

DECRETO NÚMERO **065** DE 2017**“POR MEDIO DEL CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE INCENTIVOS DE LA ALCALDIA MUNICIPAL, SE DETERMINAN SUS FUNCIONES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

El Alcalde del Municipio de Armenia, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales conferidas, en especial las que le consagradas en los artículos 57, 122, 125 y artículo 315, numerales 3 de la Constitución Política, artículo 29 literal d) de la Ley 151 de 2012, por el cual se modifica el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, Decreto 1083 de 2015, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Decreto Municipal 117 de 2016, y

CONSIDERANDO

Que mediante el Decreto No. 1567 de agosto de 1998, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado

Que mediante la Ley 909 de 2004, se dictan normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, contemplando específicamente en su artículo 38 literal d) que el resultado de las evaluaciones deberá tenerse en cuenta para otorgar incentivos económicos o de otro tipo a los evaluados

Que con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral de conformidad con el ARTÍCULO 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, en el que se recopila el artículo 17 del Decreto-ley 1567 de 1998, las entidades deberán elevar sus respectivos programas,

6 Adelantar programas de incentivos

Que el jefe de cada entidad a seguir, en el presente decreto, se incentivos institucionales, señalará en él los incentivos no pecuniarios que se otorgarán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los empleados de carrera por libre nombramiento y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, tanto los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, en cumplimiento del ARTÍCULO 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

Que cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para superar los empates, con sujeción al señalado, en el numeral 2.2.10.9, del Decreto 1083 de 2015, que compila el artículo 17 del Decreto 1227 de 2005.

Que teniendo en cuenta lo anteriormente señalado, es procedente crear y conformar el Comité de Incentivos para la Alcaldía Municipal de Armenia, establecer sus funciones y composición acorde a las normas señaladas en materia

En mérito de lo expuesto, el Alcalde de Armenia

DECRETO NÚMERO **065** - DE 2017

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar el Comité de Incentivos del Municipio de Armenia, el cual estará integrado por:

1. El Director del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional.
2. El Subdirector del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, quien actuará como secretario técnico del comité.
3. El Director del Departamento Administrativo de Planeación.
4. El Director del Departamento Administrativo de Control Interno o su delegado, con voz pero sin voto.
5. Los Representantes principales de los empleados ante la Comisión de Personal.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Comité de Incentivos del Municipio de Armenia, tendrá las siguientes funciones:

1. Diseñar y proponer el plan anual de incentivos.
2. Gestionar el plan de incentivos.
3. Hacer seguimiento y evaluación al plan de incentivos.
4. Coordinar el proceso de selección y proclamación de los mejores empleados de personal administrativa de cada nivel jerárquico y libre nombramiento y remoción, así como para la selección, evaluación y proclamación de los equipos de trabajo del Municipio de Armenia.
5. Aplicar los criterios para dirimir los empates que se llegaren a presentar, para escoger al mejor servidor público de cada nivel jerárquico.
6. Resolver mediante acto administrativo las reclamaciones que se llegasen a presentar.
7. Designar el grupo que evaluará los trabajos presentados por los equipos inscritos.
8. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el acto inmediatamente anterior.
9. Establecer, 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 en el procedimiento de la entidad.
10. Verificar los requisitos que deberán cumplir los equipos de trabajo para competir por los incentivos institucionales.
11. Verificar el cumplimiento de las reglas generales por parte de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos.
12. Verificar el cumplimiento de los requisitos por parte de los empleados para participar de los incentivos institucionales.
13. Proyectar y elaborar los actos administrativos de reconocimiento a los servidores públicos y equipos de trabajo que acceden al nivel de excelencia, para la firma del Alcalde, posteriormente remitirlos a la hoja de vida de cada funcionario.

ARTÍCULO TERCERO: FUNCIONES SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ. El Secretario (a) del comité de incentivos tendrá las siguientes funciones:

1. Las reuniones ordinarias se convocarán a través del correo electrónico con una antelación de cinco (5) días.
2. Elaborar y custodiar las actas del respectivo Comité, verificando la formalización de las mismas por parte de sus miembros.



