



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

RESOLUCIÓN NÚMERO 0057 DE 17 FEB. 2016

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República”

EL DIRECTOR GENERAL DEL FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA,

en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las que confiere el artículo 69 y 79 del Decreto 1227 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 13 contenido en el Capítulo I del Título I del Decreto 1567 de 1998, creó el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, 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 el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, establece que los programas de incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos deberán orientarse a: Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla los objetivos previstos y a reconocer o premiar los resultados del desempeño de niveles de excelencia.

Que el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998, estipula que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Que el artículo 32 del Decreto 1567 de 1998, establece que los Planes de Incentivos No Pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia y en su parágrafo señala 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 institucional.

Que el artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, expresa que las entidades podrán incluir Incentivos No Pecuniarios como: traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje de adjudicación de vivienda entre otros.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, Capítulo II Título VI reglamenta los principios que orientan la permanencia en el servicio y de la evaluación del desempeño, determinando que

Continuación de la resolución "Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los Servidores Públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República"

en los resultados de la evaluación del desempeño laboral deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

Que el Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, reglamentario de la ley 909 de 2004 y del Decreto 1567 de 1995, en su Capítulo II Artículo 76 señala: 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".

Que el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, señala que el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales.

Que la Administración por medio de la Resolución No. 0678 de 31 de mayo de 2011, reglamentó el Sistema de Estímulos en el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.

Que el artículo 5 de la mencionada Resolución, señala que la Dirección General de la Entidad debe adoptar un Plan de Incentivos Institucionales, en el cual se contemplen estímulos no pecuniarios a los mejores empleados y equipos de trabajo.

Que los artículos 6 y 7 de la referida Resolución contemplan el procedimiento interno para la selección de los mejores empleados y el procedimiento de selección en caso de empate.

Que para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas de los Programas de Bienestar Social e Incentivos, las Entidades deben apropiar, anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el cumplimiento de las mismas.

En mérito de lo anterior, el Director General del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Adoptar el plan de Incentivos para los Servidores Públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República para la vigencia de 2016, el cual tiene por objeto elevar su nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, otorgando Incentivos pecuniarios y No Pecuniarios a quienes obtengan el mayor nivel de excelencia, en los siguientes casos:

- Al mejor empleado de Carrera Administrativa de la Entidad.
- A los mejores empleados de Carrera Administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos.
- Al mejor equipo de trabajo.
- Al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.

A los anteriores servidores se les otorgará a manera de premio o reconocimiento, uno de los incentivos que se contemplan más adelante.

ARTICULO SEGUNDO.- Procedimientos Internos para la selección de los Mejores Empleados de Carrera, Procedimiento de Selección en caso de Empate y el Calendario.

Estos procedimientos se encuentran debidamente señalados en el artículo 6, 7 y 8 de la Resolución No. 0678 del 31 de mayo de 2011.

Continuación de la resolución "Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos para los Servidores Públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República"

ARTICULO TERCERO.- Criterios de Evaluación para los Equipos de Trabajo.-

Además de los criterios para evaluar y seleccionar los mejores equipos de trabajo de la Entidad establecidos en el artículo Décimo Primero de la Resolución 0678 del 31 de mayo de 2011 se señalan los siguientes:

EFICACIA: Logro del objetivo propuesto en los términos de tiempo y calidad definidos, optimizando la utilización de los recursos disponibles tanto internos como externos.

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD: El resultado del proyecto debe originarse en el proceso creativo del grupo, desarrollando aspectos innovadores, originales y destacados para la Institución.

IMPACTO: Con este criterio se medirá el beneficio real del proyecto para la entidad. El resultado del trabajo se cuantificará teniendo en cuenta la posibilidad de implementarlo y su probada efectividad.

COMPROMISO: Capacidad del equipo que conduce al cumplimiento de las metas y objetivos fijados en el proyecto.

INTERACCIÓN Y MULTIDISCIPLINARIEDAD: Se entenderá como factor de evaluación la capacidad del grupo para involucrar diferentes dependencias de la entidad, así como diversidad de disciplinas o conocimientos aportados para el desarrollo de un proyecto integral.

CALIFICACIÓN Y PONDERACIÓN: El Comité de Incentivos evaluará en forma cuantitativa y cualitativa, los criterios antes señalados, conforme a la siguiente ponderación distribuida de 1 a 100 puntos:

CRITERIO	PONDERACIÓN/PUNTOS
EFICACIA	25
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	30
IMPACTO	20
COMPROMISO	15
INTERACCIÓN Y MULTIDISCIPLINARIEDAD	10
TOTAL	100

El porcentaje establecido para cada uno de los factores, representa el peso asignado en la ponderación a aplicar, a fin de dar un parámetro de medición objetivo al Comité de Incentivos, quien llevará a cabo la respectiva evaluación.

