



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

Modificada por la R.R. 060 de 20-11-2015 y Derogada por la R.R. No. 036 de 05-12-2017

EL CONTRALOR DE BOGOTA, D.C.,

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en el artículo 6 del Acuerdo 519 del 2012 y,

CONSIDERANDO

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Que el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala: *"Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo"*.

Que mediante la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, se dictaron las disposiciones que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. De esta manera el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala 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 el Decreto 1227 de abril 21 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 en su artículo 69, establece que *"las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados."*

Que el artículo 76 del mismo Decreto, dispone: *"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"*.

Que el artículo 77 del Decreto mencionado dispone: *"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. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos"*



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley "

Igualmente, el artículo 78 del mismo decreto, establece: *"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 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 de conformidad con lo establecido en el artículo 79 del referido Decreto: *"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..."*.

Que revisada la Resolución Reglamentaria 032 del 30 de noviembre de 2011 por parte del Comité de Estímulos e Incentivos, según consta en el Acta del 25 de mayo del 2015, se acordó derogarla, con el fin de que el Sistema de Estímulos e Incentivos este acorde con las políticas y disponibilidad presupuestal de la entidad.

Que la Contraloría de Bogotá D.C., busca optimizar la gestión del recurso humano mediante un sistema de estímulos e incentivos, propiciando así que se articule con la gestión institucional y los procesos de administración del recurso humano.

Que en mérito de lo expuesto, la Contraloría de Bogotá, D.C.,

RESUELVE

ARTICULO 1. REGLAMENTACION. Adoptar el Sistema de Estímulos e Incentivos para los servidores(as) públicos de la Contraloría de Bogotá, D.C.

ARTICULO 2. DEFINICION. Por este Sistema se entiende como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, estrategias, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar orientados a fortalecer y contribuir con el cumplimiento de los resultados institucionales.

ARTICULO 3. FINALIDADES. El programa de estímulos e incentivos de la Contraloría de Bogotá D.C., perseguirá los fines que se describen a continuación:



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

- a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del recurso humano en la Contraloría de Bogotá D.C., se manejen integralmente en función del desempeño eficiente y eficaz de los servidores(as).
- b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a la Contraloría de Bogotá D.C., para que construya una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo integral de sus servidores(as).
- c. Estructurar un programa flexible de estímulos e incentivos para recompensar el excelente desempeño de los servidores(as) y de los grupos de trabajo de la Contraloría de Bogotá D.C.
- d. La Contraloría de Bogotá D.C., en acto público hará la premiación del Sistema de Estímulos e Incentivos.

PROGRAMA DE ESTÍMULOS

ARTICULO 4. DEFINICION. Se entiende por Sistema de Estímulos a la exaltación a la antigüedad laboral, reconocimiento al servicio voluntario y a las calidades deportivas y culturales de los servidores(as) de la Contraloría de Bogotá D.C.

RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL

ARTÍCULO 5. DEFINICIÓN. Es la exaltación anual que se hace a los servidores(as) de la Contraloría de Bogotá, D. C., que han prestado honrosamente sus servicios a la Entidad por un número determinado de años.

ARTÍCULO 6. PERIODICIDAD Y BENEFICIARIOS. La Contraloría de Bogotá D.C., otorgará anualmente a los servidores (as) de la entidad que en la vigencia respectiva hayan cumplido, cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) y así sucesivamente, años de servicio de manera continua y tiempo laborado directamente en la Contraloría de Bogotá D.C, un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral, el cual se efectuará en acto público.

ARTÍCULO 7. TIPOS DE ESTÍMULO. El reconocimiento a la antigüedad laboral se realizará mediante el otorgamiento de una medalla o escudo, así como además se proporcionarán días libres de disfrute, así:

- Cinco (5) años de servicio, tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre laboral en el año.
- Diez (10) años o Quince (15) de servicio, tendrá derecho a disfrutar de dos (2) días libres laborales en el año.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA Nº **043** DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

- Veinte (20) o Veinticinco (25) años de servicio, tendrá derecho a disfrutar de tres (3) días libres laborales en el año.
- Treinta (30), treinta y cinco (35) y así sucesivamente tendrá a disfrutar de cuatro (4) días laborables libres en el año.

