



**RESOLUCION NO. 017 DEL 27 DE ENERO DEL 2023**

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS PARA  
LA VIGENCIA 2023 DE LA CONTRALORÍA**

”

El Contralor General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en los Artículos 267, 268 y 272 de la Constitución Política de Colombia y

**CONSIDERANDO:**

1. Que el Sistema de Estímulos dispuesto por el Decreto ley 1567 de 1998, artículos 18 y 19, está conformado por un programa institucional anual de Bienestar Social y un programa institucional anual de Incentivos.
2. Que las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados programas de incentivos, de conformidad con lo ordenado por el artículo 36 de la ley 909 de 2004 y de los artículos 2 al 12 del Decreto ley 1567 de 1998.
3. Que, de acuerdo con las normas señaladas, cada entidad formula con una periodicidad de un año su Programa Institucional de Incentivos.
4. Que las disposiciones contenidas en la ley 909 de 2004 aplican a la generalidad de los servidores públicos y se aplican, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que las carreras especiales (ib, art.3). Por esa razón los programas de incentivos se rigen por la citada ley, sus normas complementarias, sus reglamentaciones e instructivos, mientras no se expidan disposiciones especiales distintas que se ocupen de la materia, derivadas de la carrera especial de las contralorías territoriales dispuesta en el decreto - ley 409 de 2020.
5. Que la Ley 909 de 2004, en el párrafo del Artículo 36, establece: *“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 desarrolle la presente Ley”*.

*“Por un Control Fiscal Participativo y Comunitario”*





6. Que el Decreto-ley 409 de 2020 artículo 15, determina que el Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento técnico de gestión por medio del cual se identifican las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y de esta manera, poder determinar las necesidades de ingreso, ascenso, desarrollo, capacitación, formación e incentivos en cada Contraloría territorial, y que puede incluir la identificación y determinación de los programas institucionales de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.
7. Que la Contraloría dispone de los siguientes documentos: El Plan Estratégico Institucional para el período 2023 – 2025, el cual fija lineamientos que inciden positivamente en la gestión del talento humano. El Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2023.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el **PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2023 DE LA CONTRALORÍA**, el cual hace parte integral de la presente resolución como anexo y debe ser publicado en la página web de la Institución en cumplimiento del Decreto nacional 612 de 2018

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente plan está a cargo de la Secretaría General de la Contraloría. La evaluación ~~se~~ realizada por Control Interno.

**ARTÍCULO TERCERO:** Divúlguese el presente acto administrativo a los servidores públicos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**ARTÍCULO CUARTO:** Esta resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en San Andrés Isla, a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2023.

*ORIGINAL FIRMADO*

**STARLIN GRENARD BENT**  
**Contralor General del Departamento**  
**Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina**

---

*“Por un Control Fiscal Participativo y Comunitario”*





## **PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA CONTRALORÍA PARA LA VIGENCIA 2023**

**San Andrés islas, enero de 2023**

---

*“Por un Control Fiscal Participativo y Comunitario”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla  
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: [contraloria@contraloriasai.gov.co](mailto:contraloria@contraloriasai.gov.co)  
Página Web: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





## **COMITÉ DIRECTIVO**

**STARLIN GRENARD BENT**  
Contralor General del Departamento

**JUSTINIANO BROWN BRYAN**  
Contralor General del Departamento

**EDUMNDO MARTINEZ JESSIE**  
Secretario General de Organismo de Control (e)

**LUIS EDUARDO SALAZAR OLIVEROS**  
Jefe Oficina de Planeación

**DENNIS DOWNS LIVINGSTON**  
Jefe Oficina de Control Interno

**McBRIDE POMARE COGOLLO**  
Jefe Grupo Auditoria (e)

**EREONA WILLIMAS DE REID**  
Jefe Oficina de Responsabilidad Fiscal y Cobro Coactivo (c)

## **COMISIÓN DE PERSONAL**

Representantes de la entidad  
**JOSE ARCHBOLD HOWARD. ANA PATRICIA TAYLOR BENT**

Representantes de los empleados  
PRINCIPALES:  
**HENRY PEREZ RENDON. EREONA WILLIAMS DE REID**

