



Personería
de Bogotá, D. C.

Al servicio de la ciudad



PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020

08-PL-04

Proceso de Gestión del Talento Humano
14-02-2020


Versión - 2

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 2 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	31-01-2020	Versión inicial del documento.
2	14-02-2020	Expedición Resolución No. 141 del 10 de febrero de 2020 “Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Incentivos de la Personería de Bogotá, para la vigencia 2020”, Resolución No. 150 del 13 de febrero de 2020 “Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Incentivos de la Personería de Bogotá, para la vigencia 2020”.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
<p>Diana del Pilar Montoya Hernandez Contratista Subdirección de Desarrollo de Talento Humano</p>	<p>Víctor Hugo Contreras Ochoa Subdirector de Desarrollo de Talento Humano</p> <p>Johanna Paola Muñiz Torrenegra Directora de Talento Humano</p>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p>

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en la intranet de la Personería de Bogotá, D. C.

Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad 	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 3 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	


CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	OBJETIVOS.....	5
3.	ALCANCE.....	6
4.	RESPONSABLES.....	6
5.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	8
6.	NORMATIVIDAD APLICABLE Y OTROS DOCUMENTOS	8
7.	CONDICIONES GENERALES.....	9
7.1	POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....	9
7.2	GENERALIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS.....	10
7.3	RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	10
8.	DESARROLLO DEL DOCUMENTO.....	11
8.1	INCENTIVOS	11
8.1.1	INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS	11
8.1.1.1	INCENTIVOS PECUNIARIOS.....	12
8.1.1.2	INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	13
8.1.1.3	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN	14
8.1.1.3.1	Mejores empleados(as) de carrera administrativa de la Personería de Bogotá, D.C.....	14
8.1.1.3.2	Mejores equipos de trabajo de la Personería de Bogotá, D.C.....	16
8.1.1.3.3	Mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción de la Personería de Bogotá, D.C.....	18
8.1.2	RECONOCIMIENTO AL BUEN DESEMPEÑO	18
8.1.2.1	METODOLOGÍA.....	19
8.1.2.2	RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD	20
8.2	PROGRAMACIÓN 2020.....	21
8.2.1	INCENTIVOS	21

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en la intranet de la Personería de Bogotá, D. C.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 4 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

8.2.1.1	Pecuniarios y No Pecuniarios.....	21
8.2.1.2	Reconocimiento al Buen Desempeño	21
8.2.1.3	Reconocimiento por Antigüedad	22
8.2.2	PRESUPUESTO	22
8.2.3	CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS.....	22
8.3	EVALUACIÓN DEL PLAN	23
8.3.1	EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PLAN	23
8.3.2	EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN	23
8.3.3	EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PLAN.....	23
8.3.4	INDICADORES	23
9.	ANEXOS	23

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 5 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

1. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones modernas, las personas han sido concebidas como sus principales aliadas para el logro de sus fines y metas. Por ello, la gestión del talento humano tiene un rol de trascendental importancia en la medida que, lograr funcionarios(as) altamente motivados(as), conduce a contar con funcionarios(as) más comprometidos(as), competitivos(as) y especializados(as) en los asuntos a su cargo.

En ese sentido, para la Personería de Bogotá, D.C., el diseñar escenarios que mejoren la calidad de vida de los(as) funcionarios(as) a través del Plan Institucional de Incentivos, contribuye no sólo en el crecimiento personal y profesional de cada uno(a), sino en la consecución de una administración exitosa, que logra sus objetivos y metas soportada en el compromiso, sentido de pertenencia y experticia profesional de sus principales aliados(as).


La Dirección de Talento Humano y la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los (las) funcionarios (as) de la Personería de Bogotá, D.C., en el desempeño de su labor, ha teniendo en cuenta para la elaboración del presente **Plan Institucional de Incentivos**, las rutas de creación de valor que enmarcan el plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), donde se implementan acciones encaminadas a la búsqueda de la felicidad de los (las) servidores (as), basándose en que las personas que logran permanecer felices en su trabajo tienden a ser más productivas.

