



**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

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

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Artículo 34 del Decreto 1567 de 1998, el Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, y

**CONSIDERANDO:**

✚ Que el Sistema de Estímulos se encuentra 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, como lo señala el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998.

✚ Que los Programas de Incentivos se estructuran a través de los planes de incentivos, los cuales tienen como objetivo otorgar reconocimientos por 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, los cuales incluyen los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

✚ Que corresponde al Contralor General Departamental adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales, en el cual señalará los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán a los mejores servidores públicos de carrera y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico; al mejor empleado de carrera, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción; así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios ofrecidos a los mejores equipos de trabajo, de acuerdo con lo previsto por el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 y el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005.

✚ Que de acuerdo con lo establecido en el Plan de Incentivos Institucionales, una vez se tenga el concepto del equipo evaluador respecto a los ganadores en el concurso mejor equipo de trabajo, el Contralor General Departamental asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad, los cuales estarán constituidos por un reconocimiento económico, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998 y el numeral 83.4 del artículo 83 del Decreto 1227 de 2005.

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

Que para efecto del reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, se tendrá en cuenta la evaluación del desempeño ubicada en el nivel sobresaliente, puntaje equivalente al nivel de excelencia de que trata el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 25 del Acuerdo No. 137 de 2010, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Que cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo e igualmente, establecerá los criterios a seguir para dirimir los empates, como lo establece el artículo 79 del Decreto 1227 de 2005.

Que el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, de la entidad seleccionará anualmente a los mejores servidores públicos de carrera y de libre nombramiento y remoción de Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina pertenecientes a cada uno de los niveles jerárquicos, al mejor empleado de carrera, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo, y realizar la distribución de los recursos asignados para ejecutar los distintos planes, programas y proyectos de bienestar social, capacitación, estímulos e incentivos, sin perjuicio de las facultades del ordenador del gasto.

Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2020, con miras a reconocer incentivos a los servidores públicos que acrediten nivel de excelencia en la calificación definitiva del desempeño laboral correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación; y a los equipos de trabajo postulados con proyectos concluidos en el año inmediatamente anterior en los resultados logrados en el concurso “Mejor Equipo de Trabajo” de la entidad, que hayan alcanzado criterios de excelencia en la evaluación, mostrando trabajo en equipo, efectos en el mejoramiento del servicio.

Que en mérito de lo expuesto,

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Adoptar el presente Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal del año 2020, para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, que se anexa y hace parte integral del presente acto administrativo, con el fin de reconocer y premiar el desempeño productivo en el nivel sobresaliente de los servidores públicos, fundamentado en los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral período 2019, de igual manera, reconocer y premiar a los mejores equipos de trabajo evaluados y seleccionados en estricto orden de mérito. Las evaluaciones estarán basadas en los principios de mérito, objetividad e igualdad que rige la función administrativa; siendo responsabilidad de los evaluadores, orientarla bajo dichos principios.

**Artículo 2.-** Se premiará a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y a los mejores servidores públicos de libre nombramiento y remoción pertenecientes a cada uno de los niveles jerárquicos, de la siguiente manera:

**Artículo 3.-** Los servidores públicos postulados para acceder a los incentivos institucionales deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de desempeño sobresaliente en la evaluación del desempeño en el rango de 95 a 100 puntos, correspondiente al período anual 2018-2019 anterior a la fecha de postulación.
- 4.

**Artículo 4.-** El Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, se reunirá para seleccionar a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de cada uno de sus niveles, así como al mejor empleado de carrera y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de conformidad con el listado de los calificados en el rango de excelencia.

**Artículo 5.-** Para el otorgamiento de incentivos se considera como “Equipo de Trabajo”, al grupo de servidores públicos que a través del desarrollo de un proyecto adelantado durante el año inmediatamente anterior y, mediante un trabajo interdependiente y coordinado, haya alcanzado un resultado concreto en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

Los equipos participantes podrán estar integrados por servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias.

**Artículo 6.-** Los proyectos postulados por los equipos de trabajo al concurso “Mejor equipo de trabajo de la entidad”, deberán reunir los siguientes requisitos:

1. El proyecto inscrito debe haber concluido en el año durante el período 2019.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al cumplimiento de las metas, objetivos, misión, visión de la entidad.

