



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°

044

DE

22 NOV. 2018

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

EL CONTRALOR DE BOGOTÁ D.C.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en los artículos 5° y 6° del Acuerdo 658 de 2016 del Concejo de Bogotá D.C., modificado parcialmente por el Acuerdo 664 de 2017 y,

CONSIDERANDO:

Que el párrafo del artículo 36, en concordancia con el literal d) del artículo 38 y el numeral 5° del artículo 48 de la Ley 909 de 2004, establecen la obligatoriedad de las entidades de implementar y/o otorgar programas de bienestar e incentivos.

Que en el mismo sentido, el Título 10° del Decreto 1083 de 2015, (*Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*), consagra el “**Sistema de Estímulos**”, para los empleados públicos.

Que el mismo Decreto en su artículo 2.2.10.1., establece que: “*las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social*”.

Que el artículo 2.2.10.8, ídem, dispone: que “*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 de conformidad con el artículo 2.2.10.9 ídem, el jefe de la entidad debe adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales y señalar 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

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

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 debe elaborar de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto en mención, 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 por su parte el artículo 2.2.10.11, refiere 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."*

Que el Decreto N° 894 de 2017, expedido por el Presidente de la República, en su Artículo 1º, dispuso modificar el literal "g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual quedará así: ***profesionalización del servidor público***. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Que de conformidad con el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Contraloría de Bogotá D.C., expidió la Resolución Reglamentaria 011 del 17 de abril de 2017, adoptando transitoriamente el sistema tipo de Evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, cuya primera evaluación se realizó en febrero de 2018.

Que la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, *"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código*

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

Nacional de Tránsito”, tiene por objeto “incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana”, siendo los beneficiarios de la presente Ley los peatones y ciclistas en los términos definidos por la Ley 769 de 2002.

Que el artículo 5º de la citada Ley preceptúa: “... *Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en (...)* **Parágrafo 2.** *Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 días remunerados al año...*”

Que mediante el Acuerdo 664 de 2017 del Concejo de Bogotá, D.C. en su artículo 21, que modificó el artículo 61 del Acuerdo 658 de 2016, estableció dentro de las funciones de la Subdirección de Bienestar Social, el “*Coordinar la implementación de políticas y la ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas y proyectos de bienestar social, convivencia, clima y cultura organizacional para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la entidad.*”

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

Que una vez revisada la Resolución Reglamentaria N° 036 del 5 de diciembre de 2017, por parte del Comité de Estímulos e Incentivos, según consta en el acta N° 2 del 16 de abril 2018, se hace necesario actualizar dicha resolución a fin de incluir nuevos incentivos relacionados con: La utilización frecuente de bicicletas por parte de los servidores (as) como medio de transporte; reconocimiento al auditor interno de calidad; reconocimiento de docencia e investigación, así como el ajuste a la elección de mejores empleados por nivel jerárquico en lo concerniente a la nueva evaluación de desempeño adoptada por la entidad y acorde con la normatividad vigente.

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

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°

DE

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. ACTUALIZAR el Programa de Estímulos e Incentivos para los servidores y servidoras públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES PREVIAS. Para efectos de la presente Resolución se aplican las siguientes definiciones:

PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. Es el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, estrategias, planes, disposiciones legales y programas de bienestar que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de sus funcionarios orientados a fortalecer y contribuir con el cumplimiento de los resultados institucionales.

PROGRAMA DE ESTÍMULOS. Es el reconocimiento que la Contraloría de Bogotá D.C., realiza a sus servidores(as) de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, que hayan cumplido un periodo determinado de años de servicio en la entidad, así como el haber prestado el servicio voluntario de la brigada, de la docencia, de la investigación y el mérito a las calidades deportivas y culturales.

RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL. Es la exaltación anual que se hace a los servidores(as) de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción de la Contraloría de Bogotá D. C., que han prestado honrosamente sus servicios a la Entidad por un número determinado de años.

RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE LA BRIGADA. Es aquel estímulo que se otorga a los servidores(as) de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción que se desempeñan voluntariamente como brigadistas en la Contraloría de Bogotá D.C.

RECONOCIMIENTOS A LA LABOR DE DOCENCIA. Es aquel estímulo que se otorga a los servidores(as) de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, que participen voluntariamente en la ejecución de acciones de formación (conferencias, seminarios, talleres, conversatorios, entre otros) en la Contraloría de Bogotá D.C.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 044 DE 22 NOV. 2018

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

RECONOCIMIENTO A LA LABOR DE INVESTIGACIÓN. Es aquel estímulo que se otorga a los servidores(as) de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, que participen en grupos de investigación que busquen la optimización de procesos y procedimientos propendiendo por la mejora continua de la misión de la Contraloría de Bogotá D.C.

RECONOCIMIENTO A LA LABOR DE AUDITOR INTERNO DE CALIDAD. Es aquel estímulo que se otorga a los servidores(as) de carrera administrativa, que se desempeñen como auditores internos de calidad y que a su vez, realicen procesos y/o cursos de actualización en la norma.

RECONOCIMIENTO A LAS CALIDADES DEPORTIVAS. Es aquel reconocimiento que se otorga a los servidores(as) de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción o equipos que sobresalen en el ámbito deportivo a nivel distrital, regional, nacional e internacional.

RECONOCIMIENTO A LAS CALIDADES CULTURALES. Es aquel reconocimiento que se otorga a los servidores(as) de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción o equipos que sobresalen en el ámbito cultural a nivel distrital, regional, nacional e internacional.

RECONOCIMIENTO POR PROMOCIÓN DEL USO DE BICICLETA: Es aquel incentivo que se otorga a los servidores de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción de la contraloría de Bogotá, por hacer uso de la bicicleta como medio principal de transporte, mitigación de impacto ambiental y mejora a la movilidad urbana.

PROGRAMA DE INCENTIVOS. El programa de incentivos tiene por objeto reconocer el buen desempeño laboral de los servidores (as) de la entidad, 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.

EQUIPO DE TRABAJO. 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.

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

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 3. FINALIDADES DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. El programa de estímulos e incentivos de la Contraloría de Bogotá D.C, perseguirá los fines que se describen a continuación:

- 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 humano 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.

ARTÍCULO 4. REQUISITOS PARA EL DISFRUTE DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. Los Servidores Públicos a quienes mediante acto administrativo se les reconozca un estímulo y/o incentivo, podrán hacer uso del mismo, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Realizar en acto público la presentación de la Resolución que reglamenta los beneficiarios del programa de Estímulos e Incentivos de la vigencia.
2. Solicitar el estímulo y/o incentivo para gozar de su disfrute dentro del año siguiente a la expedición del referido acto administrativo, sin que sea posible acumular con reconocimientos de años anteriores y/o posteriores, so pena de perder el derecho del disfrute.
3. La solicitud del estímulo y/o incentivo que corresponda al disfrute de días laborales, deberá contar con el visto bueno del jefe inmediato y del Director o Jefe de Oficina según sea el caso, adicionalmente se deberá solicitar con antelación al inicio del disfrute del mismo.

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

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

RÉGIMEN DE OBLIGACIONES

ARTÍCULO 5. OBLIGACIONES. 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.

ARTÍCULO 6. 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 este estímulo, en cumplimiento a lo estipulado en 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.

PARÁGRAFO 1. El servidor(a) o equipo de trabajo a quien se 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.

PARÁGRAFO 2. El Servidor(a) o Equipo de Trabajo de quien se 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.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°

044

DE

122 NOV. 2018

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

ARTÍCULO 7. COMITÉ. Se conformará un comité, que se encargará de la gestión y logística del Programa de Estímulos e Incentivos y el desarrollo oportuno de la política del programa de estímulos de la Contraloría de Bogotá D.C., 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 los empleados en la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 8. CONFLICTO DE INTERESES. En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del comité de estímulos e incentivos, el Contralor de Bogotá D, C., designará en su reemplazo a otro empleado de la entidad, a través de acto administrativo.