La motivación constante, hace que el compromiso de los (las) servidores (as) y el sentido de pertenencia sea mayor, lo que permite lograr una cultura de Calidad dentro de la entidad, que, sumado a la búsqueda paulatina y constante de la creación de mecanismos innovadores, se verán reflejados en la satisfacción de los ciudadanos

2. OBJETIVOS

- Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño en niveles de excelencia y el compromiso de los(as) funcionarios(as) de la Personería de Bogotá, D.C., para propiciar una cultura laboral orientada a la calidad y

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en la intranet de la Personería de Bogotá, D. C.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 6 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

productividad, bajo un esquema de mayor aporte al cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional, así como una cultura de servicio, dentro de un entorno laboral dinámico, competitivo, innovador, eficiente y eficaz.

- Propiciar el desarrollo integral de los(as) funcionarios(as) de la Personería de Bogotá, D.C., con énfasis en el mejoramiento de su calidad de vida laboral a través de actividades de estímulos, incentivos y reconocimientos a su buen desempeño.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Incentivos de la Personería de Bogotá, D.C., está orientado a la consolidación de una vida laboral que contribuya tanto a la productividad y cumplimiento de fines institucionales, como al desarrollo personal de sus servidores(as). Así mismo, busca fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores(as) un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios, y recompensar el desempeño efectivo de los(as) servidores(as) y de los grupos de trabajo.

La cobertura del presente Plan se extiende a todos(as) los(as) funcionarios(as) de la Personería de Bogotá, D.C., conforme a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

4. RESPONSABLES

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Coordinar con la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano la formulación de los planes y programas que se adelantan en la Entidad en materia de incentivos, para el logro de la gestión de la Personería.

SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Dirigir la elaboración de estrategias y la implementación de programas orientados al bienestar general de los funcionarios y el clima laboral de la Entidad, de conformidad con las políticas y la normatividad vigente.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 7 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

Definir y ejecutar las actividades definidas en el Plan Institucional de Incentivos anualmente, de conformidad con las normas vigentes y las necesidades de la entidad.

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

Brindar apoyo en los aspectos contractuales, presupuestales y de recursos físicos que se requieran para la implementación de las actividades previstas en el presente Plan.

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Son los diferentes actores que participan en la aprobación, formulación, implementación, ejecución y seguimiento.

OFICINA ASESORA DE DIVULGACIÓN Y PRENSA Y DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN – DTIC

Generar herramientas virtuales consultables en los diferentes medios y recursos de comunicación de la Entidad, que apoyen la divulgación y socialización de las actividades.


PERSONERO AUXILIAR, SECRETARIO GENERAL, PERSONEROS DELEGADOS COORDINADORES, PERSONEROS DELEGADOS, PERSONEROS LOCALES, DIRECTORES, SUBDIRECTORES Y JEFES DE OFICINA.

Participar y facilitar el acceso y la participación de los(as) servidores(as) en todas las actividades de incentivos.

SERVIDORES(AS) DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.

Participar activamente en las actividades de incentivos.

Participar activamente en la evaluación del Plan Institucional de Incentivos, así como la evaluación de las actividades a las cuales asista.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 8 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado: 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. (Decreto 1567 de 1998, Artículo 13)

Plan de Incentivos: se orientará a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. (Decreto 1567 de 1998, Artículo 29)

Empleado de Carrera: es una persona que, tras culminar su período de prueba, si lo tuvo que surtir, se encuentra desempeñando un cargo cuya permanencia se encuentra sujeta a calificación de servicios periódica

6. NORMATIVIDAD APLICABLE Y OTROS DOCUMENTOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

DECRETO 1567 DE 1998. “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. En su Artículo 3° establece que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, 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. Así mismo, reglamenta en sus Artículos 14 al 19 el sistema de estímulos, y particularmente los programas de incentivos en sus Artículos 26 al 38.

