



**Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio**  
República de Colombia

## RESOLUCIÓN NÚMERO

( **0780** ) 01 DIC 2021

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

### EL MINISTRO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 209 de la Constitución Política, el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, el Decreto 1567 de 1998, en el artículo 36 y 38 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y

### CONSIDERANDO

Que el artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece:

*“(...) Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. (...)”*

Que los artículos 19 y 30 del Decreto ibídem, señalan:

*“(...) Artículo 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.*

*(...) Artículo 30. Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.*

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

*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 el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, dispone:

*“(...) Parágrafo. 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 artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, establece:

*(...) Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, al tenor literal menciona:

*“(...) Artículo 2.2.10.9 Plan de Incentivos Institucionales. 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 institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. (...)*

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, ordena:

*“(...) Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de Incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. (...)*

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, prescribe:

*“(...) Artículo 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente título.*

*El mejor empleado de carrera administrativa 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.(...)”*

Que los artículos 2.2.10.12 y 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015, determinan:

*“(...) Artículo 2.2.10.12 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 sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
- 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.*

Que el numeral 6 del artículo 2.2.10.7, del decreto ibídem, establece:

*“(...) Artículo 2.2.10.7. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
- 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 5. Fortalecer el trabajo en equipo.*
- 6. Adelantar programas de incentivos. (...)”*

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 manifiesta:

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

*“(…) Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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 en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 de 2017, mediante la Resolución No. 0955 del 22 de diciembre de 2017, en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

Que el literal d) del artículo 12 del acuerdo en comento precisó:

*“(…) d. Acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos de la entidad.*

*Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan. (…)*

Que el literal c) del artículo 14 del Acuerdo ibídem, resalta:

*“(…) c) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo. (…)*”

Que el artículo 21 Acuerdo 6176 de 2018 establece que las condiciones técnicas de la evaluación del desempeño laboral, se encuentran contenidas en el Anexo Técnico.

Que de conformidad con lo expuesto en el numeral II del Anexo Técnico, los jefes de personal deberán tener en cuenta los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral para establecer los planes de estímulos, capacitación, bienestar de la entidad.

Que se hace necesario definir los criterios para seleccionar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como los criterios de desempate a ser tenidos en cuenta, los cuales se establecen de manera objetiva dando prioridad a fortalecer la cultura de la participación en los diferentes planes y grupos de disposición voluntaria y designación por parte del nominador, motivándoles positivamente, la cual se evidencia durante toda la vigencia con el tiempo dedicado a realizar las actividades que al interior de los mismos se conciben; la contribución significativa al cumplimiento de los resultados institucionales; así mismo, se valora y reconoce el potencial de transferencia de conocimientos encaminados a estimular la

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

creatividad de las diferentes acciones que realizan los funcionarios y que generen impacto transversal a la entidad.

Que con el propósito de garantizar el desarrollo integral, aumentar el nivel de satisfacción y fortalecer el compromiso e identidad del funcionario, se ha diseñado una estrategia de motivación consistente en reconocimiento a la labor en función al tiempo de servicio con mayor antigüedad en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Que para dar cumplimiento a lo indicado en la presente resolución, los recursos que se requieren para el otorgamiento de los incentivos no pecuniarios representados en bonos para programas en turismo social o bonos para apoyar programas de educación, se harán efectivos con apropiación del rubro asignado para la ejecución del Plan de Bienestar – Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en cada vigencia como requisito previo para expedir el acto administrativo por el cual se asignan los incentivos no pecuniarios a los mejores empleados.

Que el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, ha dispuesto la suma de DIECISIETE MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA MIL PESOS (\$17.280.000) para los incentivos no pecuniarios, en cumplimiento del artículo 12 del Acuerdo Sindical celebrado con SINTRAVIVIENDA el 06 de mayo de 2019.

Que la propuesta presentada en la presente resolución, cuenta con previa aprobación de la Comisión de Personal en sesión realizada el día 28 de octubre de 2021.

Que en mérito de lo expuesto,

## RESUELVE

### CAPITULO I PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

**Artículo 1. OBJETO:** La presente resolución tiene por objeto adoptar el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, por la evaluación de desempeño en el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021.