ARTÍCULO 9. FUNCIONES DEL COMITÉ. Son funciones del Comité:

- a) Establecer su propio reglamento.
- b) Solicitar a la Dirección de Talento Humano, la base de datos y/o listados de servidores (as) que cumplen con todos los requisitos establecidos en la presente resolución, con el fin de brindar el reconocimiento oportuno según sea el caso (mejores funcionarios, brigadistas, docentes, investigadores, deportistas, antiguos, etc.).
- 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.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°

044

DE

22 NOV. 2018

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

- 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, 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.
- i) Proyectar los actos administrativos correspondientes a reconocimientos de servidores (as).

ARTÍCULO 10. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA. Son funciones de la Secretaría Técnica las siguientes:

- a) Realizar previo a la reunión del Comité, el estudio, verificación y cumplimiento de los requisitos de los funcionarios y equipos de trabajo postulados.
- b) 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.
- c) Responder por el archivo relacionado con todos los asuntos que correspondan al desarrollo y aplicación de este Programa.
- d) 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.
- e) Ejercerá las funciones de Secretaría Técnica del Comité, con voz pero sin voto.

ARTÍCULO 11. PRESUPUESTO. El presupuesto requerido para el Programa de Estímulos e Incentivos, estará contemplado dentro del programa de Bienestar Social, acorde con los recursos con que cuente la entidad en cada anualidad.

ARTÍCULO 12. Contra los actos administrativos mediante los cuales se reconozcan estímulos e incentivos, no procede recurso alguno, por tratarse de actos de ejecución, de conformidad con el Artículo 75 del CPACA.

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

CAPÍTULO II

PROGRAMA DE ESTÍMULOS

RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL

ARTÍCULO 13. PERIODICIDAD. La Contraloría de Bogotá D.C., otorgará anualmente a los servidores(as) de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, que en la vigencia respectiva hayan cumplido, cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) 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 14. TIPOS DE ESTÍMULO. El reconocimiento a la antigüedad laboral se realizará mediante el otorgamiento de una medalla o escudo, y además, se proporcionarán días libres de disfrute, así:

- Servidores (as) con cinco (5) años de servicio, tendrá derecho a disfrutar de un (1) día de descanso remunerado.
- Servidores (as) con diez (10) años, quince (15) años y (20) años de servicio, tendrá derecho a disfrutar de dos (2) días de descanso remunerado.
- Servidores (as) con veinticinco (25), treinta (30) o treinta y cinco (35) años de servicios, tendrá derecho a disfrutar de tres (3) días de descanso remunerado.

ARTÍCULO 15. REQUISITOS. Para ser seleccionado a recibir la exaltación por antigüedad, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Servidores (as) de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30, y 35 años de servicio en la vigencia.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de cumplimiento del requisito señalado en el literal a) de este artículo.
- c) Estar prestando sus servicios a la Contraloría de Bogotá D.C.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 044 DE

22 NOV. 2018

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

RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE LA BRIGADA

ARTÍCULO 16. RECONOCIMIENTO. Quienes ejerzan el trabajo voluntario de la brigada en la institución, se harán acreedores de un reconocimiento a la labor desarrollada, así como a un (1) día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 17. REQUISITOS. Para ser seleccionado a recibir la exaltación por servicio voluntario, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Llevar como mínimo un (1) año prestando el servicio a la brigada en la Contraloría de Bogotá D.C.
- b) Haber asistido como mínimo al 70% de las actividades y/o capacitaciones convocadas para la brigada durante el año inmediatamente anterior.
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.

RECONOCIMIENTOS A LA LABOR DE DOCENCIA Y DE INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 18. DOCENCIA. Este grupo de servidores 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.