LEY 734 DE 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Artículo 33, Numeral 5. Dispone que es un derecho de los servidores públicos disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en la intranet de la Personería de Bogotá, D. C.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 9 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

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”. Artículo 36, parágrafo. 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 las desarrollen.

DECRETO 1083 DE 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Reglamenta los Planes de Incentivos en el articulado que se presenta a continuación. Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Artículo 2.2.10.11 Procedimiento. Artículo 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Artículo 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Artículo 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS, Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2007.

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS, Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2012.


LINEAMIENTOS DEL MANUAL OPERATIVO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN
Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2017.

7. CONDICIONES GENERALES

7.1 POLÍTICAS INSTITUCIONALES

La Personería de Bogotá D.C., está comprometida con la consolidación de una cultura del estímulo, la cual se constituye en elemento integrador de las políticas de bienestar e incentivos contenidas en sus respectivos planes.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en la intranet de la Personería de Bogotá, D. C.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 10 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

De acuerdo con orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el propósito de garantizar que a través de la cultura de estímulos se logre alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados y se convierta realmente en una herramienta que fortalezca el compromiso institucional, estimule la productividad y propicie el crecimiento personal de los(as) servidores(as), contempló en el diseño del presente Plan, la aplicación de criterios tales como igualdad, equidad, mérito, objetividad y transparencia, conceptos que serán explicados a continuación:

Igualdad, entendida como el trato idéntico que la Personería brinda a las personas, sin distingo alguno de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia, plausible de diferencia; para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación o privilegio.

Equidad, es el derecho y oportunidades que tienen los (las) funcionarios(as) de acceder y/o recibir con justicia, las diferentes clases de incentivos que la Personería de Bogotá reconoce.


Objetividad, imparcialidad con que se trata o se considera un asunto prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos.

Mérito, circunstancia provocada por sí mismo que les da derecho a los funcionarios de recibir un incentivo. Es aquello que justifica un reconocimiento o un logro, sobre la base de la excelencia.

Transparencia, conjunto de normas, procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien del dominio público toda la información generada o en posesión de las entidades gubernamentales o por aquellas del ámbito privado que utilicen recursos, ejerzan funciones o sean del interés público. Esta se sustenta en el derecho de libre expresión y en el de información.

7.2 GENERALIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

7.3 RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 11 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

El artículo 14° de la precitada Resolución, señala las responsabilidades generales del Comité Institucional De Gestión y Desempeño, adicional se establece que son responsabilidades específicas del comité, dentro del Plan Institucional de Incentivos, las siguientes:

1. Seleccionar anualmente al mejor empleado de carrera de todos los niveles, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico (profesional y asistencial), al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, y a los mejores equipos de trabajo de la Entidad, conforme a los criterios establecidos en el Plan Anual de Incentivos.
2. Dirimir con criterios objetivos los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores empleados y equipos de trabajo de la entidad conforme al reglamento de incentivos de la entidad y a las normas de carrera administrativa.

8. DESARROLLO DEL DOCUMENTO

De conformidad con lo previsto en la normativa vigente, el Plan Institucional de Incentivos de la Personería de Bogotá, D.C., está diseñado así:

8.1 INCENTIVOS

8.1.1 INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

Según lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1083 de 2015, podrán ofrecerse incentivos no pecuniarios para reconocer al (la) mejor empleado(a) de carrera de la entidad, a los(as) mejores empleados(as) de carrera de cada nivel jerárquico y al (la) mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.¹

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los(as) funcionarios(as) se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del

¹ Decreto 1567 de 1998, Artículo 29. Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9.

