



Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio
República de Colombia

RESOLUCIÓN NÚMERO

(0362) 11 MAY 2023

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones”

LA MINISTRA 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 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que el sistema de estímulos está conformado por el conjunto 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 el artículo 14 del mencionado decreto establece las finalidades del sistema de estímulos, entre otros, la de garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

Que el artículo 18 del Decreto Ley 1567 de 1998 indica que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados; y el artículo 19 del mismo instrumento normativo determina, a su vez, que las entidades están en la obligación de organizar, anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 26 del mencionado decreto establece que los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: (i) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y (ii) reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones"

Que el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Que, de conformidad con el artículo 30 ibidem, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, a los cuales tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el artículo 31 del mismo instrumento normativo dispone que los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública, por hasta cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Que los artículos 32 y 33 del Decreto Ley 1567 de 1998 indican que los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia, entre otros reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social; y establece que, 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.

Que, así mismo, dispone que cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional, y que los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad, de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes, 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.

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 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.

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones"

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 indica que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará 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; que se elaborará con los recursos disponibles para hacerlos efectivos.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 preceptúa que 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.

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015 establece que cada entidad fijará 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; y que 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 el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015 determina los requisitos que deberán reunir los empleados para participar de los incentivos institucionales: (i) acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año; (ii) no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección y (iii) acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Que, adicionalmente, el artículo 2.2.10.13 del citado decreto establece que para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: (i) 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, o (ii) 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.

Que el numeral 6 del artículo 2.2.10.7 del Decreto ibídem establece que las entidades con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, deberán efectuar, entre otros programas, el de incentivos.

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones”

Que los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: (i) crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, y (ii) reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Que, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, 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 que se establecerán 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, por el tiempo dedicado a realizar las actividades que al interior de los mismos se conciben, y 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 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 VEINTICINCO MILLONES DE PESOS (\$25.000.000) para los incentivos no pecuniarios, en cumplimiento del artículo 12 del Acuerdo Sindical celebrado con la Organización Sindical SINTRAVIVIENDA el 06 de mayo de 2019.

Que la Resolución No. 0466 de 20 de junio de 2022, por medio del cual se adoptó el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022, estableció entre otras las disposiciones pertinentes para la conformación de los equipos de trabajo.

Que el 24 de noviembre de 2022, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano declaró desierta la inscripción de los equipos de trabajo señalado en el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2022, como consecuencia a lo establecido en el párrafo 2 del artículo 15 de la Resolución No. 0466 del 30 de junio de 2022, que

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones"

indicó que: si dentro del término de inscripción, incluyendo la prórroga, se registraba sólo un (1) equipo de trabajo o ninguno, el proceso se declararía desierto por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. Lo anterior, toda vez que se presentó un solo grupo de trabajo fuera del plazo establecido en el cronograma dispuesto para tal inscripción.

Que el artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015 establece sobre el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo lo siguiente:

"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.***
- 2. 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". (Negrilla Fuera de texto).*

Que teniendo en cuenta las razones anteriormente expuestas, para la vigencia 2023 no se realizará la correspondiente premiación a equipos de trabajo, toda vez que como se expuso anteriormente, no se conformó ningún equipo de trabajo conforme las condiciones establecidas en la Resolución No. 0466 de 20 de junio de 2022, y por tanto no se cumple el presupuesto indicado en el numeral 1 del artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2025.

Que para esta vigencia 2023, el valor del incentivo dispuesto para premiar a los equipos de trabajo se sumará al valor de incentivos que se entregará a los mejores funcionarios de carrera administrativa por cada nivel y al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción.

Que el presente plan de incentivos fue socializado con la Comisión de Personal en sesión realizada el día 22 de marzo de 2023, y cuenta con su visto bueno.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

Artículo 1º. Objeto. La presente resolución tiene por objeto adoptar el Plan Anual de Incentivos 2023 para los equipos de trabajo y para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda,

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones"

Ciudad y Territorio, por la evaluación de desempeño en el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.

Parágrafo. Para esta vigencia 2023, el valor del incentivo dispuesto para premiar a los equipos de trabajo se sumará al valor de incentivos que se entregará a los mejores funcionarios de carrera administrativa por cada nivel y al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción. Toda vez, que para la vigencia 2023 no se conformó ningún equipo de trabajo de acuerdo a las condiciones establecidas en la Resolución No. 0466 de 20 de junio de 2022, y por tanto no se cumple el presupuesto indicado en el numeral 1 del artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015.

Artículo 2º. Finalidad. Los planes de Incentivos en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se orientan 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.

Artículo 3º. Campo de aplicación. El Plan de Incentivos institucional aplica a:

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

Artículo 4º. Beneficiarios 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 beneficiarios de asignación de prima técnica.

Artículo 5º. 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

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones"

(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.