ARTÍCULO 19. RECONOCIMIENTO A LA LABOR DE DOCENCIA. Quienes ejerzan la labor de Docencia en la entidad, se harán acreedores a lo siguiente:

- a) Un diploma de reconocimiento a la labor desarrollada.
- b) Dos (2) horas de compensatorio por una (1) hora de capacitación que se dicte en horario laboral. Estas horas se pueden acumular para tomar el descanso compensatorio, cuando el servidor público lo requiera, siempre que cuente con el visto bueno del superior inmediato.
- c) Cuatro (4) horas de compensatorio por cada hora de capacitación que se dicte en horario extra laboral. Estas horas se pueden acumular para tomar el

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

descanso compensatorio, cuando el servidor público lo requiera, siempre que cuente con el visto bueno del superior inmediato.

PARÁGRAFO: La Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica, certificará las horas de clase que haya dictado el servidor (a) – docente.

ARTÍCULO 20. REQUISITOS. Para ser seleccionado a recibir la exaltación por la labor de docencia, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Los servidores públicos que integren este grupo deben acreditar un tiempo de servicio continuo a la entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.
- c) Haber ejercido efectivamente la docencia durante el período que se pretende exaltar.

PARÁGRAFO. La conformación y actualización del Banco de Docentes con servidores de la entidad, estará a cargo de la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica.

ARTÍCULO 21. RECONOCIMIENTO A LA LABOR DE INVESTIGACIÓN. Quienes ejerzan la labor de investigación en temas que busquen la optimización de procesos y procedimientos propendiendo por la mejora continua de la misión en la entidad, se harán acreedores a lo siguiente:

- a) Un diploma de reconocimiento a la labor desarrollada.
- b) Dos (2) días compensatorios por producto aprobado en virtud de la labor de investigación, siempre que cuente con el visto bueno de la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica y del superior inmediato.

ARTÍCULO 22. REQUISITOS. Para ser seleccionado a recibir la exaltación por la labor de investigador, se deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Los servidores públicos que ejerzan esta labor deben acreditar un tiempo de servicio continuo a la entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°

DE

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

- c) Presentar y sustentar por escrito el trabajo de investigación y/o producto, a la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica, durante el periodo que se pretende exaltar.

PARÁGRAFO 1. La selección de los temas objeto de investigación deberá ser avalada por la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica, y la misma, designará un comité que estudie la viabilidad de la labor de investigación.

PARÁGRAFO 2. La inscripción de los temas objeto de investigación ante la Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica, deberá acompañarse un anteproyecto que como mínimo debe contemplar:

- a. Introducción.
- b. Objetivos.
- c. Justificación
- d. Formulación del problema
- e. Marco teórico
- f. Desarrollo de la propia investigación
- g. Conclusiones
- h. Anexos
- i. Bibliografía

RECONOCIMIENTO A LA LABOR DEL AUDITOR INTERNO DE CALIDAD

ARTÍCULO 23. RECONOCIMIENTO A LA LABOR DE AUDITOR INTERNO DE CALIDAD: Quienes se desempeñen como auditores internos de calidad dentro de la entidad y que a su vez, participen de todos los procesos y/o cursos de actualización en la norma durante la vigencia, se harán acreedores a un reconocimiento y exaltación pública por parte de la entidad.

PARÁGRAFO. La conformación y actualización del listado de Auditores Internos de Calidad, así como la verificación del cumplimiento de los requisitos ya mencionados en el artículo 23 y para acceder a este estímulo, la Oficina de Control Interno avalará el reconocimiento en mención.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 044 DE 22 NOV. 2018

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

ARTÍCULO 24. REQUISITOS: Para ser seleccionado a recibir el reconocimiento exaltación como auditor interno de calidad, se deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Llevar como mínimo un (1) año prestando el servicio como auditor interno de calidad en la Contraloría de Bogotá D.C.
- b) Haber asistido como mínimo al 90% de las actividades y/o capacitaciones convocadas para los auditores internos de calidad durante el año inmediatamente anterior.
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.