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 12 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

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.²

Los(as) servidores(as) deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:³

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

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los(as) mejores empleados(as), será el 30 de noviembre de cada año.⁴

La Dirección de Talento Humano, en coordinación con la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, deberá comunicar por escrito a los(as) jefes inmediatos(as) de los(as) empleado(as) seleccionados(as) como merecedores(as) de incentivos de acuerdo a lo establecido en el presente Plan y en el reglamento de incentivos, por su desempeño en niveles de excelencia, tal reconocimiento. A partir de la vigencia 2020, dicha certificación se anexará a las respectivas historias laborales de los(as) empleados(as).

8.1.1.1 INCENTIVOS PECUNIARIOS

Los **incentivos pecuniarios**, están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Son

² Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.10.

³ Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.12.

⁴ Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.15, Parágrafo 2°.

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 13 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuyen entre los equipos seleccionados.⁵

8.1.1.2 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Los **incentivos no pecuniarios**, están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Es preciso señalar que para los equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios, se pueden organizar incentivos no pecuniarios.⁶

- Clasificación de los incentivos no pecuniarios:

Según el Decreto 1567 de 1998, las entidades podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios, entre otros, los siguientes:

- Encargos.
- Becas para educación formal.
- Participación en la construcción y/o implementación de proyectos especiales de la Entidad.
- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional.
- Reconocimientos públicos a labor meritoria.
- Programas de turismo social


Cada entidad debe seleccionar y asignar los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados(as), de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

En ese sentido, es preciso advertir que, si bien los encargos se constituyen como incentivos no pecuniarios, éstos se regirán siempre por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan. La prima técnica no hace parte de los planes de incentivos.⁷

⁵ Decreto 1567 de 1998, Artículo 31.

⁶ Decreto 1567 de 1998, Artículo 32 y parágrafo.

⁷ Decreto 1567 de 1998. Artículo 33 y Parágrafos 1° y 2°.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 14 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

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.⁸

8.1.1.3 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

La Personería de Bogotá D.C., atendiendo las disposiciones legales vigentes, como reconocimiento al desempeño laboral y efectivo de los(as) empleados(as) de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, otorgará incentivos de carácter pecuniario y no pecuniario, según corresponda, al (la) mejor empleado(a) de carrera de la entidad, a los(as) mejores empleados(as) de carrera de cada nivel jerárquico y al (la) mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como a los mejores equipos de trabajo, en las siguientes categorías:


1. Mejores empleados(as) de carrera de la Personería de Bogotá, D.C., del nivel profesional.
2. Mejores empleados(as) de carrera de la Personería de Bogotá, D.C., del nivel asistencial.
3. Mejor empleado(a) de carrera de la Entidad, elegido(a) de los(as) mejores de cada nivel.
4. Mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción de la Personería de Bogotá, D.C.
5. Mejores equipos de trabajo⁹.

8.1.1.3.1 Mejores empleados(as) de carrera administrativa de la Personería de Bogotá, D.C.

⁸ Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.10.11.

⁹ Decreto 1227 de 2005. Artículo 77. Parágrafo. 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 el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en la intranet de la Personería de Bogotá, D. C.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 15 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

El procedimiento para la selección de los(as) mejores empleados(as) de carrera del nivel Profesional y Asistencial de la Personería de Bogotá D.C., se encuentra establecido en el presente plan y en el reglamento de Incentivos.

Convocatoria: El Comité institucional de gestión y desempeño realizará una convocatoria, para que los(as) empleados(as) de carrera administrativa que aspiren a ser seleccionados(as) como los(as) mejores empleados(as) de la Personería de Bogotá D.C., se inscriban en la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano

Examen de conocimiento: Los(as) funcionarios(as) que estén interesados(as) en participar, deberán presentar y aprobar un examen escrito.