DECRETO NÚMERO 065 DE 2017

3. Solicitar, recibir y revisar previamente el informe que se profiere por la actividad evaluación del desempeño laboral, en la que se aprecia el resultado de la calificación anual de los servidores públicos evaluados por la administración central.
4. Remitir al área correspondiente los documentos necesarios para que se proyecte para la firma del ordenador del gasto, la documentación a que haya lugar para la ejecución del plan de incentivos.
5. Adelantar el control y seguimiento de las respectivas ordenes de servicio, contratos convenios o compromisos derivados de la ejecución del plan de incentivos.

ARTÍCULO CUARTO: REUNIONES. El Comité de incentivos se reunirá de forma ordinaria en el mes de junio para formular el plan de incentivos y el mes de septiembre para iniciar el proceso de selección de los mejores servidores públicos y equipo de trabajo de la entidad; se reunirá de forma extraordinaria por solicitud expresa de al menos uno de sus integrantes.

PARAGRAFO: De cada reunión se levantará el acta respectiva, la que se enumerará en forma continua para cada vigencia y será suscrita por todos los asistentes.

ARTÍCULO QUINTO: QUORUM DELIBERATORIO. El Comité de Incentivos del Municipio de la Alcaldía de Armenia, deliberará con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros, y las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los asistentes.

ARTÍCULO SEXTO: PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL: Se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen el nivel de excelencia.

ARTÍCULO SÉPTIMO: TIPOS DE PLANES DE INCENTIVOS: Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y/o planes de incentivos no pecuniarios.

PARÁGRAFO PRIMERO: Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo profesional, técnico y asistencial, que se califiquen usando los formatos R-DF-PTH-083.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Plan de Incentivos Institucional se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido a la Constitución Política y la ley, sin que en ningún caso puedan superar los límites establecidos en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998.

ARTÍCULO OCTAVO: PLANES DE INCENTIVOS NO PECUANIARIOS: estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

PÁRAGRAFO: Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en capítulo especial.

ARTÍCULO NOVENO: CLASIFICACIÓN DE LOS PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: El Municipio de Armenia, Administración Central podrá incluir dentro de sus planes de incentivos no pecuniarios los siguientes:

DECRETO NÚMERO 065 DE 2017

1. Ascensos.
2. Traslados.
3. Encargos.
4. Comisiones.
5. Becas para educación formal.
6. Participación en proyectos especiales.
7. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional.
8. Reconocimientos públicos a labor meritoria.
9. Financiación de investigaciones.
10. Programas de turismo social.
11. Puntaje para adjudicación de vivienda.
12. Otros que establezca el Gobierno Nacional.

PARAGRAFO: Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO DÉCIMO. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación.

PARAGRAFO PRIMERO: Accede al nivel sobresaliente el servidor público de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que obtenga una calificación definitiva igual o superior al 95%.

PARAGRAFO SEGUNDO: Podrá ser integrante de un equipo de trabajo el servidor público de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que obtenga una calificación definitiva igual o superior al 90%.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS: El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficacia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior (comprendiendo este como el año de evaluación, es decir, hasta el

DECRETO NÚMERO **065** DE 2017

31 de enero de cada año)

2. Establecer, para el año siguiente, estrategias 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 en el procedimiento de la entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. REQUISITOS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Los trabajos presentados por los equipos, deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. REGLAS GENERALES PARA LA SELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para la selección de los equipos de trabajo que sean objeto de incentivos, se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos, deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual es el encargado de establecer los parámetros de evaluación y calificación así como de calificar los trabajos. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan 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
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia

Parágrafo 1. El Departamento Administrativo de Planeación apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. PROCEDIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DE ARMENIA. Administración Central, establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y contrato, de acuerdo con la metodología de evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para la selección de los mejores empleados, de conformidad con el Decreto.

DECRETO NÚMERO **065** - DE 2017

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. CRITERIOS DE DESEMPEÑO. El comité de Incentivos será el que cumpla con la labor de dirimir los empates que durante el proceso se puedan presentar a través de los criterios que se establecerán considerando los principios de igualdad, equidad y mérito.