RECONOCIMIENTO A LAS CALIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

ARTÍCULO 25. RECONOCIMIENTO A LAS CALIDADES DEPORTIVAS. Quienes obtengan en justas deportivas celebradas el año inmediatamente anterior a la publicación de dicho acto administrativo, ya sea de orden distrital, regional, nacional e internacional, o juegos Intercontralorías primer, segundo y tercer lugar en alguna disciplina individual y/o grupal, se harán acreedores a un (1) día de descanso remunerado y un reconocimiento por parte de la Entidad.

ARTÍCULO 26. 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 de descanso remunerado.

ARTÍCULO 27. REQUISITOS. Para ser seleccionado a recibir el reconocimiento a las calidades deportivas y culturales, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Los servidores públicos que integren este grupo deben acreditar un tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un año (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 044 DE 22 NOV. 2018

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

RECONOCIMIENTO POR PROMOCIÓN DEL USO DE BICICLETA

ARTÍCULO 28. INCENTIVO DE USO DE BICICLETA PARA SERVIDORES PÚBLICOS. Se concederá medio día laboral libre remunerado a los servidores, por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

PARÁGRAFO 1º Los Servidores (as) beneficiados podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.

La Dirección Administrativa y Financiera como responsables del PIGA, y en consecuencia del Programa de Implementación de Prácticas Sostenibles Líneas: Movilidad Urbana Sostenible y Adaptación del Cambio Climático, deberá remitir un reporte a la Dirección de Talento Humano, dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes, relacionando los servidores que hicieron uso de la bicicleta y que por ende, se hacen beneficiarios de este estímulo.

PARÁGRAFO 2º. El Servidor que sea beneficiario del incentivo, radicará la solicitud de permiso debidamente justificado y con el visto bueno del jefe inmediato, con un término de antelación de cinco (5) días a la fecha del disfrute.

CAPÍTULO III

PROGRAMA DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 29. PERIODICIDAD. En cumplimiento del Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, la Contraloría de Bogotá D.C. *“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”,* con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores(as).

ARTÍCULO 30. TIPOS DE INCENTIVOS. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia se organizarán los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios:

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

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:** Es el conjunto de programas flexibles, tales como: comisiones de servicios para asistir a eventos de capacitación dentro y fuera del país, 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 descanso remunerado hasta por tres (3) días.

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

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

PARÁGRAFO 3. Las comisiones y encargos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 31. CATEGORÍAS. El Programa de Incentivos, 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 equipo de trabajo.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N°

044

DE

22 NOV. 2018

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

ELECCIÓN MEJORES EMPLEADOS POR NIVEL JERÁRQUICO

ARTÍCULO 32. BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios de la elección los mejores servidores(as) de Carrera Administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos (nivel profesional, nivel técnico y asistencial) que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, el nivel de calificación sobresaliente, con porcentaje mayor o igual a 95%.

ARTÍCULO 33. EMPATE. En caso de presentarse empates, el Comité de Estímulos e Incentivos dirimirá los mejores servidores(as) por nivel de la siguiente manera: Otorgará el incentivo a los servidores (as) conforme al resultado de evaluación desempeño según la escala de calificación.

ARTÍCULO 34. 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.

ELECCIÓN MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 35. CAMPO DE APLICACIÓN. El Comité de Estímulos e Incentivos establecerán para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan para la convocatoria del concurso y su posterior elección.

