



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE MOVILIDAD

PLAN DE INCENTIVOS SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD Vigencia 2018

AC 13 No. 37 – 35
Tel: 3649400
www.movilidadbogota.gov.co
info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO CONCEPTUAL	4
2. MARCO LEGAL	5
3. FINES Y OBJETIVOS	5
3.1 Fines	5
3.2 Objetivo General	6
3.3 Objetivos Específicos	6
4. PLAN DE INCENTIVOS	6
4.1 Mejores Funcionarios(as)	7
4.2 Equipos de trabajo	7
4.3 Encargos y Comisiones	7
4.4 Apoyo financiero para educación formal	7
4.5 Otros reconocimientos	8
5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	8
6. INDICADOR	9



INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004, en el párrafo único del artículo 36, dispuso 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 un programa de bienestar social e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen dicha ley.

El artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, establece que con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar entre otros programas, los de incentivos. En el artículo 2.2.10.8, establece que: “Los planes de incentivos, enmarcados dentro 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.”

En el artículo 2.2.10.9 del citado Decreto se señala que: *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente 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 empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad...”*.

En el artículo 2.2.10.10 ibidem, se establece 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...”*

En el artículo 2.2.10.13 ibidem, se establece que *“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...”*.



En el Reglamento de Capacitación y Estímulos, la Secretaría Distrital de Movilidad, definió 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 dirimir los empates.

En la Directiva 001 de 2015, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD- a efectos de garantizar una correcta aplicación e implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos y “(...)... *teniendo en cuenta que el propósito de tales reconocimientos conlleva una previa planeación y definición de los incentivos por parte de cada entidad, el Nominador, mediante acto administrativo deberá anualmente, antes de concluido el primer trimestre de cada vigencia, y a partir de la expedición de dicha directiva, establecer el Plan respectivo, señalando las condiciones que deberán acreditar tanto los servidores de carrera como los de libre nombramiento y remoción...(...).*

De acuerdo con lo expuesto, el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos¹, aprobó el presente Plan de Incentivos para el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2018.

1. MARCO CONCEPTUAL

- ✚ **Planes de incentivos.** 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.
- ✚ **Incentivo.** Todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.
- ✚ **Incentivos pecuniarios.** Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

¹ En sesión del 15 de marzo de 2017



- ✚ **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.

2. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación del Plan de Incentivos son:

- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y de Incentivos.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Resolución No. 396 del 24 de agosto de 2007, expedida por la Secretaría Distrital de Movilidad, crea el Comité de Capacitación y Estímulos.
- Reglamento Interno de Capacitación y Estímulos aprobado el 2 de agosto de 2013, creado con miras a otorgar incentivos de manera objetiva, equitativa, transparente y respetando los principios de igualdad y mérito
- Resolución No. 381 del 11 de mayo de 2015 por la cual se modifica el nombre del Comité, la conformación y las funciones.

3. FINES Y OBJETIVOS

3.1 Fines

Este plan pretende constituirse en una herramienta sencilla y de fácil comprensión para la administración del talento humano de la Secretaría Distrital de Movilidad y que sirva de soporte y orientación para la implementación de los incentivos en la vigencia 2018.



Así mismo como componente tangible del sistema de estímulos, debe orientarse a:

1. Crear condiciones favorables en el 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 y sobresaliente.
3. Convocar a los funcionarios para que formulen e implementen durante el año 2018 proyectos institucionales en equipos de trabajo.

3.2 Objetivo General

Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores(as) de la Secretaría en el desempeño de su labor contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, mediante un sistema de estímulos que exalte los niveles sobresalientes.

3.3 Objetivos Específicos

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad técnica y administrativa de los colaboradores de la Secretaría.
- b. Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las iniciativas y estrategias institucionales.
- c. Generar espacios de reconocimiento para todos los funcionarios destacando lo niveles sobresalientes y la participación activa en equipos de trabajo que redundan en la calidad de los servicios ofrecidos.