En caso de presentarse empate entre dos o más empleados públicos se definirá por el comité de incentivos el ganador teniendo en cuenta los siguientes criterios de selección con el siguiente orden:

1. La mayor calificación resultante de la suma de la calificación obtenida por concepto de compromisos laborales y comportamentales, es decir, previa resta del puntaje obtenido en informe de gestión por áreas o dependencias.
2. Pertener y presentar constancia y/o certificación de haber participado en por lo menos el 80% de las actividades de un grupo de participación voluntaria como:

Comités: Comité Operativo de Emergencia, Comité de convivencia laboral, comité de bienestar social, comisión de personal, brigada de emergencia, comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, comité de ética

Grupos de apoyo: Multiplicadores en evaluación del desempeño laboral, grupos de investigación o de estudio, facilitadores del programa de capacitación (establecidos por la Subdirección del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional a través del PIC)

Actividades voluntarias: Participación como auditor de calidad, elaboración y publicación de documentos como monografías, libros entre otros, investigaciones o artículos de interés para la dependencia o entidad, reconocimientos externos emitidos por autoridad competente por la elaboración, presentación y publicación de documentos, investigaciones o artículos, debiendo darse cumplimiento a las normas vigentes sobre derechos de autor, actualización, ajuste y/o modificación al Manual de Funciones del Municipio de Armenia.

3. Haber asistido como mínimo a 24 horas de capacitación.
4. Haber impartido capacitaciones como mínimo tres horas a funcionarios de la administración municipal en su nivel central.
5. Sorteo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO. PREMIACIÓN. El Comité de Incentivos realizará la premiación del mejor empleado público, el mejor de libre nombramiento y remoción, el mejor de los mejores de la Alcaldía Municipal de Armenia, antes del 30 de noviembre de cada año.

Después de proferido el acto administrativo correspondiente, se formalizará la asignación de los incentivos, se proclamará los empleados públicos seleccionados y se difundirá el reconocimiento meritoso.

**DECRETO NÚMERO 065 DE 2017**

Quienes hayan sido beneficiados podrán escoger su estímulo del plan de incentivos del año correspondiente, teniendo en cuenta el monto porcentual de cada ítem de acuerdo a la asignación presupuestal otorgada para la respectiva vigencia. Para el disfrute de los incentivos los beneficiarios tendrán un plazo máximo hasta el primer día hábil del mes de diciembre, una vez vencido este término se perderá el disfrute.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE EXCELENCIA: 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.

El nivel de desempeño excelente se caracteriza por el compromiso innovación, responsabilidad y sentido de solidaridad que los hace un equipo eficiente y efectivo. Para todos los efectos, el nivel de excelencia se alcanza con una calificación igual o superior al 90% de la escala de evaluación que se esté utilizando.

El Comité de Incentivos informará y realizará el reconocimiento mediante acto administrativo del mejor equipo de trabajo de la entidad antes del 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: CONVOCATORIA: El Director (a) del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional convocará a todos los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial interesados en participar en el concurso de Mejor Equipo de Trabajo, a postular ante el jefe de la dependencia los trabajos que hayan realizado en equipo con empleados públicos de la misma dependencia o de otras y en cuyo desarrollo consideren que han alcanzado niveles de excelencia.

La recepción de inscripciones se realizará en la Subdirección de Fortalecimiento Institucional, quienes de manera oportuna informarán por los medios de comunicación interna las fechas de inscripción.

En caso de que no se presente ninguna inscripción al concurso de "Mejor Equipo de Trabajo" este se declarara desierto. Si el número de equipos inscritos al concurso es inferior a tres, los equipos realizarán el proceso de acuerdo a los lineamientos ya mencionados y será el jurado de acuerdo al puntaje de la evaluación el que defina el lugar que ocupará para asignar el incentivo correspondiente teniendo en cuenta los criterios de excelencia.

ARTÍCULO VIGESIMO: CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA ESCOGER LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO:

1. El trabajo que se vaya a inscribir debe mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad, siempre y cuando se hayan finalizado hasta el 31 de enero anterior al mes de realización de las inscripciones.
2. Los equipos serán inscritos ante la Subdirección del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional por el jefe de la dependencia a la cual pertenezcan, si los empleados que conforman el equipo hacen parte de varias dependencias se escogerá por los integrantes del equipo el jefe de la dependencia que los inscribirá, la cual se denominará "tutora".