Postulación a una Categoría: Los (las) empleados (as) de carrera administrativa que, de conformidad con el examen, hayan obtenido los mayores puntajes en cada nivel jerárquico, y aspiren a ser seleccionados (as) como los (as) mejores empleados (as) de la Personería de Bogotá D. C., se deberán postular en una de las siguientes categorías:


1. *Mi contribución cuenta* (Compromiso con la mejora continua de la Personería de Bogotá D. C.).
2. *La ciudad cuenta conmigo* (Desempeño con el sello de la Personería de Bogotá D. C.).
3. *Usuario satisfecho, servidor complacido* (Servicio para experiencias memorables de los usuarios de la Personería de Bogotá D. C.).
4. *El cielo es mi límite* (Compromiso que supera los compromisos).

Sustentación: Cada funcionario (a) deberá sustentar de forma escrita y verbal, así como presentar las evidencias de la categoría a la cual se postuló, ante el comité institucional de gestión y desempeño, en el mes siguiente a la presentación del examen escrito.

Selección. Una vez se formalicen y cierren las postulaciones, el Comité institucional de gestión y desempeño validará el cumplimiento de requisitos de los(las) postulados(as) en las diferentes categorías, así mismo citará a cada finalista para que sustente su postulación en la categoría seleccionada.

El (la) Personero(a) de Bogotá, D.C., mediante acto administrativo, entregará a los(as) mejores empleados(as) de carrera del nivel profesional, a los(as) mejores

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en la intranet de la Personería de Bogotá, D. C.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 16 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

empleados(as) de carrera del nivel asistencial; y al (la) mejor empleado(a) de carrera de la Entidad, elegido(a) del (la) mejor de cada nivel, y asignará los incentivos no pecuniarios definidos por el Comité institucional de gestión y desempeño de acuerdo al presupuesto asignado para la vigencia y al presente Plan.

8.1.1.3.2 Mejores equipos de trabajo de la Personería de Bogotá, D.C.

Para la selección de los mejores equipos de trabajo que serán objeto de incentivos, se tendrán en cuenta las previsiones del Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y el procedimiento y condiciones que a continuación se indica:

Convocatoria y conformación de equipos de trabajo: La Dirección de Talento Humano, en coordinación con la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, realizará la convocatoria para que los(as) funcionarios(as) de carrera administrativa, interesados(as) en optar por los incentivos de esta modalidad, postulen proyectos institucionales para ser desarrollados por equipos de trabajo. Los lineamientos y demás requisitos que deben cumplir los funcionarios interesados en participar se encuentran señalados en el Reglamento de Incentivos.

Formulación de los proyectos: Para optar por los incentivos a los mejores equipos de trabajo, cada Equipo deberá formular un proyecto para el mejoramiento de la Entidad, que reúna los requisitos establecidos en el Reglamento de Incentivos.


Inscripción del equipo: El equipo de trabajo deberá realizar su inscripción ante la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, de acuerdo a las fechas y demás condiciones especificadas en la convocatoria, en el Reglamento y en el cronograma anual de Incentivos.

Preselección y declaración de viabilidad o exclusión:

La Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, como Secretaría Técnica del Comité institucional de gestión y desempeño, preparará el listado de los equipos de trabajo inscritos, así mismo, el Comité institucional de gestión y desempeño sesionará dentro de la **primera semana siguiente al cierre del plazo de inscripción** para formalizar la entrega del listado y las Fichas Técnicas de los proyectos.

El Comité institucional de gestión y desempeño determinará la viabilidad o exclusión de los proyectos presentados previo estudio y evaluación de los mismos y

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en la intranet de la Personería de Bogotá, D. C.

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 17 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

comunicará a cada uno de los equipos inscritos su concepto de viabilidad o exclusión.

Desarrollo y seguimiento de los proyectos: La Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, como responsable de ejecutar el presente Plan y como Secretaría Técnica del Comité institucional de gestión y desempeño, designará al (la) funcionario(a) responsable en la materia, para hacer seguimiento al desarrollo de los proyectos y al cumplimiento de los cronogramas establecidos en el Reglamento de Incentivos.