SUPLENTES:  
**DENIS PAUTT TERAN. (Vacante HAMILTON BRITTON BOWIE)**



**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2023 DE LA  
CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA  
Y SANTA CATALINA**

**CONSIDERACIONES:**

1. El Sistema de Estímulos dispuesto por el Decreto ley 1567 de 1998, artículos 18 y 19, está conformado por un programa institucional anual de Bienestar Social y un programa institucional anual de Incentivos.
2. Las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados programas de incentivos, de conformidad con lo ordenado por el artículo 36 de la ley 909 de 2004 y de los artículos 2 al 12 del Decreto ley 1567 de 1998.
3. De acuerdo con las normas señaladas, cada entidad formula con una periodicidad de un año su Programa Institucional de Incentivos.
4. Las disposiciones contenidas en la ley 909 de 2004 aplican a la generalidad de los servidores públicos y se aplican, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que las carreras especiales (ib, art.3). Por esa razón los programas de incentivos se rigen por la citada ley, sus normas complementarias, sus reglamentaciones e instructivos, mientras no se expidan disposiciones especiales distintas que se ocupen de la materia, derivadas de la carrera especial de las contralorías territoriales dispuesta en el decreto - ley 409 de 2020.

**INSTRUCCIONES GENERALES**

**EL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA EL AÑO 2023** se ejecutará con la coordinación de la dependencia de nivel directivo que tenga asignadas las funciones de la gestión del talento humano, directamente o por instituciones o personas externas idóneas, atendiendo a los lineamientos del Contralor General del Departamento.

La ejecución y seguimiento al cumplimiento del Programa de Incentivos, de acuerdo con la Ordenanza 06 de 2020 está bajo la responsabilidad del Secretario General de la Contraloría, directamente o por instituciones o personas externas idóneas, atendiendo a los lineamientos del Contralor General del Departamento.

---

*“Por un Control Fiscal Participativo y Comunitario”*





**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO**  
**ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

Las actividades que impliquen la reunión de funcionarios o contacto o proximidad física entre personas, se sujetarán a las instrucciones de las autoridades competentes en relación con las precauciones como consecuencia de la pandemia del coronavirus.

El programa es susceptible se ajustarse, y ampliarse dependiendo de los lineamientos del Contralor General del Departamento.

Las acciones contenidas en el plan se ejecutarán hasta el tope de la disponibilidad presupuestal asignada y de acuerdo con las prioridades que fije el Contralor General del Departamento.

### LOS DESTINATARIOS DE LOS INCENTIVOS

Para precisar quienes son los destinatarios de los incentivos es necesario disponer del listado de los empleados, clasificados por niveles y cargos como se procede a continuación:

No.	NOMBRE	DENOMINACIÓN	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	FECHA DE INGRESO AL CARGO	SITUACIÓN
<b>DESPACHO CONTRALOR</b>							
01	Starlin Molano Grenard Bent	Contralor Departamental	Directivo	010	07	Octubre 31-2022	Período fijo
02	Francisco Hudgson Howard	Conductor	Asistencial	480	03	Junio 28 - 1996	Carrera
03	Lilian Octavia Davis Robinson	Secretaria Ejecutiva	Asistencial	425	08	Marzo 01- 1993	Carrera
<b>DESPACHO CONTRALORIA AUXILIAR</b>							
04	Justiniano Brown Bryan	Contralor Auxiliar	Directivo	035	05	Enero 03- 2023	
05	Sindy Paola Panche Montaña	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	07	Octubre 01-2015	Prov. por vacancia definitiva
<b>DESPACHO SECRETARIA GENERAL</b>							
06	Edmundo Martínez Jessie	Secretario general (E)	Directivo	073	03	Noviembre 01- 2022	
07	Delita Escalona Bent	Auxiliar Servicios. Generales	Asistencial	470	03	Enero 10- 2023	
08	Luis Pomare Davis	Ayudante	Asistencial	472	05	Abril 01- 1993	
09	Roberto Carlos Pérez	Técnico Operativo	Técnico	314	04	Febrero 15-	