**Artículo 2. FINALIDAD.** Los planes de Incentivos en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se orientarán a motivar, estimular, reconocer y premiar los desempeños individuales de los empleados que aportan de manera significativa al logro de los objetivos y metas de la entidad. Los incentivos buscan fortalecer una cultura de trabajo alineada a la calidad y productividad bajo un esquema de creatividad, mayor compromiso institucional y satisfacer una necesidad de autorrealización, o de crecimiento personal o profesional de quienes tienen la calidad de empleados inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

**Artículo 3. CAMPO DE APLICACIÓN.** El Plan de Incentivos institucional aplica a:

1. Empleados de carrera administrativa.
2. Empleados de libre nombramiento y remoción.

**Artículo 4. BENEFICIARIOS DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS.** Las disposiciones contenidas en la presente resolución serán aplicables a los beneficiarios seleccionados que se detallan a continuación:

- a) Mejor empleado de carrera administrativa.
- b) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial.
- c) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico.
- d) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional.
- e) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel asesor.
- f) Mejor empleado de libre nombramiento y remoción que no sea beneficiario de asignación de prima técnica.

**Artículo 5. TIPO DE INCENTIVOS.** El Programa de Incentivos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio estará constituido por **Incentivos no Pecuniarios**, que son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los empleados en nivel de excelencia, y serán:

- 1. Programa para Turismo Social:** Se podrán otorgar bonos con destino a viajes de descanso, turismo social, días de integración con el núcleo familiar del empleado seleccionado, por una cuantía que oscile entre uno y medio (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes y no mayor a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- 2. Apoyo para Educación:** Se podrán otorgar bonos para apoyar estudios a través de cursos, talleres o diplomados dentro de la oferta de capacitación no formal disponible por la Caja de Compensación Familiar en la que se encuentra afiliado el empleado seleccionado, por una cuantía que oscile entre uno y medio (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes y no mayor a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- 3. Permiso Especial Remunerado para los Mejores Empleados:** Descanso concedido por el Ministerio dentro del marco del Plan Anual de Incentivos para reconocer el desempeño laboral de todos los empleados que obtengan calificación en el nivel sobresaliente. Se otorgará dos (2) días hábiles de permiso especial remunerado previa concertación con el Jefe Inmediato, proceso que deberá surtirse en el formato establecido TH-F-19 Novedad de Personal, el cual se entregará en la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

**PARÁGRAFO:** El incentivo para turismo social y el incentivo para apoyo en educación, tienen carácter excluyente entre sí.

- 4. Mención de Honor con copia a la historia laboral:** Reconocimiento escrito en mención especial, con copia a la historia laboral, que se entrega en acto público de reconocimiento a todos los empleados que obtengan calificación en el nivel sobresaliente.
- 5. Reconocimiento público a la labor meritoria:** Reconocimiento en acto público a todos los empleados que obtengan calificación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente.
- 6. Divulgación pública en los medios electrónicos de la entidad:** Por el término de un mes, contado a partir de la fecha de la proclamación del acto público de reconocimiento a la labor meritoria, serán publicados en los medios de comunicación y de divulgación establecidos por la entidad, los nombres del mejor empleado seleccionado de carrera administrativa, de los mejores empleados de carrera del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial y el mejor empleado seleccionado de libre nombramiento y remoción.

**Artículo 6. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

**Artículo 7. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS MEJORES EMPLEADOS DE CADA NIVEL JERÁRQUICO DE LA ENTIDAD.** El mejor empleado de carrera administrativa será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. Para la selección del mejor empleado de carrera administrativa, y los mejores empleados por nivel jerárquico, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Haber obtenido la máxima calificación anual del período de evaluación laboral comprendido entre el 01 de febrero de 2020 y 31 de enero de 2021, como se indica en el siguiente cuadro:

<b>PORCENTAJE</b>	<b>NIVEL</b>
Mayor o igual al 90%	Sobresaliente

**PARÁGRAFO.** En caso que un empleado sea seleccionado como el mejor empleado de carrera administrativa y mejor empleado en su nivel jerárquico, sólo podrá recibir el incentivo por mejor empleado de carrera administrativa. En este caso, para

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

determinar el mejor funcionario entre los postulados por el nivel jerárquico, se seleccionará el funcionario que le siga en puntaje en orden descendente, en el listado de los empleados de carrera administrativa que reúna los criterios de excelencia establecidos en la presente resolución.