**Artículo 7.-** El Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, se reunirá para seleccionar los mejores equipos de trabajo.

**Artículo 8.-** La Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, reconocerá a los servidores públicos de la entidad incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

**Parágrafo.-** Las sumas de los incentivos otorgados se encuentran soportadas con el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal expedido por la Oficina de Presupuesto de la entidad.

**Artículo 9.-** Los incentivos son personales e intransferibles y deberán ser utilizados por los servidores públicos beneficiados dentro de la presente vigencia. En ningún caso la entidad entregará sumas en efectivo o cheques a los servidores públicos beneficiados con los incentivos no pecuniarios.

**Artículo 10.-** La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente plan está bajo la responsabilidad de la Contraloría Auxiliar de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina. La evaluación será realizada por la Oficina de Control Interno.

**Artículo 11.-** Socialícese y remítase vía Email el presente acto administrativo a los servidores públicos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**Artículo 12.-** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



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

**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

Dada en San Andrés Islas, a los veintisiete (27) días del mes de diciembre de 2019.

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**



**FRANKLIN GABRIEL AMADOR HAWKINS**  
Contralor General del Departamento

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

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

Página 5 de 82





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**

**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

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

**PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS E  
INCENTIVOS**

**VIGENCIA 2020**

***San Andrés Islas, Diciembre de 2019***

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

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





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**COMITE DIRECTIVO**

**FRANKLIN GABRIEL AMADOR HAWKINS**  
Contralor General del Departamento Archipiélago

**QUINCY ALBERTO BOWIE GORDON**  
Contralor Auxiliar

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

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**TABLA DE CONTENIDO**

	<b>Pág.</b>
PRESENTACIÓN	11
INTRODUCCIÓN	14
JUSTIFICACIÓN	21
GLOSARIO DE TÉRMINOS	23
1. MARCO NORMATIVO	25
2. MARCO CONCEPTUAL	28
3. LINEAMIENTOS/ORIENTACIONES SOBRE LOS ESTIMULOS/INCENTIVOS	32
4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	44
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA LA FORMULACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS	56
6. FORMULACION DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020	61

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**LISTA DE CUADROS**

		<b>Pág.</b>
Cuadro No. 1	Niveles y Número de Empleados	46
Cuadro No. 2	Proporción Empleos Misionales – Empleos Administrativos y/o de Apoyo	48
Cuadro No. 3	Planta de Cargos 2019	49
Cuadro No. 4	Planta de Cargos 2019 (A 31 de diciembre de 2019)	52
Cuadro No. 5	Distribución Planta por Género	54

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**LISTA DE GRAFICOS**

	<b>Pág.</b>	
Gráfico No. 1	Planta de Personal por Niveles y Porcentajes	47
Gráfico No. 2	Proporción Empleos Misionales – Empleos Administrativos y/o de Apoyo	48
Gráfico No. 3	Planta de Cargos 2019	50
Gráfico No. 4	Planta de Cargos 2019	51
Gráfico No. 5	Planta de Cargos 2019 (A 31 de diciembre de 2019)	53
Gráfico No. 6	Planta de Cargos 2019 (A 31 de diciembre de 2019)	53
Gráfico No. 7	Distribución Planta por Género	55

**LISTA DE ILUSTRACIONES**

	<b>Pág.</b>	
Ilustración No. 1	Sistema de estímulos para los servidores públicos (Decreto-Ley 1567/1998)	30
Ilustración No. 2	Planes de Incentivos para los servidores públicos (Decreto-Ley 1567/1998)	31
Ilustración No. 3	Organigrama de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	44

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**PRESENTACION**

Las entidades públicas regidas por los Decretos 1227 de 2005 reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del sector de la función Pública, modificado por el Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en su artículo 2.2.10.2 Parágrafo 2 que trata de sus beneficiarios.

Conforme los Decretos anteriores las Entidades están en la obligación de organizar anualmente programas de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados públicos y a los servidores públicos de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1227 de 2005.