ARTÍCULO 8. REQUISITOS. Para ser seleccionado a recibir la exaltación por antigüedad, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 años de servicio.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- c) Estar prestando sus servicios directamente a la Contraloría de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 9. BENEFICIARIOS. Los beneficiarios de este Programa serán los servidores(as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Contraloría de Bogotá D. C.

RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE LA BRIGADA

ARTICULO 10. DEFINICION. Es aquel reconocimiento que se otorga a los servidores(as) que se desempeñan voluntariamente como brigadistas en la Contraloría de Bogotá, D.C.

ARTICULO 11. RECONOCIMIENTO. Quienes ejerzan el trabajo voluntario de brigadistas en la institución, se harán acreedores a un diploma de reconocimiento a la labor desarrollada y además a un (1) día laboral libre en el año.

ARTICULO 12. REQUISITOS. Para ser seleccionado a recibir la exaltación por servicios voluntarios, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Llevar como mínimo un (1) año prestando el servicio de brigadista en la Contraloría de Bogotá D.C.
- b) Haber asistido al 90% de las capacitaciones y como mínimo al 90% de las reuniones y actividades como brigadista durante el año inmediatamente anterior y durante el tiempo recorrido hasta el día de la premiación.
- c) Haber obtenido como mínimo un nivel de cumplimiento satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral en las dos últimas calificaciones en firme.
- d) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.

ARTÍCULO 13. BENEFICIARIOS. Los beneficiarios de este Programa serán los servidores(as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Contraloría de Bogotá, D. C.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE DOCENCIA DE LOS SERVIDORES(AS)

ARTICULO 14. DEFINICION. Es aquel reconocimiento que se otorga a los servidores (as) que participen voluntariamente en la ejecución de acciones de formación (conferencias, seminarios, talleres, conversatorios, entre otros), en la Contraloría de Bogotá D.C.

Este grupo de servidores(as) estará liderado por la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica y participará en el desarrollo de actividades de la entidad, tales como inducción, reinducción, acciones de participación ciudadana y capacitaciones técnicas inherentes a la misión institucional; también podrá apoyar la red de escuelas públicas y la colaboración técnica, que requieran las Contralorías Territoriales.

ARTICULO 15. RECONOCIMIENTO. Quienes ejerzan el trabajo voluntario de docencia en la entidad, se harán acreedores:

- a) Un diploma de reconocimiento a la labor desarrollada.
- b) Inscripción del Servidor(a) Docente a capacitaciones relacionadas con la docencia y/o profundizaciones a nivel formal o informal, a cargo de la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica.
- c) Un (1) día laboral libre en el año por docencia; y un (1) día adicional, a quienes hayan realizado acciones de formación en horarios diferentes a la jornada laboral de la Contraloría de Bogotá, D.C.; siempre que se cumpla con los requisitos establecidos en el Artículo 16 de esta Resolución.

ARTICULO 16. REQUISITOS. Para ser seleccionado a recibir la exaltación por servicios voluntarios por docencia, se deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Los servidores(as) públicos que integren este grupo deben acreditar un tiempo de servicio continuo a la entidad no inferior a tres (3) años.
- b) Llevar como mínimo un (1) año prestando el servicio de docencia en la Contraloría de Bogotá, D.C.
- c) Haber realizado el 90% de las acciones de formación para las cuales fue convocado por la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica durante el año inmediatamente anterior.
- d) Haber obtenido como mínimo un nivel de cumplimiento satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral en las dos últimas calificaciones en firme.
- e) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

ARTICULO 17. CONFORMACION EQUIPO DOCENTES DE LA ENTIDAD. La Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica, realizará una convocatoria los servidores(as) de la Contraloría de Bogotá, D.C., que tengan vocación de servicio formación pedagógica o experiencia como docentes, que estén interesados en participar de manera voluntaria en la realización de acciones de formación dirigidas a los nuevos servidores(as) de la entidad, a servidores públicos de otras entidades gubernamentales, ciudadanos involucrados en proceso de participación ciudadana y funcionarios de Contraloría Territoriales.