**Artículo 8. CRITERIOS DE DESEMPATE.** En caso de presentarse empate entre dos o más empleados de carrera administrativa, se dirimirá aplicando en su orden el cumplimiento y acreditación de los criterios indicados a continuación:

CRITERIOS	ESCALAS CALIFICACIÓN DE	PUNTAJE
<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN NIVEL SOBRESALIENTE COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2020 Y 31 DE ENERO DE 2021</b>	100% de Cumplimiento	12
	Entre 91% y 99% de Cumplimiento	10
	90% de Cumplimiento	8
<b>APROVECHAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN DEL PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC:</b>  <b>NÚMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL PERIODO OBJETO DE LA EVALUACIÓN (PRESENCIAL O VIRTUAL) COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2020 Y 31 DE ENERO DE 2021</b>	Tres (3) capacitaciones realizadas y acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	12
	Dos (2) capacitaciones realizadas y acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	10
	Una (1) capacitación realizada y acreditada con certificado de asistencia en la Historia Laboral	8
<b>PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE DISPOSICIÓN VOLUNTARIA</b>	Participante como Auditor Interno	12
	Facilitador Interno del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio	10
	Participante en la Brigada de Emergencia	8
	Comité de Convivencia Laboral	12
	Comisión de Personal	12

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	12
--	---	----

<b>DICTAR CAPACITACIONES EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2020 Y 31 DE ENERO DE 2021</b>	Dictar tres (3) o más capacitaciones	12
	Dictar dos (2) capacitaciones	8
	Dictar una (1) capacitación	4

**PARÁGRAFO 1.** Si después de sumado el puntaje en la aplicación de los criterios indicados anteriormente, se determina que persiste el empate, la selección se decidirá por sorteo en la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano con los representantes del empleador y de los trabajadores que conforman la Comisión de Personal, de manera presencial o virtual a través de los medios tecnológicos que dispone la entidad.

Una vez terminado el sorteo se leerá el resultado en voz alta, se entregará el acta de sorteo, lista de asistentes firmada, y demás documentos utilizados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**PARAGRÁFO 2.** Los criterios de desempate enunciados en el artículo 9 de la presente resolución, inherentes al aprovechamiento de la capacitación presencial y virtual del Plan Institucional de Capacitación y la participación en Grupos de Disposición Voluntaria y por designación por parte del nominador no serán aplicables a los empleados titulares del empleo de conductor mecánico. En caso de presentarse empate entre dos o más empleados de Conductor Mecánico, este se dirimirá por sorteo.

**Artículo 9. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA ENTIDAD.** El mejor empleado de libre nombramiento y remoción será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores del nivel, asesor, profesional, técnico y asistencial.

Para la selección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Haber obtenido la máxima calificación del período de evaluación comprendido entre el 01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.
2. Haber acreditado el mayor número de factores de acceso al nivel sobresaliente durante el periodo de evaluación respectivo.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

En caso de presentarse empate entre dos o más empleados de libre nombramiento y remoción, se dirimirá aplicando en su orden el cumplimiento y acreditación de los parámetros indicados a continuación:

CRITERIOS	ESCALAS DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE
<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN NIVEL SOBRESALIENTE COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2020 Y 31 DE ENERO DE 2021</b>	100% de Cumplimiento	12
	Entre 91% y 99% de Cumplimiento	10
	90% de Cumplimiento	8
<b>APROVECHAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC:</b>	Tres (3) capacitaciones realizadas y acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	12
	Dos (2) capacitaciones realizadas y acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	10
	Una (1) capacitación realizada y acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	8
<b>NÚMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL PERIODO OBJETO DE LA EVALUACIÓN (PRESENCIAL O VIRTUAL) COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2020 Y 31 DE ENERO DE 2021</b>	Participante como Auditor Interno	12
	Facilitador Interno del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio	10
	Participante en la Brigada de Emergencia	8
	Comité de Convivencia Laboral	12
	Comisión de Personal	12
	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	12
<b>PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE DISPOSICIÓN VOLUNTARIA</b>	Participante como Auditor Interno	12
	Facilitador Interno del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio	10
	Participante en la Brigada de Emergencia	8
	Comité de Convivencia Laboral	12
	Comisión de Personal	12
	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	12

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

<b>DICTAR CAPACITACIONES EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2020 Y 31 DE ENERO DE 2021</b>	Dictar tres (3) o más capacitaciones	12
	Dictar dos (2) capacitaciones	8
	Dictar una (1) capacitación	4

**PARÁGRAFO 1:** Si después de sumado el puntaje en la aplicación de los criterios indicados anteriormente, se determina que persiste el empate, la selección se decidirá por sorteo en la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano con los representantes del empleador y de los trabajadores de la Comisión de Personal de manera presencial o virtual a través de los medios tecnológicos que dispone la entidad.