Presentación del documento final y sustentación: El equipo de trabajo deberá presentar el proyecto final, debidamente ejecutado, con las conclusiones de su implementación y demás formalidades señaladas en la convocatoria, ante la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, según lo establecido en el cronograma de la vigencia, como se establece en el Reglamento de Incentivos.


El Comité institucional de gestión y desempeño sesionará dentro de la **semana siguiente a la sustentación**, para formalizar la entrega del listado y documentos finales de los proyectos, y analizar su concordancia con los requisitos establecidos en el presente Plan, en el Reglamento de Incentivos y en la convocatoria. Así mismo, fijará la fecha de la sustentación de los proyectos.

Evaluación de los proyectos: Para otorgar los incentivos, el nivel SOBRESALIENTE 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,¹⁰

Selección de Equipos ganadores: El Comité institucional de gestión y desempeño de acuerdo a los lineamientos del Reglamento, seleccionará en estricto orden de mérito y de acuerdo con los requisitos establecidos en el presente Plan, en el Reglamento de Incentivos y en la convocatoria, a los mejores equipos de trabajo de la Entidad.

El (la) Personero(a) de Bogotá, D.C., mediante acto administrativo, asignará a los mejores equipos de trabajo, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. Si se llegare a declarar desiertos los incentivos

¹⁰ Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.10.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 18 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

a mejores equipos de trabajo, estos serán destinados a incrementar los incentivos de mejores empleados de carrera administrativa de la entidad.

8.1.1.3.3 Mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción de la Personería de Bogotá, D.C.

El procedimiento para la selección del (la) mejor empleado(a) de Libre Nombramiento y Remoción del nivel directivo de la Personería de Bogotá D.C., será el contemplado en el reglamento de incentivos.

Selección. El Comité institucional de gestión y desempeño validará el cumplimiento de requisitos, atendiendo el reglamento de incentivos y elaborará el listado de quienes acrediten dicho cumplimiento. Este listado estará acompañado de un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al (la) señor(a) Personero(a) de Bogotá, D.C.

El (la) Personero(a) de Bogotá, D.C., mediante acto administrativo, seleccionará al (la) mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción de la Entidad, y asignará el incentivo no pecuniario definido por el Comité institucional de gestión y desempeño de acuerdo al Reglamento de Incentivos.

8.1.2 RECONOCIMIENTO AL BUEN DESEMPEÑO

Cuando la Alta Dirección logra los resultados esperados, gracias a la definición de las metas establecidas y a una buena cohesión de equipos, apoyado de un liderazgo proactivo, participativo y motivador, no se puede pasar por alto lo que el reconocimiento genera, representa y beneficia a la Entidad.

El estímulo es un reanimante y una fuerza que entusiasma al servidor y le impulsa a desarrollar nuevas y mejores ejecutorias. Así mismo, aumenta la motivación haciendo que se incrementen sus deseos de cumplir con las funciones y tareas asignadas e incluso ir más allá, de esta manera trasciende hacia la calidad y la excelencia.

Según lo dispuesto en el Artículo 33, párrafo 3° del Decreto 1567 de 1998, los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 19 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

Ahora bien, respecto a los tipos de incentivos, en el documento *Lineamientos de Política del Sistema de Estímulos*, el DAFP presenta ocho tipos aplicables para el sector público, así: Reconocimientos; Recompensas; Incentivos Informales; Incentivos Formales; Incentivos Pecuniarios; Incentivos No Pecuniarios; Incentivos Intrínsecos e Incentivos Extrínsecos.

En tal sentido, la Personería de Bogotá, D.C., en su ejercicio de mejora continua y con el propósito de fortalecer una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con la Entidad, a través de la concesión de estímulos a sus servidores, ha diseñado una estrategia de Reconocimiento al Buen Desempeño de estos, sin importar su tipo de vinculación, la cual se desarrollará sin erogación presupuestal.