PARAGRAFO. La conformación y actualización del Banco de Docentes con servidores(as) de la entidad, estará a cargo de la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica a través de una metodología acorde al programa.

ARTÍCULO 18. BENEFICIARIOS. Los beneficiarios de este Programa serán los servidores(as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Contraloría de Bogotá, D. C.

RECONOCIMIENTO A LAS CALIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

ARTÍCULO 19. DEFINICIÓN. Es aquel que se otorga a los servidores(as) o equipos que sobresalen en el ámbito deportivo y cultural a nivel distrital, regional, nacional e internacional.

ARTÍCULO 20. RECONOCIMIENTO A LAS CALIDADES DEPORTIVAS. Quienes obtengan en justas deportivas del orden distrital, regional, nacional e internacional, o juegos Intercontralorías reconocimientos al primer, segundo y tercer lugar en alguna disciplina, se harán acreedores a un (1) día laboral libre.

ARTICULO 21. RECONOCIMIENTO A LAS CALIDADES CULTURALES. Quienes por su participación en eventos culturales del orden distrital, regional, nacional e internacional y que obtengan primer, segundo y tercer lugar, se harán acreedores a un (1) día laboral libre requiera.

ARTÍCULO 22. REQUISITOS. Para ser seleccionado a recibir la exaltación por reconocimiento a calidades deportivas y culturales, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Haber obtenido como mínimo un nivel de cumplimiento satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral en las dos últimas calificaciones en firme.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

ARTÍCULO 23. BENEFICIARIOS. Los beneficiarios de este Programa serán los servidores(as) de Carrera Administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Contraloría de Bogotá, D. C.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

ARTICULO 24. OBJETO. El programa de incentivos tiene por objeto reconocer el buen desempeño laboral, favoreciendo una cultura de trabajo enmarcado por la calidad y la productividad bajo un esquema de compromiso y sentido de pertenencia con la misión y objetivos institucionales de la Contraloría de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 25. PERIODICIDAD. En cumplimiento del Decreto 1227 de Abril 21 de 2005, que reglamenta la Ley 909 de 2004, la Contraloría de Bogotá D.C., diseñará y desarrollará anualmente un Programa de Incentivos, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores(as) con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

ARTICULO 26. TIPOS. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia se organizarán los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios:

1. **Pecuniarios:** Estarán constituidos por reconocimiento económico que se asigna al mejor equipo de trabajo de la Contraloría de Bogotá D.C., dichos reconocimientos se otorgarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes, los criterios establecidos por el Comité de Estímulos e Incentivos de la entidad y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.
2. **No pecuniarios:** De acuerdo con la Ley es el conjunto de programas flexibles, tales como: comisiones, traslados, encargos, representación de la entidad en eventos nacionales e internacionales, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de comunicación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, programas de turismo social y permiso remunerado hasta por tres (3) días.

PARÁGRAFO 1. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos a los servidores(as), en desarrollo del Sistema de Estímulos e Incentivos, no modificarán el régimen salarial y prestacional de los servidores(as) públicos ni se constituirán en factor salarial.



CONTRALORÍA

DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N.º **043** DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

PARAGRAFO 2. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios son personales e intransferibles.

PARAGRAFO 3. El disfrute de los incentivos deberá hacerse efectivo a más tardar un año después de haber sido concedido. En caso contrario se perderá este derecho.

PARAGRAFO 4. Las comisiones y encargos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

PARAGRAFO 5. La premiación del Sistema de Estímulos e Incentivos de la Contraloría de Bogotá, D.C., debe realizarse como plazo máximo el 30 de noviembre de cada anualidad.