Una vez terminado el sorteo se leerá el resultado en voz alta, se entregará el acta de sorteo, lista de asistentes firmada, y demás documentos utilizados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**Artículo 10. PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EL MEJOR DE CADA NIVEL JERARQUICO Y EL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO.**

La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el informe consolidado final de la evaluación en firme en nivel sobresaliente correspondiente al período inmediatamente anterior de los empleados de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial; asimismo los de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, y el informe consolidado de los funcionarios que serán beneficiarios de los incentivos, una vez aplicado por el Grupo de Talento Humano, los criterios de desempate definidos en este acto administrativo. El listado de participantes para la selección deberá estar clasificado por nivel, por dependencia y por puntaje.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos y de conformidad con los mayores puntajes de calificación en nivel sobresaliente obtenidos en la evaluación del desempeño laboral por los empleados en cada nivel jerárquico, seleccionará al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera en cada nivel: asistencial, técnico, profesional y asesor; al mejor empleado de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Así mismo, la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano presentará a la comisión de personal, las propuestas de distribución para el

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

otorgamiento de los incentivos conforme a los resultados arrojados en el informe y los criterios establecidos en la presente resolución.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizará el análisis de las propuestas presentadas para la asignación de incentivos no pecuniarios que se otorgarán así:

1. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera administrativa de la entidad.
2. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera administrativa del nivel asistencial.
3. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera administrativa del nivel técnico.
4. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera administrativa del nivel profesional.
5. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera administrativa del nivel asesor.
6. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de libre nombramiento y remoción que no sea beneficiario de asignación de prima técnica.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional seleccionará la propuesta de distribución de incentivos apropiada de conformidad con los recursos presupuestales disponibles para cada vigencia.

Una vez realizado este proceso, se dará trámite a la expedición del acto administrativo respectivo, mediante el cual se asignarán los incentivos no pecuniarios a los empleados beneficiarios seleccionados.

La Secretaría General y el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en apoyo con el Grupo de Comunicaciones Estratégicas del ministerio, se encargarán de organizar el acto público de reconocimiento para proclamar a los empleados beneficiarios seleccionados.

**Artículo 11. PROCLAMACIÓN DE LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD.** Una vez seleccionados los mejores empleados que tendrán derecho a los incentivos no pecuniarios establecidos en la presente resolución, se expedirá un acto administrativo otorgando los reconocimientos que correspondan y la asignación de incentivos institucionales por evaluación del desempeño en nivel sobresaliente. En acto público se proclamarán los empleados seleccionados.

**Artículo 12. TÉRMINOS Y CONDICIONES.** Los empleados seleccionados deberán acatar las siguientes condiciones:

- a) Los empleados tendrán un plazo máximo de un (1) año para disfrutar del incentivo institucional otorgado, contado a partir de la fecha de expedición de la resolución respectiva.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

- b) Los incentivos son personales e intransferibles y deberán ser utilizados dentro del tiempo y los procedimientos establecidos.
- c) De no hacer uso del bono y/o permiso remunerado se perderá este derecho. Si no se hiciera uso del bono, además de las acciones disciplinarias o de otra índole a las que haya lugar, obligan al beneficiario a reembolsar al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio la suma total del dinero pagado a la respectiva entidad por concepto del incentivo que haya sido concedido.
- d) En ningún caso los incentivos no pecuniarios otorgados se podrán compensar en dinero, no constituyen factor salarial y no podrán ser reconocidos proporcionalmente al tiempo de servicio.

**Artículo 13. SELECCIÓN DEL INCENTIVO NO PECUNIARIO.** El mejor empleado de carrera administrativa, los mejores empleados de carrera administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, del período anual de evaluación del desempeño laboral, tendrán derecho a seleccionar un (1) incentivo de su interés o preferencia entre las opciones presentadas en los numerales 1 o 2, del artículo quinto de la presente resolución.

