definitiva la vacante, previa acreditación del perfil del rol.
2. Traslados
3. Comisiones

4. Reconocimiento público a la labor meritoria del funcionario

Parágrafo 1. Los encargos, traslados y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquella que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Parágrafo 2. Los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico seleccionados tendrán derecho a elegir el incentivo de su interés o preferencia entre las opciones descritas, decisión que será comunicada por escrito a la Dirección de Función Pública, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de su otorgamiento.

CAPITULO III. INCENTIVOS ASIGNADOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 6. Definición de Equipo de Trabajo. De conformidad con lo establecido en la normatividad vigente sobre la materia, se define equipo de trabajo, como el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

ARTÍCULO 7. Requisitos para el otorgamiento de Incentivos a los Equipos de Trabajo. Son requisitos para el otorgamiento de los incentivos destinados a equipos de trabajo los siguientes:

1. Conformación de equipos de trabajo de tres (3) y máximo cinco (5) servidores de Carrera Administrativa y/o Libre Nombramiento y Remoción, de la misma o diferente Dependencia de la Alcaldía Municipal de Chía y Personal Administrativo de las Instituciones Educativas Oficiales.
2. Presentar un proyecto de trabajo que incluya toda la información requerida señalada en la presente resolución.
3. El proyecto u objetivo de carácter misional o funcional o proyectos de equipos de formadores que se inscriba deberá estar concluido en la vigencia sobre la cual se hace la evaluación.
4. El proceso de inscripción se podrá realizar en forma presencial o por correo electrónico de conformidad con lo estipulado para ello.

ARTÍCULO 8. Condiciones de los proyectos. Los proyectos u objetivos de carácter misional, o funcional o proyectos de equipos de formadores que se postulan para la selección de los mejores equipos de trabajo deberán cumplir con las siguientes condiciones:

1. Alineación con el plan estratégico institucional y/o plan de desarrollo municipal y/o con la misión y los principios de la función administrativa del Municipio de Chía. El proyecto u objetivo de carácter misional, o funcional o proyecto de equipos de formadores debe estar relacionado con alguno de los objetivos de los planes descritos.
2. Mejora Continua. El proyecto u objetivo de carácter misional, o funcional o proyecto de equipos de formadores debe permitir la mejora de los procesos y el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la misión y visión de la Alcaldía Municipal de Chía.
3. Sostenibilidad en el tiempo. El proyecto u objetivo de carácter misional, o funcional o proyecto de equipos de formadores debe garantizar que se seguirá desarrollando a través del tiempo.
4. Innovación. El proyecto u objetivo de carácter misional, o funcional o proyecto de equipos de formadores deberá ser novedoso y crear valor agregado al desarrollo de la misión de la entidad y se deberá caracterizar por ser creativo y eficiente, generando beneficios a los usuarios y a los servidores públicos.

5. Posibilidad de réplica. El proyecto u objetivo de carácter misional, o funcional o proyecto de equipos de formadores debe ser posible de implementar en otras áreas de la entidad o que sea suministrada la información a otras áreas.

ARTÍCULO 9. Proceso de Inscripción. Ante la Dirección de Función Pública de Chía, se adelantará el proceso de inscripción de los equipos de trabajo que consideren cumplen con los requisitos señalados en el artículo 7 de la presente Resolución. Para ello, deberán presentar el proyecto u objetivo de carácter misional, o funcional o proyecto de equipos de formadores, con un respectivo informe, el cual deberá allegarse en los términos que la Dirección de Función Pública señale.

ARTÍCULO 10. Criterios para la Selección de los Mejores Equipos de Trabajo. Para efectos de la calificación de los proyectos presentados por los equipos de trabajo, el Comité de Selección de los Mejores Equipos de trabajo tendrá en cuenta el cumplimiento de los siguientes criterios:

FACTOR	DETALLE DEL FACTOR	PORCENTAJE DE CALIFICACIÓN
Originalidad	El proyecto resuelve un problema de manera poco tradicional, habitual o culturalmente esperado.	15%
Viabilidad	Posibilidad de ser aplicado en la Entidad o en un entorno relacionado con la misión de la Entidad, considerando el alcance propuesto y los recursos disponibles.	15%
Sostenibilidad	Posibilidad de perdurabilidad en la administración pública.	15%
Servicio	Impacto de la iniciativa o proyecto en el mejoramiento del servicio a la ciudadanía o al interior de la Entidad.	15%
Trabajo en equipo	Demostración de la planeación, coordinación y distribución de actividades y responsabilidades.	15%
Resultados alcanzados	Logros alcanzados medibles con indicadores que permitan establecer la magnitud del impacto generado.	15%
Sustentación en audiencia pública	Sustentación del proyecto en audiencia pública en la que se determinará el conocimiento y dominio del tema por parte de los miembros del equipo	10%
PUNTAJE TOTAL	100%	

Cuando el equipo de trabajo obtenga el cien por ciento (100%) de los criterios anteriormente señalados se calificará como excelente.

Cuando obtenga un porcentaje menor del cien por ciento (100%) y hasta el ochenta por ciento 80% de los criterios anteriormente señalados se calificará como bueno.

Cuando el equipo de trabajo obtenga un porcentaje menor del setenta por ciento (70%) de los criterios anteriormente señalados se calificará como aceptable y quedará por fuera del incentivo a Mejores Equipos de Trabajo.