ARTÍCULO 36. REQUISITOS. Los equipos podrán conformarse por servidores (as) públicos de Carrera Administrativa de todos los niveles ocupacionales, pero sus integrantes no podrán participar en más de un proyecto.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA Nº 044 DE 122 NOV. 2018

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

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. (según alternativa que elija el Comité de Estímulos e Incentivos).
2. Los servidores(as) públicos que integran el equipo de trabajo deben acreditar tiempo de servicio continuo en la Contraloría de Bogotá D.C. no inferior a un (1) año.
3. Acreditar nivel de cumplimiento sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
4. Los integrantes de los equipos no deben haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación y durante el proceso de selección.
5. El proyecto que inscriba el equipo de trabajo debe corresponder a un valor agregado distinto al cumplimiento de las funciones establecidas para cada cargo.
6. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
7. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

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

ARTÍCULO 37. TUTORES. El Comité de Estímulos e Incentivos seleccionará Tutores, según la amplia experiencia y conocimientos académicos. Así mismo serán funciones del Tutor designado a cada proyecto, las siguientes:

- ✓ Orientar, asesorar y apoyar a los miembros de los equipos de trabajo en la elaboración de su proyecto.
- ✓ Elaborar con los miembros del equipo un plan de trabajo.
- ✓ Ofrecer orientaciones técnicas y metodológicas.
- ✓ Ayudar a los miembros del equipo a superar sus debilidades.
- ✓ Propiciar un clima, que estimule el pensamiento creativo y el trabajo en equipo.
- ✓ Velar por el cumplimiento de las actividades y cronograma indicados en el anteproyecto.
- ✓ Revisar versiones previas del anteproyecto y trabajo final.

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

PARÁGRAFO. El tutor asignado a cada proyecto, deberá realizar la evaluación en el ítem de **“Trabajo en equipo”** correspondiente al 15% de la calificación total; para ello, el tutor diligenciará un formato de dicha evaluación la cual entregará de manera confidencial el día de la sustentación y así realizar la sumatoria respectiva con la calificación del jurado.

ARTÍCULO 38. EQUIPO EVALUADOR. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimientos técnicos sobre los proyectos que participen; éste será el 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.

PARÁGRAFO. La Dirección de Planeación de la Contraloría de Bogotá, apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

ARTÍCULO 39. INSCRIPCIÓN. 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 diversas dependencias, para que postulen sus proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo.

La Contraloría, podrá establecer áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos a través de proyectos escritos, para lo cual con la inscripción del equipo de trabajo ante la Dirección de Talento Humano – Subdirección de Bienestar Social, deberá acompañarse 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. Marco conceptual
- d. Objetivo general y objetivos específicos.
- e. Descripción de la metodología.
- f. Cronograma.
- g. Referencias bibliográficas
- h. Nombre de integrantes indicando el cargo y la dependencia a la cual pertenecen.

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

PARÁGRAFO 1. Recibidas las inscripciones con los anteproyectos, la Dirección de Talento Humano - Subdirección de Bienestar Social, revisará el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 36 de la presente Resolución.

PARÁGRAFO 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.

ARTÍCULO 40. PRESENTACIÓN DE LOS PROYECTOS. Los proyectos deben haber concluido y ser presentados de acuerdo con lo reglamentado en el artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015 "*Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo*", adicional a ello deben contener las siguientes características:

- a. Descripción del Instrumento: Características, componentes, etapas, duración, recursos humanos, físicos, técnicos y financieros utilizados en el proyecto, etc.
- b. Metas: Son los resultados esperados, logros concretos definidos en términos de cantidad, calidad y tiempo.
- c. Beneficios: Impacto y utilidad que se espera tener con el instrumento para los grupos de interés identificados y para el desempeño y el ejercicio del control fiscal de la entidad.
- d. 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.
- e. Sostenibilidad y permanencia: Relación de estrategias identificadas para la sostenibilidad y uso del instrumento una vez concluido el proyecto.