ARTICULO 27. CATEGORIAS. El Programa de Incentivos, se establece dentro de la normatividad vigente y como reconocimiento al desempeño laboral en las siguientes categorías:

- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional.
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico.
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial.
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción.
- Mejor equipo de trabajo.

ELECCION MEJORES EMPLEADOS POR NIVEL JERARQUICO

ARTICULO 28. BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios de la elección los mejores servidores(as) de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos (nivel profesional, nivel técnico y asistencial) que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Estar inscrito en el Registro Público de carrera administrativa.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación y durante el proceso de selección.
- c) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- d) El servidor(a) debe haber obtenido una calificación con un puntaje del 100% en la evaluación del desempeño.

ARTICULO 29. EMPATE. En caso de presentarse empates, el Comité de Estímulos e Incentivos dirimirán los mejores servidores(as) por nivel de la siguiente manera:

- a) Otorgará el Incentivo a los servidores(as) que tengan el 100% en la evaluación del desempeño, así como el cumplimiento de la totalidad de los factores establecidos



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

en la Resolución Reglamentaria sobre Evaluación de Desempeño vigente en la Contraloría de Bogotá D.C.

- b) En caso de persistir el empate, el Comité de Estímulos e Incentivos otorgará el primer lugar a quienes hayan obtenido el mayor puntaje al promediar las dos (2) últimas evaluaciones anuales del desempeño laboral realizadas por la Entidad y que cumplan con el mayor número de factores de cumplimiento.
- c) Por último de continuar el empate el Comité de Incentivos y Estímulos lo dirimirá efectuando sorteo al azar y/o definirá el procedimiento a seguir.

ARTICULO 30. INCENTIVO NO PECUNIARIO. Los servidores(as) seleccionados como los mejores empleados por nivel jerárquico de carrera administrativa tendrán un reconocimiento dentro del plan de incentivos de la Contraloría de Bogotá D.C., conforme al presupuesto y al plan establecido en la vigencia.

ELECCION MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

ARTICULO 31. DEFINICION. Los equipos de trabajo son grupos de servidores(as) que trabajan 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, plasmados en un proyecto.

ARTÍCULO 32. REQUISITOS: Los equipos podrán conformarse por servidores(as) públicos de todos los niveles ocupacionales, pero sus integrantes no podrán participar en más de un proyecto.

1. Los equipos de trabajo podrán conformarse en número de tres (3) a siete (7) servidores(as) públicos, de la misma o de distintas dependencias.
2. Los integrantes del equipo de trabajo deben estar inscritos en carrera administrativa.
3. Las(os) servidores(as) públicos que integran el equipo de trabajo deben acreditar un tiempo de servicio continuo no inferior a un (1) año.
4. Los integrantes de los equipos no deben haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación y durante el proceso de selección.
5. Los integrantes de los equipos debieron haber obtenido en la última calificación en firme un puntaje satisfactorio.
6. A cada equipo de trabajo se le permite inscribir un solo proyecto.
7. El proyecto que inscriba el equipo de trabajo debe corresponder a un valor agregado distinto al cumplimiento de las funciones establecidas para cada cargo.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

PARAGRAFO. El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no exime a los funcionarios integrantes del estricto cumplimiento de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

ARTÍCULO 33. EQUIPO EVALUADOR: Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y que además posean conocimientos técnicos sobre los proyectos de los cuales participen, el cual estará encargado de aplicar los parámetros de evaluación establecidos y de calificar los proyectos. Para ello, se podrá contar con Directivos de la entidad y/o con expertos externos que colaboren en esta labor; el equipo evaluador será designado por el Comité de Estímulos e Incentivos.

PARAGRAFO. Según el Decreto 1227 del 2005, establece: *"Las oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, apoyaran el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad."*

ARTÍCULO 34. INSCRIPCION: Los equipos de trabajo se deben inscribir por escrito y con la presentación de un anteproyecto, ante la Dirección de Talento Humano - Subdirección de Bienestar Social dentro de los términos señalados en el cronograma.