8.1.2.1 METODOLOGÍA

PRIMERA FASE (Preselección): Podrán participar aquellos(as) funcionarios(as) públicos(as) que cumplan los requisitos especificados en el reglamento

*Los (as) funcionarios (as) deberán inscribirse en la Subdirección de desarrollo del talento humano

*Se realizará verificación de cumplimiento de requisitos, según cronograma.

*La fase concluye con la preselección de los(as) funcionarios(as) que cumplan los requisitos antes mencionados, quienes pasarán a la segunda fase.

SEGUNDA FASE (Divulgación y postulaciones): La Dirección de Talento Humano y la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, realizarán y comunicarán la programación para desarrollar esta actividad, la cual deberá proyectar la cobertura de un eje misional o de apoyo, toda vez que ésta se llevará cabo en todas las dependencias de la Personería de Bogotá, D.C.

*En cada dependencia, los(as) empleados(as) provisionales que, de conformidad con la preselección, aspiren a ser reconocidos(as) por su buen desempeño, deberán

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en la intranet de la Personería de Bogotá, D. C.

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 20 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

presentar su postulación teniendo en cuenta el cronograma y las condiciones establecidas.

* Para la postulación, los(as) funcionarios(as) deberán preparar una justificación por escrito, no superior a 300 palabras, donde expliquen las razones por las cuales considera puede ser reconocido(a). Esta justificación, sin excepción alguna, deberá evidenciar un valor agregado a la gestión que adelantan cotidianamente.

TERCERA FASE (Selección): Los(as) funcionarios(as) interesados(as) en presentar su postulación, deberán exponer públicamente, frente a sus compañeros(as) y jefe de dependencia, las razones por las cuales se postulan mediante la lectura del documento preparado en cumplimiento al parágrafo 10.

*El (la) jefe de la dependencia, con el apoyo de la Dirección de Talento Humano y la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano realizará una votación con los (las) funcionarios(as) adscritos(as) a la misma, con el fin de elegir de entre los(as) postulados(as), un (1) servidor del nivel profesional y un (1) servidor del nivel asistencial.

*El (la) jefe de la dependencia, con el apoyo de la Dirección de Talento Humano y la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, obrará como garante del proceso de elección, pero no participará en la votación.

CUARTA FASE (Reconocimiento): Una vez realizada la selección, la Subdirección de Talento Humano, de acuerdo con el cronograma de cada vigencia realizará el evento de Reconocimiento por parte de la Entidad.

8.1.2.2 RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD

Cada año la Personería de Bogotá dará un reconocimiento a aquellos (as) funcionarios (as) que hayan prestado de manera ininterrumpida sus servicios en la Entidad durante cinco, diez, quince, veinte, treinta o más años, en múltiplo de cinco. Este reconocimiento se hará mediante ceremonia de entrega de un escudo alusivo al tiempo de servicio, una vez al año, y estará a cargo de la Dirección de Talento Humano en coordinación con la Subdirección de Desarrollo de Talento Humano.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 21 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

8.2 PROGRAMACIÓN 2020

Para el año 2020, las actividades programadas para llevarse a cabo en desarrollo de los contenidos del presente Plan Institucional de Incentivos serán las establecidas en el cronograma anexo y las que se enuncian a continuación.

8.2.1 INCENTIVOS

8.2.1.1 Pecuniarios y No Pecuniarios

Durante la vigencia 2020 se seleccionará y otorgarán incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, en las siguientes categorías:

1. Mejores empleados(as) de carrera de la Personería de Bogotá, D.C., del nivel profesional.
2. Mejores empleados(as) de carrera de la Personería de Bogotá, D.C., del nivel asistencial.
3. Mejor empleado(a) de carrera de la Entidad, elegido(a) de los(as) dos mejores de cada nivel.
4. Mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción de la Personería de Bogotá, D.C.
5. Mejores Equipos de Trabajo de la Personería de Bogotá D.C.