La decisión del incentivo seleccionado deberá ser comunicada por el funcionario por escrito a la Coordinación del Grupo Interno de Talento Humano dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la comunicación del acto administrativo que determina los mejores empleados públicos.

**PARÁGRAFO:** Para disfrutar el incentivo no pecuniario en programa de turismo social o apoyo para educación que seleccione el funcionario, podrá tomar los dos (2) días de permiso remunerado otorgado por el ministerio, presentando como evidencia los soportes del bono de turismo social seleccionado.

## **CAPITULO II RECONOCIMIENTOS POR ANTIGÜEDAD**

**Artículo 14. RECONOCIMIENTO A LOS EMPLEADOS CON MAYOR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO CON LA ENTIDAD.** Se reconocerá el tiempo de permanencia al servicio del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, de los servidores públicos que acrediten haber cumplido:

1. Cinco (5) y diez (10) años de servicios.
2. Quince (15) y veinte (20) años de servicios.
3. Veinticinco (25) y treinta (30) años de servicios.

**PARÁGRAFO 1.** Para efectos del cómputo, se tendrá en cuenta el servicio ininterrumpido prestado en el Ministerio de Medio Ambiente; Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial; y Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

**PARÁGRAFO 2.** La información para determinar los reconocimientos por antigüedad, será certificada por la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, y se tendrá en cuenta el tiempo de servicios con corte a 30 de noviembre de 2021.

**PARÁGRAFO 3.** Los funcionarios que cumplan con el tiempo de servicio previa verificación de la Coordinación del Grupo de Talento Humano podrán solicitar y hacer uso del estímulo señalado a continuación por una sola vez, a partir del mes siguiente de cumplimiento.

**Artículo 15. RECONOCIMIENTOS.** Se les otorgará los siguientes estímulos representados en días de permiso remunerado conforme se detalla a continuación:

1. **Cinco (5) y diez (10) años de servicios:** Permiso remunerado de un (1) día hábil concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
2. **Quince (15) y veinte (20) años de servicios:** Permiso remunerado de dos (2) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
3. **Veinticinco (25) y treinta (30) años de servicios:** Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.

El factor de antigüedad tendrá un estímulo de máximo 3 días de permiso remunerado. Se evaluará la antigüedad asignando 1 día hábil de permiso remunerado por cada 5 años de antigüedad en la entidad hasta un máximo de 3 días.

El permiso remunerado se concederá previa concertación y aprobación del Jefe Inmediato, proceso que deberá surtirse en el formato establecido TH-F-19 Novedad de Personal, el cual se entregará en la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

**Mención de Reconocimiento con copia a la historia laboral:** Cada uno de los beneficiarios recibirán reconocimiento escrito en mención especial, con copia a la historia laboral.

**Entrega de un reconocimiento simbólico:** Cada uno de los beneficiarios recibirán un reconocimiento simbólico por sus años de servicio prestados al ministerio y un reconocimiento público a través de los medios tecnológicos que dispone la entidad.

**Artículo 16. RECONOCIMIENTO A LOS PENSIONADOS.** A los servidores que durante cada año inician el disfrute de la pensión de vejez se les otorgará un reconocimiento simbólico y tendrán reconocimiento público a través de los medios tecnológicos que dispone la entidad por los años de servicio prestados.

*“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos 2021 para los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones”*

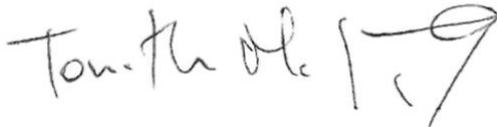
**Artículo 17. DIVULGACIÓN.** La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, dispondrá de los medios electrónicos de la entidad, para efectuar la divulgación del presente acto administrativo.

**Artículo 18. INTERPRETACIÓN.** Las dudas en la interpretación del contenido de este plan de incentivos, se aclararán de conformidad con lo previsto en el marco normativo de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

**Artículo 19. VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C. a los **01 DIC 2021**



**JONATHAN TYBALT MALAGÓN GONZÁLEZ**  
Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio

*Elaboró: Yerina García – Contratista GTH*

*Revisó: Rodolfo Martínez Quintero – Coordinador Grupo de Talento Humano - Ana María Meléndez Julio, Profesional Especializado GTH / Diana Carolina Clavijo Jaimes – Asesora Secretaría General / Ángela María Herreño – Profesional Universitario GTH*

*Aprobó: Leonidas Lara Anaya - Secretario General.*