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

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 información al jefe Inmediato, proceso que deberá surtirse en el formato establecido GTH-F-19 Novedad de Personal, el cual se entregará en la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
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°. 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:

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones”

Haber obtenido la máxima calificación anual del período de evaluación laboral como se indica en el siguiente cuadro:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 90%	Sobresaliente

Parágrafo. En caso de 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 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 7º. 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 DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN NIVEL SOBRESALIENTE COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2022 Y 31 DE ENERO DE 2023	100% de Cumplimiento	12
	Entre 91% y 99% de Cumplimiento	10
	90% de Cumplimiento	8
APROVECHAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC: NÚMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS Y SOCIALIZADAS EN EL PERIODO OBJETO DE LA EVALUACIÓN (PRESENCIAL O VIRTUAL) COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2022 Y 31 DE ENERO DE 2023.	Tres (3) capacitaciones realizadas y socializadas acreditadas y certificado de asistencia en la Historia Laboral	12
	Dos (2) capacitaciones realizadas y socializadas 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
PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE DISPOSICIÓN VOLUNTARIA	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
	Pertenecer y ejecutar capacitaciones en el programa de Formadores Internos	12

DICTAR CAPACITACIONES EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1	Dictar tres (3) o más capacitaciones	12
--	--------------------------------------	----

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones”

DE FEBRERO DE 2022 Y 31 DE ENERO DE 2023	Dictar dos (2) capacitaciones	8
	Dictar una (1) capacitación	4

Parágrafo 1º. 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.

Parágrafo 2º. Los criterios de desempate enunciados, inherentes al aprovechamiento de la capacitación presencial y virtual del Plan Institucional de Capacitación y la participación en Grupos de Disposición Voluntaria 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 8º. 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 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 2022 al 31 de enero de 2023.
2. Haber acreditado el mayor número de factores de acceso al nivel sobresaliente durante el periodo de evaluación respectivo.

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
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN NIVEL SOBRESALIENTE COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2022 Y 31 DE ENERO DE 2023	100% de Cumplimiento	12
	Entre 91% y 99% de Cumplimiento	10
	90% de Cumplimiento	8

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones”

APROVECHAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC: NÚMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS Y SOCIALIZADAS EN EL PERIODO OBJETO DE LA EVALUACIÓN (PRESENCIAL O VIRTUAL) COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2022 Y 31 DE ENERO DE 2023	Tres (3) capacitaciones realizadas y socializadas acreditadas y certificado de asistencia en la Historia Laboral	12
	Dos (2) capacitaciones realizadas y socializadas acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	10
	Una (1) capacitación realizada y socializada acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	8
PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE DISPOSICIÓN VOLUNTARIA	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
	Pertenecer y ejecutar capacitaciones en el programa de Formadores Internos	12
DICTAR CAPACITACIONES EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2022 Y 31 DE ENERO DE 2023	Dictar tres (3) o más capacitaciones	12
	Dictar dos (2) capacitaciones	8
	Dictar una (1) capacitación	4

Parágrafo: 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 9º. Procedimiento de verificación para la selección del mejor empleado de carrera administrativa, el mejor de cada nivel jerárquico 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 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023 de los empleados de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial. Así mismo, los de libre

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones"

nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, e indicará conforme a la evaluación obtenida, la propuesta de los servidores públicos que recibirán el reconocimiento en cada uno de los niveles, y aportará copia del acta del sorteo, en caso que se haya aplicado lo dispuesto en el artículo 8 del presente 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 al Comité propuestas de distribución para el 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 realizarán 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.

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 al acto administrativo firmado por el Ministra, que asignará 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

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones"

organizar el acto público de reconocimiento para proclamar a los empleados beneficiarios seleccionados.

Artículo 10°. 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, el jefe de la entidad 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 11°. 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 12°. 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) años de servicios.
2. Diez (10) años de servicios.
3. Quince (15) años de servicios.
4. Veinte (20) años de servicios.
5. Veinticinco (25) años de servicios.
6. Treinta (30) años de servicios.

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones"

Parágrafo 1º. 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.

Parágrafo 2º. 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 octubre de 2023.

Parágrafo 3º. 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 13º. Reconocimientos. Se les otorgará los siguientes estímulos representados en días de permiso remunerado conforme se detalla a continuación:

1. Cinco (5) años de servicios: Permiso remunerado de un (1) día hábil concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
2. Diez (10) años de servicios: Permiso remunerado de dos (2) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
3. Quince (15) años de servicios: Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
4. Veinte (20) años de servicios: Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
5. Veinticinco (25) años de servicios: Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
6. 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.

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los funcionarios y para equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de 2023 y se dictan otras disposiciones"

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 14°. Reconocimiento a los pensionados. A los servidores que durante cada año inicien 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.

Artículo 15°. Divulgación. La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, dispondrá de los medios electrónicos disponibles, para efectuar la divulgación del presente acto administrativo.

Artículo 16°. 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 17°. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 11 MAY 2023



CATALINA VELASCO CAMPUZANO
Ministra de Vivienda, Ciudad y Territorio

Elaboró: César Augusto Agudelo Oses Profesional Universitario GTH –
Ángela María Herreño Ortiz Contratista GTH

Revisó: Johana Carolina Bustamante Méndez Contratista GTH
Rodolfo Enrique Martínez Quintero – Coordinador GTH

Aprobó: María Victoria García Rangel- Asesora Secretaria General
Alan Asprilla Reyes– Secretario General