Los programas de Bienestar Social se deben organizar a partir de las iniciativas de los servidores de la entidad como procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

redundando así en el mejoramiento del clima laboral, asegurando que el ambiente de trabajo influya de manera positiva en la motivación, satisfacción y desempeño del personal con el fin de mejorar el desempeño de la entidad.

De acuerdo al Decreto 1227 de 2005. Artículo 70, las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

-  70.1. Deportivos, recreativos y Vacacionales.
-  70.2. Artísticos y Culturales.
-  70.3. Promoción y prevención de la Salud.
-  70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenios con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

De acuerdo al Decreto 4661 de 2005, para el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005: “Artículo 1º. Modifícase el párrafo 1º del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así:

---

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**



**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

*“Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”, **los hijos de los empleados que se encuentren cursando estudios en colegios públicos no se tendrá en cuenta para dicho beneficio toda vez que estos tienen educación gratuita.** (NKft)*

Que el Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en su Artículo 4. Contempla Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

***"Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."***

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**INTRODUCCIÓN**

En atención al objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, como es el de **promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida** y teniendo en cuenta que para el nuestra Entidad es de gran importancia la creación, el mantenimiento y mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los **servidores públicos**, se construye el plan de estímulos e incentivos basados en la normatividad y en las rutas de creación de valor que se refieren en el presente documento.

En esta línea, la Gestión Estratégica de Talento Humano-GETH procura porque variables como el clima y la cooperación organizacional adquieran un carácter significativo en el accionar de los servidores públicos, ya que así se lograría maximizar el desarrollo humano y productivo en la gestión de cada uno de ellos. Cabe destacar que el **sistema de estímulos** debe fundamentarse en aspectos como:

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

- Humanización del trabajo
- Equidad y Justicia
- Sinergia
- Coherencia
- Articulación
- Objetividad
- Transparencia

El Decreto Ley 1567 de 1981 artículo 20 define que los programas de bienestar social son:“(...)procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”, y el artículo 21 ibídem, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “(...) a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los

---

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social(...).”

Es pertinente traer a este espacio, el concepto 90811 de 2013 del Departamento Administrativo de la Función Pública, en la intención de aclarar hacia quien(es) están orientado el plan de estímulos e incentivos:

“<sup>1</sup>(...) el Decreto 1567 de 1998, establece el sistema de estímulos 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.

Estos programas de incentivos, de acuerdo con lo señalado en el artículo 26 del citado decreto, deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Ahora bien, con el fin de reconocer el desempeño en niveles de excelencia se faculta a las entidades para que organicen planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, conformados en los siguientes términos por la norma citada:

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**





RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina

**“ARTÍCULO 31.- Planes de Incentivos Pecuniarios.** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los **mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.** Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales **de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.**

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

**ARTÍCULO 32.- Planes de Incentivos no Pecuniarios.** 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.**

**PARÁGRAFO.-** 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, en el capítulo especial.” (Negrilla y subrayado nuestro)

De conformidad con lo anterior, corresponde a la entidad adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales, señalando los incentivos no pecuniarios dirigidos al **mejor empleado de carrera**, 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 dirigidos **únicamente a los mejores equipos de trabajo.** Dicho plan debe elaborarse de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos.

Es de advertir que, la definición de equipo de trabajo, los requisitos para participar en los incentivos, las reglas generales para su otorgamiento, entre otros, se encuentra señalados respectivamente en los artículos 69 al 85 del Decreto 1227 de 2005.

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

De acuerdo con lo anterior, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que la entidad establezca dentro de su Plan **deben estar dirigidos únicamente a los mejores empleados de carrera administrativa; de libre nombramiento y remoción y; los mejores equipos de trabajo de la entidad, de conformidad con los criterios y parámetros señalados en el Decreto 1567 de 1998, sin que en ningún momento se haga extensivo a las personas vinculadas mediante un contrato.** (NSft)

Ahora bien, el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 advierte que, en ningún caso los contratos de prestación de servicios generan relación laboral, ni prestaciones sociales y se celebran por el término estrictamente indispensable. En consecuencia, las personas vinculadas a la administración mediante esta modalidad, **no son servidores públicos sino particulares contratistas** y su relación contractual está regulada por las disposiciones contenidas en las Leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007, y demás normas reglamentarias y complementarias de la materia.