*"Por un Control Fiscal Participativo y Comunitario"*





**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO**  
**ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

	Marmolejo					1993	
10	Denis María Pautt Therán	Secretaria	Asistencial	440	06	Febrero 15-1993	
11	Neila Celina Jay Pomare	Profesional Universitario	Profesional	219	03	Marzo 16-2017	
12	Edmundo Martínez Jessie	Profesional Universitario	Profesional	219	03	Abril 27-2004	
<b>OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN</b>							
13	Luis Eduardo Salazar Oliveros	Jefe de Planeación	Asesor	115	03	Marzo 07 - 2016	
14	Yakelin Estela Manuel Forbes	Profesional Universitario	Profesional	219	03	Febrero 02 -1998	
<b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>							
15	Dennis Downs Livingston	Jefe Control Interno	Directivo	006	03	Febrero 09 -2022	
<b>GRUPO ESPECIAL RESPONSABILIDAD FISCAL, JURISDICCION COACTIVA Y SANCIONATORIA</b>							
16	Ereona Williams de Reid	Profesional Especializado (C )	Profesional	222	09	Noviembre 01- 2022	
17	Henry Alberto Pérez Rendón	Secretario	Asistencial	440	06	Octubre 25-1993	
18	Ereona Williams de Reid	Profesional Universitario	Profesional	219	03	Diciembre 26-1994	
<b>GRUPO DE AUDITORIA</b>							
19	Edward Anthony Howard Valiente	Profesional Universitario	Profesional	219	03	Septiembre 01-2015	
20	Mc. Bride Arturo Pomare Cogollo	Profesional especializado (E)	Profesional	222	07	Septiembre 22-1999	Encargo por 6 meses hasta feb
21	Jhan Carlos Santiago Vargas	Profesional Universitario	Profesional	219	03	Diciembre 23 2019	Prov. Va hasta abril cuando cumpla comisión 27
22	Calton Gordon Cramston	Profesional Universitario (E)	Profesional	219	03	Enero 21 - 2019	Encargo. El titular es 20
23	Juan Manuel Segovia Sarmiento	Profesional Universitario	Profesional	219	03	Septiembre 14- 2020	Prov.
24		Profesional Universitario	Profesional	219	03		Prov. por vacancia de José Archbold
25	Luz Estella Medrano Rodriguez	Técnico Operativo	Técnico	314	04	Septiembre 01-2022	

*“Por un Control Fiscal Participativo y Comunitario”*





GRUPO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA							
26	Ana Patricia Taylor Bent	Profesional Universitario	Profesional	219	03	Agosto 12-2002	
27	Norman Antonio Ballesta Pedroza	Profesional Universitario	Asesor ( C )	115	01	Abril 05-2004	En comisión de LNR hasta abril aprox su cargo es el 21
28	José Antonio Archbold Howard	Profesional Universitario	Asesor ( C )	219	03	Febrero 15-1993	En comisión de LNR

### PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

El siguiente es el PROGRAMA INSTITUCIONAL INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2023:

<p style="text-align: center;"><b>CONTRALORÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PROGRAMA DE PROGRAMA INSTITUCIONAL INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2023</b></p> <p><b>PRECISIONES JURÍDICAS:</b> Los incentivos se clasifican en:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. No pecuniarios (no dinerarios).</li><li>2. Pecuniarios.</li></ol> <p>El programa de incentivos (Decreto ley 1567 de 1998) debe orientarse a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos. Se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.</li><li>• Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.</li></ul> <p><b>PLANES DE INCENTIVOS.</b> (Decreto 1227 de 2005, artículos 76, compilado en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.8). 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</p>
---

*“Por un Control Fiscal Participativo y Comunitario”*





entidades.

Los incentivos institucionales están dirigidos exclusivamente a los empleados Públicos, como se infiere del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015. La citada norma desagrega los incentivos así:

### **1. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS (no dinerarios).**

Destinatarios: El mejor empleado de carrera de la entidad. Los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico. Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

#### **1.1. Selección de los mejores empleados**

**1.1.1.** Selección del mejor empleado de carrera de la entidad. Será el empleado que tenga la más alta calificación en el último período anual completo, con corte a 31 de enero de 2023.

**1.1.2.** Selección del mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico. Se aplica el mismo procedimiento anterior.

**1.1.3.** Selección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción: Se aplica el mismo procedimiento anterior, (haciendo la salvedad que los formularios para los empleados de gerencia pública son distintos a los que no tienen esa clasificación).