1. La Contraloría de Bogotá, a través de la Dirección de Talento Humano – Subdirección de Bienestar Social, convocará a todos los servidores(as) de carrera administrativa de la entidad para que postulen sus proyectos institucionales para ser desarrollados y concluidos por equipos de trabajo, durante la anualidad.

La Contraloría podrá establecer áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos a través de proyectos.

2. La inscripción del equipo de trabajo deberá acompañarse de un anteproyecto que como mínimo debe contemplar:
 - a. El problema y su delimitación. Caracterización del problema a solucionar.
 - b. Importancia y justificación. Identificar la necesidad de realizar el proyecto.
 - c. Objetivo general.
 - d. Objetivos específicos
 - e. Descripción de la metodología
 - f. Cronograma
 - g. Indicador
 - h. Nombre de los integrantes indicando el cargo y la dependencia a la cual pertenecen.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N.º 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

PARAGRAFO 1. Recibidas las inscripciones y anteproyectos, la Dirección de Talento Humano - Subdirección de Bienestar Social revisa el cumplimiento de los requisitos señalados en el Artículo 32 de la presente Resolución.

PARAGRAFO 2. El Comité de Estímulos e Incentivos darán a conocer a los equipos de trabajo la aprobación de su inscripción, así como el equipo evaluador asignado.

ARTICULO 35. PRESENTACION DE LOS PROYECTOS: Los proyectos deben haber concluido y ser presentados de acuerdo con el cronograma establecido y contener como mínimo los siguientes parámetros:

1. Descripción: Consiste en las características, componentes, etapas, duración, recursos humanos, físicos, técnicos y financieros utilizados en el proyecto.
2. Metas: Son los resultados esperados, logros concretos definidos en términos de cantidad, calidad y tiempo.
3. Beneficios: Impacto y utilidad que se espera tener con el proyecto, deben mostrar los aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
4. Indicadores: Se deben establecer de manera puntual los indicadores que permitan evaluar el logro de objetivos, en términos de eficiencia, eficacia y máximo aprovechamiento de los recursos.

ARTICULO 36. SUSTENCION Y CALIFICACION DE LOS PROYECTOS: El equipo evaluador revisará y calificará los proyectos de conformidad con los siguientes aspectos:

1. **Cumplimiento de los objetivos previstos:** Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales se medirán a través del análisis de logros en relación con los objetivos propuestos inicialmente. El proyecto, deberá tener definidos objetivos claros, medibles y cuantificables.
2. **Pertinencia:** Hace referencia a la congruencia del proyecto en relación con la misión, visión y objetivos institucionales y el mejoramiento de los procedimientos. El proyecto del equipo de trabajo debe generar valor agregado a la gestión institucional, por lo tanto debe estar ligado al cumplimiento y mejoramiento de procesos, técnicas, proyectos y objetivos institucionales de la Contraloría de Bogotá D.C.
3. **Trabajo en equipo:** Aporte de cada uno de los miembros del equipo para el desarrollo del proyecto. Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo del respectivo proyecto.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

Para esto, en el proyecto se estipulará el servidor (a) responsable de las diferentes actividades y se diligenciará un formato de dicho cumplimiento firmado por la totalidad de los integrantes del equipo. Adicionalmente, en el día de la sustentación del trabajo se realizará la verificación correspondiente.

4. **Impacto del proyecto:** En los siguientes aspectos:
- a. Beneficios
 - b. Ahorro en tiempo
 - c. Ahorro en costos
5. **Sustentación del Proyecto:** Hace referencia a la solidez y el dominio del tema por parte del equipo en el momento de la sustentación, así como la calidad, puntualidad y metodología utilizada durante la sustentación del proyecto.

El equipo de trabajo, presentará y sustentará ante el equipo evaluador, al Comité de Incentivos y las Directivas de la Contraloría, el respectivo proyecto. Queda entendido que la no asistencia a esta presentación, producirá la descalificación del equipo de trabajo.