Parágrafo 1.- En caso de empate en la calificación obtenida por dos o más equipos de trabajo, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración denominado "Sustentación en audiencia pública" De persistir el empate, este se

dirimirá con el mayor puntaje en el criterio de valoración denominado "Resultados alcanzados". De persistir el empate se dirimirá mediante sorteo, en reunión convocada para tal fin por el Comité, con asistencia de los participantes, de lo cual se dejará constancia escrita para lo pertinente.

Parágrafo 2.- Los equipos de trabajo, que se hagan acreedores al incentivo pecuniario o no pecuniario deberán estar vinculados laboralmente al momento de la premiación.

Parágrafo 3.- Los equipos de trabajo deberán sustentar sus sus proyectos u objetivos de carácter misional, o funcional o proyectos de equipos de formadores ante el Comité de Selección de los mejores Equipos de Trabajo y es obligatoria la asistencia todos los integrantes del equipo. El orden de presentación de los proyectos será de acuerdo con el orden de radicación en la Oficina Dirección de Función Pública.

ARTÍCULO 11. Término inscripción, evaluación y elección. Durante los meses de agosto, septiembre y octubre la Secretaría General – Dirección de Función Pública de la Alcaldía Municipal de Chía realizará el proceso de inscripción, evaluación y elección de los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y los mejores equipos de trabajo.

ARTÍCULO 12. Selección Mejor Equipo de Trabajo. Para la selección del mejor equipo de trabajo el Comité de Selección de los mejores equipos de trabajo procederá de la siguiente manera:

1. Una vez termine el plazo para la inscripción de los proyectos u objetivos de carácter misional, o funcional o proyectos de equipos de formadores, cada uno de los miembros del Comité, procederá al estudio de los mismos, de acuerdo a los criterios y el formato de evaluación definidos.
2. El Alcalde Municipal de Chía, mediante acto administrativo, asignará a los mejores equipos de trabajo.
3. Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los equipos de trabajo seleccionados

ARTÍCULO 13. Incentivos para los Mejores Equipos de Trabajo de la Alcaldía Municipal de Chía. La Alcaldía otorgará reconocimiento económico para los tres Mejores Equipos de Trabajo.

Además de ello, cada uno de sus integrantes tendrá un certificado de reconocimiento por parte de la Alcaldía, con copia a la hoja de vida; se publicará los nombres en los medios de comunicación que se determine para este fin.

CAPITULO IV. COMITÉ DE SELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 14. Conformación del Comité de Selección de Mejores funcionarios y Mejores Equipos de Trabajo. El Comité de Selección de Mejores funcionarios y Mejores Equipos de Trabajo estará conformado por:

- Secretario General
- Secretario de Planeación.
- Director(a) de Función Pública
- Los Representantes principales de los Empleados ante la Comisión de Personal.
- Jefe de Control Interno (veedor del proceso)

ARTÍCULO 15. Responsabilidades del Comité de Selección de Mejores funcionarios y Mejores Equipos de Trabajo. Las funciones del Comité de Selección de Mejores funcionarios y mejores Equipos de Trabajo son las siguientes:

1. Evaluar los informes de los proyectos que postulen los equipos de trabajo, participar en las audiencias públicas de sustentación y evaluar a los equipos de trabajo con base en lo señalado en la presente Resolución.
2. Seleccionar los mejores equipos de trabajo de la Alcaldía, de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente resolución.
3. Determinar los criterios de desempate para la selección de los mejores equipos.
4. Establecer el reglamento que servirá para la operación del Comité.

CAPITULO V. CRONOGRAMA

ARTÍCULO 16. Cronograma. Las fechas para el desarrollo del proceso se establecerán por medio de cronograma dispuesto mediante acto administrativo cada año, el cual se divulgará en los canales de comunicación que establezca la Dirección de Función Pública de la Alcaldía de Chía.

ARTÍCULO 17. Procedimiento para reclamaciones. Los equipos de trabajo que no estén de acuerdo con los puntajes obtenidos y publicados, podrán presentar la respectiva reclamación ante la Dirección de Función Pública de Chía, fundamentando las razones de su inconformidad. Las reclamaciones recibidas por fuera de las fechas establecidas en el cronograma no serán objeto de estudio.

ARTÍCULO 18. Aspectos no regulados. Los aspectos no contemplados en esta Resolución serán atendidos conforme a las normas legales o reglamentarias vigentes expedidas o que se expidan sobre la materia.

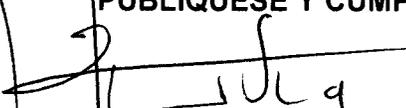
ARTÍCULO 19. Vigilancia. El acatamiento de los aspectos regulados en el presente Decreto deberán ser verificados por la Dirección de Función Pública junto con la comisión de personal en cualquier tiempo.

ARTÍCULO 20. Publicación. Publíquese el contenido del presente Decreto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Parágrafo. Una vez aprobado el Plan Anual de incentivos, la Dirección de Función Pública de Chía deberá socializar y divulgar su contenido a los interesados

ARTÍCULO 21. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


LUIS CARLOS SEGURA RUBIANO
Alcalde Municipal de Chía

Aprobó: José Antonio Parrado Ramírez - Secretario General

Aprobó: Martha Lucia Pedraza Dónoso - Directora Técnica - Dirección de Función Pública - Secretaria General

Revisó: Clara Maritza Riveros Romero - Profesional Especializado (E) - Secretaria General

Revisó: Juan Ricardo Alfonso Rojas - Jefe Oficina Asesora Jurídica

Revisó: Alexandra Asmus Sierra - Profesional Especializada (E) OAJ

Proyectó: Silvana Paola León - Profesional Universitario