DECRETO NÚMERO 065 - DE 2017

Al realizar la inscripción se deberá presentar el informe del trabajo realizado que será objeto de evaluación, como requisito sine qua non para asentar la inscripción.

3. Al cerrar las inscripciones se levantará un acta por la secretaria técnica del comité de incentivos, en la que se plasmará la relación de los equipos inscritos, los nombres de los trabajos, número de folio de los informes, la que se publicará en lugar visible de la entidad señalando fecha y hora de cierre de inscripciones.

4. El Comité de incentivos escogerá de entre la planta de personal un grupo impar de evaluadores, cuyos perfiles obedecerán a la temática de los trabajos o proyectos a evaluar, solo en casos excepcionales se podrá requerir el servicio de especialistas externos. El equipo de evaluador debe conformarse dentro de los 5 días siguientes al cierre de inscripciones.

5. Los trabajos deben sustentarse en audiencia pública por cada equipo participante, contando para ello con un término de 30 minutos máximo, pudiendo hacer uso de medios audiovisuales y tecnológicos, siendo obligatoria la asistencia de todos los integrantes del equipo de trabajo. El orden de sustentación será sorteado previo a la audiencia, para ello deberá estar presente un representante de cada equipo de trabajo, el equipo evaluador y un miembro del Comité de incentivos. Todos los integrantes del equipo deben participar de la sustentación en calidad de expositores.

6. En la sustentación del trabajo podrá estar presente un miembro de los otros equipos participantes, el cual podrá participar de la ronda de preguntas que realice el equipo evaluador, en la que también podrá formular preguntas el público presente. La ronda de preguntas tendrá una duración máxima de 20 minutos, teniendo derecho a formular preguntas en este orden: Equipo evaluador, representantes de otros equipos participantes y el público. Si en el proceso de pregunta y respuesta entre el equipo expositor y el equipo evaluador se agotan los 20 minutos se dará por terminada esta etapa. Solo podrá prorrogarse la etapa de preguntas por 5 minutos más si los evaluadores lo requieren y se utilizará solo el tiempo para absolver la inquietud que éstos formulen.

7. Solo podrán hacer parte de los equipos servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial. Si del equipo hace parte algún servidor público del nivel asesor o directivo, solo tendrá derecho al reconocimiento público con los demás integrantes del equipo, más no de los incentivos dispuestos.

ARTÍCULO VIGESIMO PRIMERO: FACTORES DE EVALUACION Y CALIFICACIÓN EQUIPOS DE TRABAJO: Los evaluadores aplicarán los criterios plasmados a continuación, para calificar los trabajos presentados:

CRITERIOS PARA EVALUAR EL PROYECTO	PUNTAJE MAXIMO
1. Antecedentes (verificar que los servidores públicos de los grupos inscritos cumplan requisitos)	10
2. Calidad (presentación y sustentación de los resultados de trabajo)	25
3. Metodología (medir temática innovadora, creativa, que sirva para el mejoramiento del proceso o procedimientos)	15
4. Resultado (debe ser verificable y susceptible de medición).	30
5. Impacto en los resultados y objetivos institucionales	20
Total	100



DECRETO NÚMERO 065 DE 2017

ARTÍCULO VIGESIMO SEGUNDO: El procedimiento señalado en este Decreto es aplicable para el proceso de evaluación correspondiente al Sistema Propio de Evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Administración Central del Municipio de Armenia desde la vigencia 2017 en adelante, mientras que las disposiciones aplicables a los equipos de trabajo, entrarán en vigencia a partir del periodo de evaluación que inicia el 01 de febrero de 2018 y en adelante.

Dado en Armenia, a los de mes de junio de 2017.

17 JUL 2017

PÚBLIQUENSE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

CARLOS MARIO ALVAREZ MORALES
Alcalde



Proyectó/Elaboró: Lina M C L
Revisó: Lina M P S
Revisó: Audrey E V
Revisó: Luz A.J.V
Revisó: Departamento Administrativo Jurídico
Revisó: Asesor jurídico Despacho.