El puntaje máximo total que puede llegar a obtener un equipo de trabajo será del 100%, como resultado de la sumatoria del porcentaje obtenido en cada criterio. El otorgamiento del incentivo a los equipos de trabajo, exigirá una calificación mínima de 90% del porcentaje, según los siguientes criterios:

VARIABLE	PORCENTAJE
1. Cumplimiento de los objetivos previstos	20%
2. Pertinencia	20%
3. Trabajo en Equipo	20%
4. Impacto del proyecto	25%
5. Sustentación del proyecto	15%
TOTAL	100%

ARTÍCULO 37. SELECCIÓN Y DIVULGACION DE LOS RESULTADOS: El equipo evaluador hará la consolidación de los resultados, determinando el primero, segundo y tercer puesto.

La Oficina Asesora de Comunicaciones, divulgará mediante cualquier medio idóneo, los proyectos ganadores del primer, segundo y tercer puesto de los Equipos de Trabajo.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° **043** DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

PARAGRAFO. En caso de empate en el primer, segundo o tercer puesto en el puntaje de los Equipos de Trabajo, el Comité de Estímulos e Incentivos lo dirimirá asignando el primer lugar al equipo que obtenga mayor puntaje en el Criterio de "Impacto del Proyecto". De continuar con el empate se hará sorteo al azar entre los equipos que se encuentren en esta situación.

ARTICULO 38. MONTOS INCENTIVOS A LOS MEJORES EQUIPOS: Los incentivos se entregarán a los equipos de trabajo que ocupen el primer, el segundo y el tercer puesto, así:

PRIMER PUESTO: Incentivo Pecuniario por valor equivalente a 14 SMMLV

SEGUNDO PUESTO: Incentivo No Pecuniario, por valor equivalente a 6 SMMLV

TECER PUESTO: Incentivo No Pecuniario, por valor equivalente a 4 SMMLV

ARTÍCULO 39. DECLARATORIA DE DESIERTO: En el evento que ningún equipo de trabajo, logre un puntaje mínimo de 90% se declarará desierto el proceso de selección de mejores equipos de trabajo.

ARTÍCULO 40. PERIODICIDAD. La Entidad otorgará este premio anualmente, el plazo máximo para elegir al mejor equipo será el 30 de noviembre de cada anualidad.

ARTICULO 41. PREMIACION. Se reconocerá un incentivo pecuniario a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo premiado en el primer lugar, por partes iguales. A los equipos de trabajo que obtengan el segundo y tercer lugar, se les reconocerá a cada uno de sus integrantes un incentivo no pecuniario, de forma proporcional.

PARAGRAFO. La premiación estará sujeta al presupuesto de la entidad.

RÉGIMEN DE OBLIGACIONES EN MATERIA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

ARTICULO 42. Serán obligaciones de la Contraloría de Bogotá, D.C.:

- a) Identificar las necesidades en materia de estímulos, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten su pertinencia, en función del logro de los objetivos institucionales.
- b) Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de incentivos, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- c) Programar las actividades de distinciones e incentivos.
- d) Llevar un registro actualizado de las distinciones e incentivos otorgados a los diferentes funcionarios de la entidad.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

ARTICULO 43. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES (AS). Los servidores(as) de la Contraloría de Bogotá D.C., tienen las siguientes obligaciones:

- a) Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- b) Conformar equipos de trabajo para participar en el proceso de otorgamiento de estímulos en cumplimiento a lo estipulado con este reglamento.
- c) Dar debido uso a los estímulos e incentivos otorgados, de conformidad con la presente Resolución. Queda prohibido ceder y/o regalar dichos premios.
- d) Demostrar transparencia y autoría de los proyectos presentados al Comité de Estímulos e Incentivos.