8.2.1.2 Reconocimiento al Buen Desempeño

Durante la vigencia 2020 se seleccionará y entregarán Reconocimientos al Buen Desempeño, a los empleados en provisionalidad, así:

1. Reconocimiento por buen desempeño a un (1) funcionario(a) del nivel profesional, por cada dependencia de cada eje, según programación.
2. Reconocimiento por buen desempeño a un (1) funcionario(a) del nivel asistencial, por cada dependencia de cada eje, según programación.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020</p>	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 22 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

La entrega formal de los incentivos y estímulos contemplados en el presente Plan se realizará mediante un acto público de reconocimiento a los(as) seleccionados(as).

8.2.1.3 Reconocimiento por Antigüedad

Este reconocimiento se hará mediante ceremonia de entrega de un escudo alusivo al tiempo de servicio, una vez al año, y estará coordinado por la Dirección de Talento Humano en coordinación con la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano. La entrega formal de los incentivos y estímulos contemplados en el presente Plan se realizará en el mes de diciembre de 2020, mediante un acto público.

8.2.2 PRESUPUESTO

La Personería de Bogotá, D.C., cuenta con los recursos previstos en su presupuesto, dentro del rubro *Bienestar e Incentivos*, para adelantar las actividades de incentivos que requieran contratación y/o ejecución de recursos, como se contempla en este Plan.

Para el año 2020, los recursos asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos dentro del Presupuesto de la Entidad son de \$354.199.861.00 (TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL MILLONES SIENTO NOVENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y UN PESOS M/CTE), de los cuales \$73.500.000.00. (SETENTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE) han sido asignados para incentivos


No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos que, con base en una administración eficiente y transparente, de cooperación y articulación intra e interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de incentivos para las cuales no se requiere presupuesto.

Adicionalmente, la Entidad contará con el acompañamiento y apoyo de su Caja de Compensación Familiar, conforme a las facultades establecidas en la ley y reglamentos.

8.2.3 CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS

Descargar anexo 2. [Cronograma Plan Institucional de incentivos 2020.](#)

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en la intranet de la Personería de Bogotá, D. C.

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	Código: 08-PL-04	
		Versión: 2	Página: 23 de 23
		Vigente desde: 14/02/2020	

8.3 EVALUACIÓN DEL PLAN

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Incentivos es dinámico, cambiante y progresivo, se debe efectuar un proceso de evaluación permanente que contemple los aspectos relacionados con el diseño, ejecución y resultados de dicho plan.

8.3.1 EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PLAN

Se revisará el diagnóstico y la planeación dentro de los niveles de calidad, de acuerdo con las normas vigentes, lo que permitirá examinar si efectivamente son pertinentes a las necesidades, y si se recogen los resultados de la evaluación del año inmediatamente anterior.

8.3.2 EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Se realizará durante todo el período de ejecución del Plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia, bajo las condiciones acordadas.

8.3.3 EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PLAN

Se realizará al finalizar la ejecución del plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y los cambios institucionales.

8.3.4 INDICADORES

La Dirección de Talento Humano, evaluará el cumplimiento del presente Plan, a través del resultado del siguiente indicador:

$$\frac{N^{\circ} \text{ de Actividades Realizadas}}{N^{\circ} \text{ de Actividades Programadas}}$$

9. ANEXOS

- **Anexo 1.** [Reglamento de incentivos 2020.](#)
- **Anexo 2.** [Cronograma Plan Institucional de incentivos 2020.](#)
- **Anexo 3.** [Resolución No. 141 del 10 de febrero de 2020 “Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Incentivos de la Personería de Bogotá, para la vigencia 2020”.](#)
- **Anexo 4.** [Resolución No. 150 del 13 de febrero de 2020 “Por medio de la cual se adopta el Reglamento de Incentivos de la Personería de Bogotá, para la vigencia 2020”.](#)

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en la intranet de la Personería de Bogotá, D. C.