En síntesis, en criterio de esta Dirección, las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios con la administración, no tienen derecho a participar en los programas de Bienestar de la entidad, entre ellos, incentivos pecuniarios o no pecuniarios”.

La Ley 909 de 2004 en el párrafo del artículo 36 en el cual 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 deben implementar programas de bienestar e incentivos – Decreto 1227 de 2005, de acuerdo con las normas vigentes.

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

Por lo anterior, la Entidad para el 2020 evidencia la necesidad e interés de desarrollar, mantener y fortalecer el programa de bienestar social, enfocado hacia el bienestar de los servidores públicos para un eficiente y eficaz servicio al ciudadano, que puedan disfrutar de lo que hacen, y al hacerlo poder contribuir en un equilibrio integral entre su vida familiar y laboral, generando un ambiente laboral feliz. El bienestar nos hace más productivos, el bienestar se da en convivencia, el bienestar es un asunto de todos. Así mismo, se tuvieron en cuenta los resultados de evaluaciones de actividades de 2019, el diagnóstico de necesidades de Bienestar 2020, donde se evidencian algunos de los intereses de los servidores públicos para que se desarrollen diferentes actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, de promoción y prevención de la salud, entre otras, que promuevan la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia con la entidad, y resultados de las encuestas de bienestar laboral aplicadas.

Esto contribuirá a la generación de un ambiente que sea percibido por el servidor público como impactante y decisivo en su satisfacción personal, en su bienestar, desarrollo propio y el de su familia, logrando así generar un efecto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales y clima laboral.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

A través de la ruta del bienestar se manejarán actividades para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, estudio, ruta para implementar incentivos basados en salario emocional, ruta para generar innovación con pasión. Con estas rutas se busca mejorar el entorno laboral en que se realiza el trabajo y estimular el reconocimiento y las experiencias de los servidores. Lo anterior, contribuirá al fortalecimiento de los procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales de los servidores públicos que laboran en el Instituto y de sus familias, así como también permitirá el fortalecimiento de la cultura institucional.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

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





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**JUSTIFICACION**

El Plan de Incentivos se encuentra contenido en el Sistema de Estímulos, reglamentado por el artículo 2.2.10.7 del decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública el cual establece en el artículo 2.2.10.8 *“Planes de Incentivos. 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. (Decreto 1227 de 2015, art. 76)”* en consonancia con lo establecido en el artículo 24 del decreto-Ley 1567 de 1998 y el artículo 36 de la Ley 909 de 2004.

La Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en cumplimiento de lo establecido dentro del marco legal para las entidades del estado, desarrolla el Plan de Estímulos e Incentivos con el objetivo de dar reconocimiento al desempeño individual de acuerdo a los niveles jerárquicos y equipos de trabajo con niveles de excelencia<sup>1</sup>. Los incentivos que se encuentran dentro del plan deben ser

<sup>1</sup> Decreto-Ley 1567 de 1998

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

motivadores con el fin de incrementar la conducta en este caso el nivel de desempeño con estándares de excelencia y contribución de calidad a la gestión. De allí la importancia de la aplicación de una encuesta que permitió detectar las preferencias de los servidores públicos.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

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





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**GLOSARIO DE TERMINOS**

**Bienestar social:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.

**Estímulos:** Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona y que se concretan en actividades o programas de bienestar laboral para el empleado y su grupo familiar.

**Incentivos:** Un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona con el objetivo de incrementar y mejorar el rendimiento.

**Programas:** Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***



**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**Calidad de Vida Laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

**Clima laboral:** Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

**Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.

---

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**1. MARCO NORMATIVO**

El **sistema de estímulos para los servidores públicos** se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.



Constitución Política de Colombia 1991.