En las tres categorías, los empates se resuelven por orden de antigüedad laboral en la Contraloría y si persiste el empate se resuelve al azar.

El Contralor asignará premios no pecuniarios (es decir, no monetarios) a los mejores empleados en las tres categorías, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, representados en:

- Encargos
- Comisión para desempeñar cargos distintos los de carrera.
- Becas de estudio.
- Turismo social.
- Elementos o dispositivos de lúdica, recreación, deporte o utilitarios
- Condecoraciones.
- Menciones de reconocimiento con copia a la hoja de vida.
- Reconocimiento en cartelera institucional



- Programa turístico.

**El encargo.** Para el efecto se tendrá en cuenta la siguiente norma:

**Ley 909 de 2004. Artículo 24. Encargo.** *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses. (El Decreto-ley 760/05, art.44, faculta a la CNSC, por estricta necesidad del servicio, a solicitud sustentada del Jefe de los jefes de organismo, para autorizar encargos sin previa convocatoria a concurso).*

*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.*

*Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.*

**Comisión en cargos de libre nombramiento y en cargos de período fijo.** Para el efecto se tendrá en cuenta la siguiente norma:

**Ley 909 de 2004. Artículo 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período (\*).** *Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se*



*encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.*

*Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

*En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria.*

Para la comisión como derecho y como opción, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Un empleado de carrera ha alcanzado el nivel de excelencia (o sobresaliente) en el desempeño laboral cuando el puntaje total de la calificación de servicios es superior a 900 en la escala máximo de 1000, como lo precisa la Comisión Nacional del Servicio Civil en su Resolución 6176 de 2018, artículo 12, sobre sistema tipo de evaluación del desempeño aplicable en la Contraloría o en su remplazo lo que indiquen las autoridades de la nueva carrera especial de las contralorías territoriales.
- La calificación en el nivel satisfactorio es la aprobatoria sin llegar a puntaje de excelente.

**NOTA:** De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.10.10, para los empleos clasificados por la ley 909 de 2004, art.47, como de “Gerencia Pública” (en la Contraloría Departamental de San Andrés son de gerencia pública los siguientes empleos: Contralor auxiliar y Secretario general, jefe de Oficina Asesora de Control Interno y Jefe de Oficina Asesora de Planeación) no aplica el formulario tipo y el área de Personal elaborará un formulario especial, el cual será aprobado por el Contralor General, para calificarlos, con efectos únicamente para el reconocimiento de incentivos en el nivel de excelencia. Para los empleados de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública, como son los casos del Tesorero y el Almacenista, y para los provisionales, les aplica para efectos de los incentivos el formulario tipo de evaluación del desempeño que ha adoptado la Contraloría para los empleados de carrera (Concepto unificado CNSC, junio 5 de 2016).



## **2. PECUNIARIOS (Monetarios).**

Destinatarios: Integrantes del mejor equipo de trabajo.

### **MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO**

(Se entiende por equipo de trabajo, el 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. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad).

En cumplimiento de la opción que proporcionan los artículos 2.2.10.13; 2.2.10.14 y 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015 se acoge la siguiente opción: “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”.

Esta opción se ajusta al citado marco jurídico así:

**Requisitos de los equipos de trabajo.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: 1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.** Durante el mes de julio de 2023, el Contralor, con el apoyo de la Oficina de Planeación y demás dependencias que considere, expedirá la relación de áreas estratégicas de trabajo que pueden ser objeto de los proyectos a concursar.

Los grupos que autónomamente manifiesten interés se inscribirán en la Secretaría General (o dependencia que haga sus veces) e indicarán, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de fijación de las áreas estratégicas, el nombre del trabajo.

El plazo de finalización y reporte de resultados de los trabajos será el 30 de junio de 2024, ante la Secretaría General.

*“Por un Control Fiscal Participativo y Comunitario”*





**Lo pendiente de 2022 en relación con mejores equipos de trabajo:**

Con relación a los equipos de trabajo conformados en 2022 que compiten por incentivos pecuniarios y no pecuniarios para adjudicarlos en 2023, se fijará el calendario de las actividades indicadas y se asignarán los recursos para hacer efectivos los derechos como resultado de tales convocatorias.