ARTÍCULO 41. CALIFICACIÓN DE LOS PROYECTOS. El equipo evaluador revisará y calificará los proyectos de conformidad con los siguientes aspectos:

1. **Calidad de la propuesta:** Integra las siguientes variables:
 - Identificación del problema.
 - Claridad en la descripción del problema a solucionar.
 - Descripción de condiciones del entorno en el cual se identifica el problema.
 - Calidad del marco conceptual y referencia bibliográfica.
 - Claridad en la descripción de la estrategia metodológica.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 044 DE

22 NOV. 2018

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

2. **Articulación misional e institucional Pertinencia:** Se refiere a la congruencia del proyecto en relación con la misión, visión, objetivos institucionales y el mejoramiento de los procedimientos. En ese contexto la propuesta debe indicar de manera explícita, cuál será la articulación entre lo institucional y/o misional con los objetivos de desarrollo sostenible.
3. **Criterio de sostenibilidad Impacto del proyecto:** Hace referencia al planteamiento de estrategias que hagan sostenible la implementación del instrumento una vez concluido el proyecto.
4. **Enfoque Multiactor:** El proyecto debe contar con un mapa que ilustre los diferentes grupos de interés que participaron en el desarrollo y construcción del instrumento, tales como; las organizaciones de la sociedad civil, gobierno local, academia, sector privado, entre otros.
5. **Enfoque Innovador:** El proyecto presentado debe ser distinto a las soluciones disponibles, es decir, debe corresponder a la creación de nuevas ideas, a través de un instrumento de fácil y novedoso uso.

El jurado deberá cumplir con la calificación hasta el ítem número 5, que corresponde al 85% del porcentaje final.

6. **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.

En este literal, el Tutor deberá evaluar al equipo de trabajo con el 15% del porcentaje final según su desempeño y su criterio profesional.

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:

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° DE

“Por la cual se actualiza el Programa de Estímulos e Incentivos, para las y los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.”

CRITERIOS	PORCENTAJE
1. Calidad de la propuesta.	20%
2. Articulación misional e institucional.	15%
3. Criterio de sostenibilidad.	20%
4. Enfoque Multiactor.	15%
5. Enfoque Innovador.	15%
JURADO	85%
6. Trabajo en Equipo.	15%
TUTOR	15%
TOTAL	100%

ARTÍCULO 42. SELECCIÓN Y DIVULGACIÓN 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.

Para efectos de la elección, el Contralor de Bogotá D.C., de acuerdo con lo establecido en el Programa Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO. 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 sostenibilidad”. De continuar con el empate se hará sorteo al azar entre los equipos que se encuentren en esta situación.

ARTÍCULO 43. MONTOS DE INCENTIVOS A LOS MEJORES EQUIPOS. Los incentivos se entregarán a los equipos de trabajo que ocupen el primer, el segundo y el tercer puesto, previa apropiación presupuestal, así:

PRIMER PUESTO: Incentivo Pecuniario por valor equivalente a 16 SMMLV

SEGUNDO PUESTO: Incentivo No Pecuniario, por valor equivalente a 8 SMMLV

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

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA N° 044 DE 22 NOV. 2018

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

ARTÍCULO 44. 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 45. PERIODICIDAD. La Entidad otorgará este premio anualmente; el plazo máximo para elegir al mejor equipo será el 30 de noviembre de cada vigencia.

ARTÍCULO 46. PREMIACIÓN. 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 reconocerá a cada uno de los integrantes un incentivo no pecuniario, de forma proporcional, previa apropiación presupuestal.

ARTÍCULO 47. VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y subroga la Resolución Reglamentaria N° 036 del 05 de diciembre del 2017, y las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los 22 NOV. 2018

JUAN CARLOS GRANADOS BECERRA

Contralor de Bogotá, D.C.

Proyectó: Alexandra Moreno Briceño, -Subdirectora de Bienestar Social
Aprobó: John Alexander Chalarca Gómez, -Director Técnico de Talento Humano
Revisión Técnica: Mercedes Yunda Monroy, -Directora Técnica de Planeación
Revisión Jurídica: Julián Diario Henao Cardona, -Jefe Oficina Asesora Jurídica

Registro Distrital No. 6441 - 26 NOV 2018