Decreto-Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

---

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

-  Ley 443 de 1998, “Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”, derogada por el art. 58 de la Ley 909 de 2004, con excepción de los artículos 24, 58, 81 y 82. Reglamentada por el decreto Nacional 1572 de 1998.
-  Decretos 1572 de 1998, “por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998”.
-  Acuerdo 055 de 1999 de la Co
-  misión Nacional del Servicio Civil, “Por el cual se adopta el instrumento de Evaluación del Desempeño Laboral”
-  Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5, artículo 33- Establece los derechos de los servidores públicos y sus familiares a participar en programas de Bienestar Social que establezca el Estado.
-  Ley 909 de 2004 – Reglamenta la capacitación y la evaluación del desempeño para empleados públicos.
-  Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909 de 2004 y explicita los ejes centrales propuestos en el decreto 1567 de 1998.
-  Decreto 4661 de 2005, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.

---

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

-  Acuerdo 07 de 2006 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por la cual se señalan los criterios legales y se establecen las directrices de la CNSC para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en periodo de prueba”.
-  Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP
-  Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
-  Ley 1499 de 2017, Modelo Integrado de planeación y gestión - MIPG
-  Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional 2018 – DAFP
-  Decreto 051 de enero 16 de 2018 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

---

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

## **2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.1. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS**

La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

Contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor público y se debe establecer como un elemento indispensable en el proceso de planeación institucional.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

Así las cosas, el bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

Entonces, se puede entender al **sistema de estímulos** como **aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores**. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