4. PLAN DE INCENTIVOS

Para definir los incentivos a reconocer en la presente vigencia, el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, en sesión del 15 de marzo de 2018, definió los siguientes incentivos no pecuniarios, de acuerdo con lo que señala la norma y el Reglamento Interno de Capacitación y Estímulos:



4.1 Mejores Funcionarios(as)

Este incentivo busca exaltar el desempeño de excelencia y reconocerá de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente incentivo no pecuniario a las siguientes categorías:

- ✚ El mejor funcionario (a) de carrera administrativa de la entidad.
- ✚ El mejor funcionario (a) de carrera administrativa, en cada uno de los niveles jerárquicos.
- ✚ El mejor funcionario (a) de libre nombramiento y remoción.

4.2 Equipos de trabajo

Este incentivo busca impulsar el trabajo en equipo, a través de un 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. Se convocará a los funcionarios para que formulen e implementen durante el año 2018 proyectos institucionales en equipos de trabajo. Los incentivos se otorgarán en la vigencia 2019, de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno y demás normas vigentes.

4.3 Encargos y Comisiones

Este incentivo busca exaltar el desempeño de excelencia y proveer mediante la situación administrativa de Encargo o comisiones los empleos vacantes de la planta de la Entidad.

Se regirán de conformidad con lo establecido en las normas que rigen la materia y los procedimientos establecidos por la Entidad.

4.4 Apoyo financiero para educación formal

Este incentivo busca el fortalecimiento de habilidades y competencias técnicas de los funcionarios, para lo cual apoya económicamente el desarrollo de Programas de Educación formal para adelantar estudios de pregrado, postgrado y comisiones de estudio.



4.5 Otros reconocimientos

Este incentivo busca reconocer la participación activa en escenarios y actividades propias del desarrollo institucional, así como, en actividades donde se representa a la Secretaría obteniendo lugares destacados. Las categorías son:

- ✚ Deportistas destacados en torneos deportivos externos en representación de la Entidad
- ✚ Promoción para el uso de la bicicleta por parte de las(os) servidoras(es)
- ✚ Integrantes distinguidos por dependencia, del equipo operativo del sistema de gestión de la entidad.
- ✚ Dependencia con mayor participación y compromiso con el Sistema de Gestión de la entidad.
- ✚ Distinción como Auditor Interno
- ✚ Distinción en buenas prácticas de Servicio al Ciudadano (de las dependencias Dirección de Servicio al Ciudadano, Subdirección de Contravenciones de Tránsito y Subdirección de Jurisdicción Coactiva)
- ✚ Reconocimiento Gestor de Integridad
- ✚ Reconocimiento a Brigadistas
- ✚ Reconocimiento Pensionados 2018
- ✚ Reconocimiento por Antigüedad en la Secretaría sin y con interrupción (excluye aquellos funcionarios que fueron reconocidos en las vigencias 2016 y 2017)
- ✚ Funcionarios destacados en el Distrito

5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

La programación de las actividades está sujeta a las directrices de la Subsecretaría de Gestión Corporativa y del Comité de Capacitación Bienestar Social e Incentivos. Se propone el siguiente cronograma:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE MOVILIDAD

Actividad	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMB				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Planeación y estructuración del plan																																				
Elección mejor empleado de carrera de la SDM																																				
Elección mejor empleado de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos																																				
Elección mejor empleado de libre nombramiento y remoción																																				
Equipos de trabajo - Formulación e implementación																																				
Apoyo para educación formal primer semestre																																				
Apoyo para educación formal segundo semestre																																				
Jornada de reconocimientos y distinciones																																				

6. INDICADOR

Para valorar el efecto del otorgamiento de incentivos para lograr la motivación hacia un desempeño sobresaliente se realizará medición semestral al siguiente indicador:

Servidore(a)s Público(a)s que manifiestan motivación para el desempeño sobresaliente por el incentivo recibido

$$\frac{\text{_____}}{\text{\# Servidore(a)s Público(a)s encuestado(a)s}} \times 100$$