Cada uno de sus integrantes debe tener, claramente definidas sus responsabilidades frente al proyecto y al grupo integrado para ejecutarlo y así debe quedar consignado en la presentación del mismo.

ARTÍCULO CUARTO. - Reconocimiento de Incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de Carrera Administrativa.-

En atención a las políticas fijadas por el Gobierno Nacional en materia de Austeridad, las cuales están contenidas en la Directiva Presidencial No. 06; expedida el 2 de diciembre de

2014, que restringe el gasto público para las entidades del Estado, en el presente Plan solo se contempla el reconocimiento de incentivos no pecuniarios.

A los funcionarios que resulten seleccionados como los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción en los diferentes niveles se le podrá otorgar los siguientes incentivos no pecuniarios:

1. Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
2. Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida a los mejores funcionarios de Carrera Administrativa.
3. Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
4. Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.
5. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO QUINTO.- Reconocimiento de Incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.-

1. Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
2. Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.
3. Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
4. Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.

ARTÍCULO SEXTO. – Reconocimiento de Incentivos no pecuniarios a los mejores Equipos de Trabajo.-

1. Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
2. Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida de los funcionarios que integren los mejores Equipos de Trabajo.
3. Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
4. Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.

ARTICULO SÉPTIMO.- Reconocimientos Simbólicos, requisitos y procedimientos para su otorgamiento-

El Plan Anual de incentivos, contempla reconocimientos simbólicos como:

1. Medallas al mérito administrativo.
2. Menciones honoríficas o diplomas.

La selección y asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.

ARTICULO OCTAVO.- Procedimiento para la entrega de los Incentivos no pecuniarios a los mejores Empleados de Carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, mejores de Libre Nombramiento y Remoción. –

El procedimiento de selección del mejor Empleado de carrera de la Entidad y a los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad de los niveles profesional, técnico y asistencial, con desempeño laboral en niveles de excelencia, se encuentra señalado en el

artículo sexto Capítulo II de la Resolución No. 0678 de 2011, y el procedimiento en caso de empate está contemplado en el artículo séptimo del mismo Decreto.

ARTICULO NOVENO.- Procedimiento para la entrega de los Incentivos no pecuniarios a los mejores Equipos de Trabajo. -

Asimismo el artículo Décimo Primero Capítulo III de la Resolución Interna No. 678 de 2011, señala el procedimiento para seleccionar los mejores equipos de trabajo de la Entidad.

ARTICULO DÉCIMO.- Reconocimiento a la innovación.-

Aquellos servidores públicos a los cuales la Dirección General les reconozca su creatividad, ingenio o innovación en el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a una exaltación pública por parte de la entidad, es de resaltar que esta creatividad, ingenio o innovación se deberá reflejar en los productos que cada servidor entregue a la dependencia a la cual dependa y que este en función de la mejora de los procesos o procedimientos en los cuales la entidad se vea beneficiada.

ARTICULO DÉCIMO PRIMERO.- Reconocimiento a las Calidades Deportivas.-

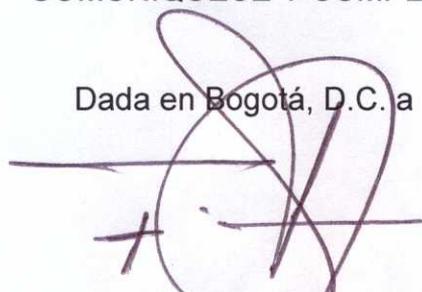
Quienes demuestren calidades deportivas reflejadas en medallas de oro, plata o bronce en alguna disciplina en su participación en Juegos en los que haga parte los equipos que conforme el Fondo, se harán acreedores a un descanso remunerado hasta por un (1) día cuando este lo requiera y a la exaltación pública por parte de la entidad.

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO. - Vigencia.- La presente resolución, rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

17 FEB. 2016

Dada en Bogotá, D.C. a



FRANCISCO ÁLVARO RAMÍREZ RIVERA
Director General

Proyectó: Felix Oscar Murcia Ordoñez – Coordinación Talento Humano
Revisaron: Nakarith Posada Romero - Subdirectora Administrativa y Financiera (E)
Lydia Edith Rivas Niño- Jefe Oficina Jurídica

Col. [Handwritten initials]