PARAGRAFO 1. El servidor(a) o equipo de trabajo de quien le demuestre en cualquier etapa del Programa de Estímulos e Incentivos que el proyecto es producto de plagio, automáticamente le será retirada su postulación o premio, sin perjuicio de las acciones disciplinarias y legales respectivas.

PARAGRAFO 2. El Servidor(a) o Equipo de Trabajo de quien le demuestre haber cometido fraude o engaño deberá devolver a la Contraloría de Bogotá, D. C., el premio otorgado, sin perjuicio de las acciones disciplinarias y legales que correspondan.

COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

ARTICULO 44. COMITÉ. Para la gestión de los planes de Estímulos e Incentivos y el desarrollo del sistema de estímulos la Contraloría de Bogotá D.C., conformará un Comité de Incentivos y Estímulos, el cual se integrará como se describe a continuación:

- a) El Contralor(a) o su delegado, quien lo presidirá.
- b) El Director(a) de Talento Humano.
- c) El Subdirector(a) de Bienestar Social, quien será el Secretario del Comité.
- d) El Subdirector (a) de Capacitación y Cooperación Técnica
- e) Los dos (2) representantes principales de la Comisión de Personal.

ARTICULO 45. CONFLICTO DE INTERESES. En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del comité de selección, el Contralor de Bogotá D.C., designará en su reemplazo a otro empleado de la entidad, a través de acto administrativo.

ARTICULO 46. FUNCIONES DEL COMITÉ. Son funciones del Comité:



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 043 DE 23 JUL. 2015

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

- a) Establecer su propio reglamento.
- b) Seleccionar anualmente los mejores empleados de cada uno de los niveles jerárquicos, el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la Contraloría de Bogotá.
- c) Definir los criterios y orientar a la Dirección de Talento Humano en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad.
- d) Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo.
- e) Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- f) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.
- g) Definir anualmente, en el término señalado en el numeral anterior, las características, tipos y cuantía de los premios a entregar, de acuerdo con la reglamentación y los recursos destinados para tal fin, en el presupuesto de la Contraloría de Bogotá, D. C., incluyendo varias alternativas que cubran las expectativas de todos los niveles jerárquicos.
- h) Sustentar mediante actas los aspectos que se consideraron para la asignación de los estímulos e incentivos.

ARTÍCULO 47. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA. Son funciones de la Secretaría Técnica:

1. Realizar previo a la reunión del Comité, el estudio, verificación y cumplimiento de los requisitos de los funcionarios y equipos de trabajo postulados.
2. Presentar ante el Comité, el listado de los aspirantes a mejor funcionario de cada nivel; al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, al mejor equipo de trabajo.
3. Responder por el archivo relacionado con todos los asuntos que correspondan al desarrollo y aplicación de éste Programa.
4. Desarrollar las acciones que determine el Comité para garantizar la efectiva aplicación, divulgación, promoción y explicación del Programa a los servidores de la Contraloría de Bogotá, D. C.
5. Ejercerá las funciones de Secretaría Técnica del Comité, con voz pero sin voto.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 48. PRESUPUESTO: El presupuesto requerido para la ejecución del Sistema de Estímulos e Incentivos, estará contemplado dentro del programa de Bienestar Social, acorde con los recursos con que cuente la entidad en cada anualidad.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° **043** DE **23 JUL. 2015**

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C."

ARTICULO 49. Los actos administrativos mediante los cuales se reconocen los estímulos e incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

ARTICULO 50. La presente Resolución deroga la Resolución 032 del 30 de noviembre de 2011 y las demás que le sean contrarias y rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los

23 JUL. 2015

DIEGO ARDILA MEDINA
Contralor de Bogotá, D.C.

Proyectó: Alexandra Moreno Briceño *AM*
Subdirectora Bienestar Social
Revisó: María Teresa Velandía Fernández *MTV*
Directora Técnica de Talento Humano
Revisión Técnica: Biviana Duque Toro *BDT*
Directora Técnica de Planeación.
Revisión Jurídica: Julián Darío Henao Cardona
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Registro Distrital N° **5641** 28 JUL 2015