

RESOLUCIÓN No. 267

“Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e incentivos para Empleados Públicos”

**LA SUBGERENTE DE GESTIÓN CORPORATIVA DE LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y
DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Acuerdo 04 de 2016, modificado por el acuerdo 043 de 2022, la Resolución 004 de 2023, modificada parcialmente por la Resolución 031 de 2023; y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”*

Que el Título 10° del Decreto 1083 de 2015 señala, entre otros, aspectos relacionados con el sistema de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos en especial el artículo 2.2.10.17., señala que las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces con la orientación del jefe de la entidad será el responsable de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Que, en virtud de lo establecido en la normatividad vigente, el Plan de Estímulos e Incentivos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C. se formuló desde la Subgerencia de Gestión Corporativa con el área de Talento Humano, para el reconocimiento del desempeño laboral de los empleados públicos, por lo tanto, se presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, Decreto Nacional 1083 de 2015, y las demás disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.

Que el Plan de Estímulos e Incentivos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C., se implementará a través del procedimiento interno de Evaluación de la Gestión y el sistema de evaluación definido por la Resolución Interna 195 de 2017 *“Por la cual se adopta la Metodología e Instrumentos para la evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos”*.

RESOLUCIÓN No. 267

“Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e incentivos para Empleados Públicos”

De igual forma se adoptó el sistema tipo de evaluación de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, para los empleados de libre nombramiento y remoción que no son Gerentes Públicos, mediante resolución No. 668 de 2019 (Proceso de desempeño de evaluación laboral de la CNSC).

Que el Plan de Estímulos e Incentivos de Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C., fue aprobado el día 29 de noviembre en la vigencia 2023 por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual se encuentra integrado al Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2024; alineado con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", que busca la dignificación de la vida a través de la justicia y el rechazo a la violencia conforme al anexo 1 el cual hace parte integral de la presente Resolución.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Estímulos e Incentivos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C., aprobado el día 29 de noviembre de 2023, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual tiene como objetivo premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia orientados a reconocer el desempeño de los Gerentes Públicos y de los Empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no son Gerentes Públicos.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan de Estímulos e incentivos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., está compuesto por cuatro incentivos no pecuniarios que son los siguientes:

- **Educación Formal:** Este incentivo podrá otorgarse a través de la oferta educativa en modalidad presencial y virtual que disponga la caja de compensación vigente de la empresa o entidades educativas, para empleados públicos e hijos.
- **Turismo, Recreación y deporte:** Este incentivo podrá ser redimido a través la caja de compensación para empleados públicos y grupo familiar de primer grado.
- **Desconexión laboral:** Se otorgará dos días de descanso remunerados.
- **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Se realizará una ceremonia de entrega de placa honorífica por parte de Gerencia General y una nota de prensa, que será publicada en la página web para conocimiento de toda la empresa.

ARTÍCULO TERCERO: Para participar de los incentivos institucionales de los empleados públicos, de acuerdo con el artículo 2.2.10.12 del Decreto Nacional 1083 de 2015, los servidores deberán cumplir con lo siguiente:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

RESOLUCIÓN No. 267

“Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e incentivos para Empleados Públicos”

- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme o de los acuerdos de gestión, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO CUARTO : Para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios se tendrá en cuenta el procedimiento interno de Evaluación de la Gestión y el sistema de evaluación definido por la Resolución Interna 195 de 2017 *“Por la cual se adopta la Metodología e Instrumentos para la evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos”*, y los criterios de evaluación del sistema de Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para los empleados de libre nombramiento y remoción no Gerentes.

- **Gerentes Públicos:** Para acceder al nivel sobresaliente debió al inicio del proceso, en la concertación y formalización de los Compromisos Gerenciales, optar: por un 5% adicional que permitiera determinar en la etapa de evaluación, si con su gestión, cumplimiento y resultados supera el desempeño esperado establecido en una base del 100%.

Sólo de haberse cumplido el 100% de lo establecido en el Acuerdo de Gestión (Acuerdos Gerenciales y Competencias) y dar cumplimiento a lo pactado como porcentaje adicional (5%), el servidor podrá ser sujeto de reconocimiento, ello implica que el resultado definitivo de su gestión se ubique entre el 101 y el 105%, para que así, pueda acceder al reconocimiento.

- **No Gerentes publicos:** Se entregará una mención de reconocimiento al mejor empleado de libre nombramiento y remoción que no sea Gerente Público y que se destaque por los logros obtenidos durante el año anterior vigente. Este se elegirá con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral.

En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados del mismo nivel, se identificará a aquellos que demuestren su participación en comités o actividades tales como brigadas, gestores de integridad, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, capacitaciones, etc.; lo cual se evidenciará a través de las actas de reuniones, asistencias y los resultados presentados por cada uno de los comités.

Si persiste el empate el comité de incentivos, el cual está conformado por la Subgerente Gestión Corporativa, Líder de Talento Humano, Profesional Bienestar y el representante de la Oficina de Control Interno, serán los encargados definir a quien se le otorga el incentivo.

PARÁGRAFO: Los empleados seleccionados como los mejores tendrán derecho de escoger un solo incentivo no pecuniario previstos en el presente Programa y contará con máximo (30) días calendario después de recibir la comunicación en la que se le notificara que ha sido seleccionado.

RESOLUCIÓN No. 267

“Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e incentivos para Empleados Públicos”

ARTÍCULO QUINTO: La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, D.C., no entregará en ningún caso, sumas de dinero en efectivo, cheques o bonos físicos, el incentivo será tramitado directamente por Talento Humano.

ARTÍCULO SEXTO: El empleado Público perderá el incentivo por las siguientes causales: a) Haber sido sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección. b) Dejar de disfrutar el incentivo dentro del año siguiente a la entrega de este. c) Por renuncia del servidor de la Empresa antes de ser adjudicado.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Plan de Estímulo e incentivos será otorgado anualmente por un valor de 1.5 SMMLV (Salario Mínimo Legal Mensual Vigente), a los dos beneficiarios reconocidos como los mejores empleados, para un total de tres SMMLV.

ARTÍCULO OCTAVO: La Subgerencia de Gestión Corporativa con el apoyo de Talento Humano, serán los responsables de planear, gestionar, coordinar y vigilar que el Plan de Estímulos e Incentivos realizados anualmente y cumpliendo con lo establecido en las normas legales vigentes.

ARTÍCULO NOVENO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., el 29 de noviembre de 2023.


MARÍA CECILIA GAITÁN ROZO
Subgerente de Gestión Corporativa

Proyectó: Alejandra Herrera Méndez – Contratista
Javier Alonso Sánchez Galvis – Contratista
Revisó: Wilson Hernan Escandon Chaparro – Abogado Contratista