---

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**

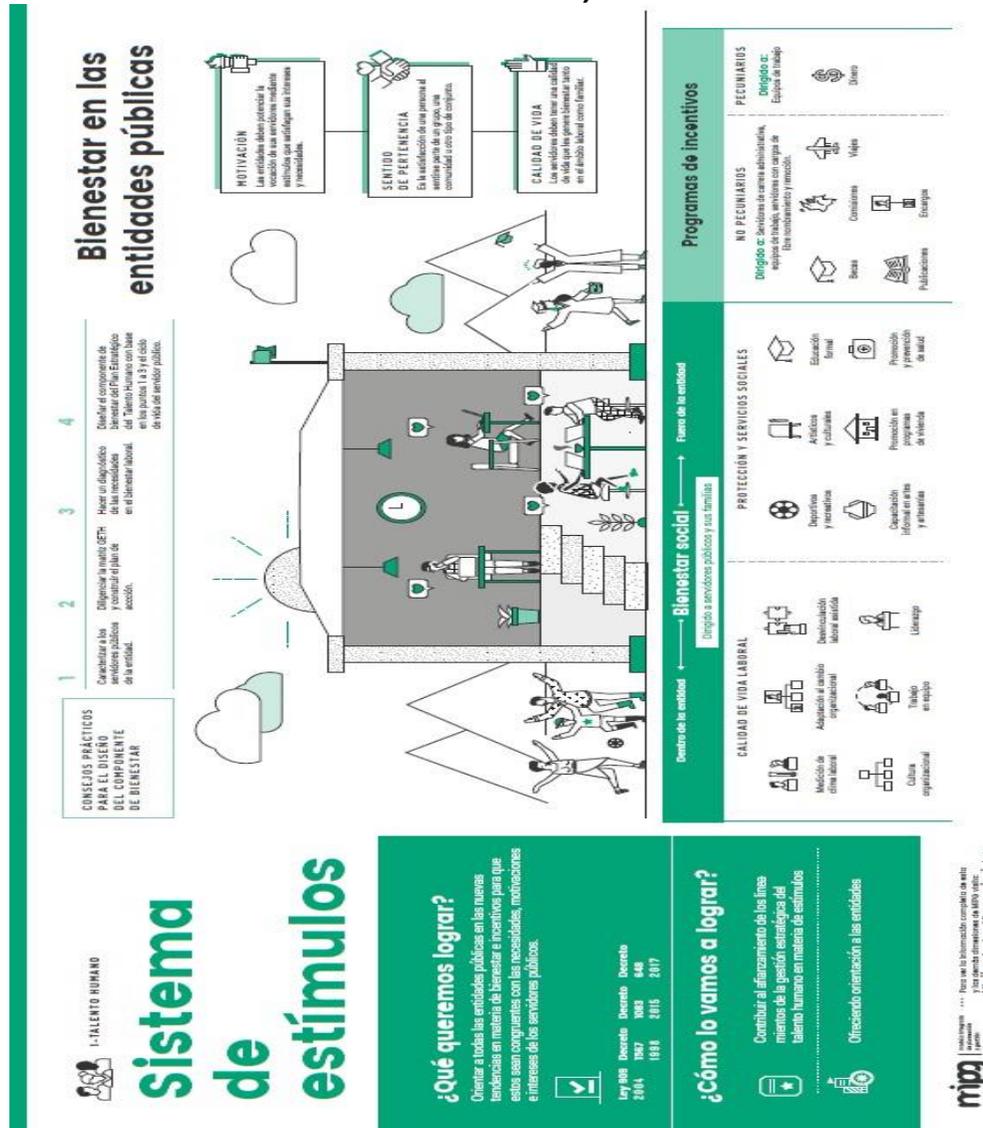




RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina

Ilustración No. 1. Sistema de estímulos para los servidores públicos (Decreto-Ley 1567/1998)



Fuente: Guía de estímulos de los servidores públicos, versión 1. Septiembre de 2018. Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP. Pag.11.

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina

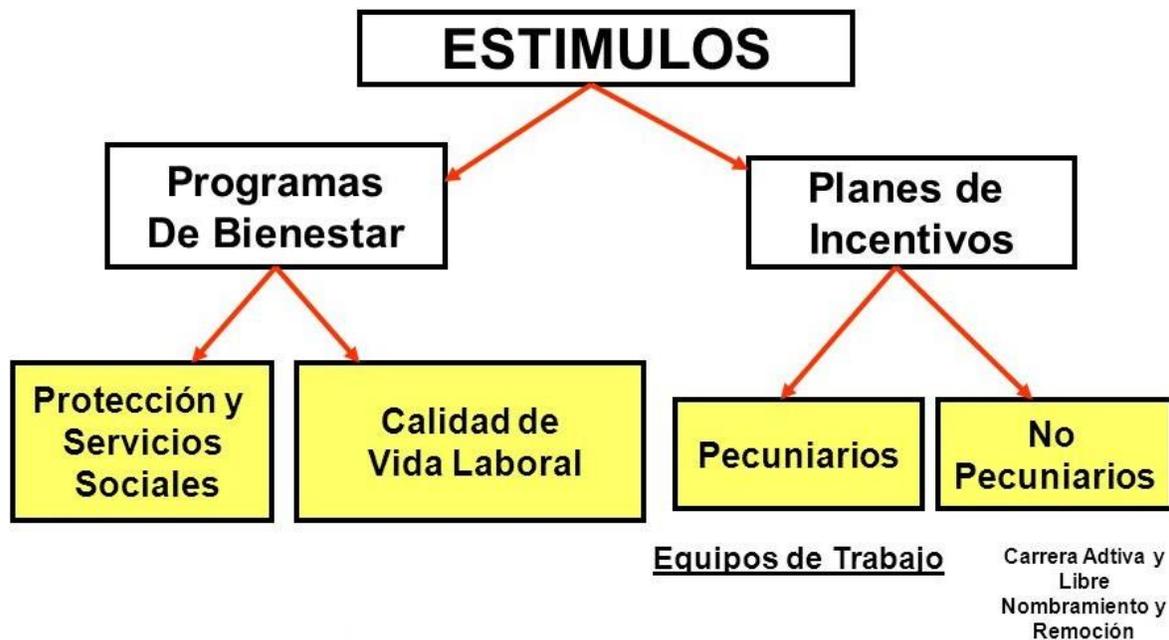
## 2.2. EJES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS

El sistema de estímulos comprende dos ejes principales:

✚ **Programas de bienestar social:** encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

✚ **Programas de incentivos:** encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Ilustración No. 2. Planes de Incentivos para los servidores públicos (Decreto-Ley 1567/1998)



“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”



RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina

### 3. LINEAMIENTOS/ORIENTACIONES SOBRE LOS ESTIMULOS/INCENTIVOS

✚ **¿Qué compone el sistema de estímulos para los servidores públicos de acuerdo con el Decreto-Ley 1567 de 1998?**

Se puede entender al sistema de estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas, y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal. Este sistema tiene dos componentes principales: **programas de bienestar social y programas de incentivos.**

✚ **¿Cuál es el propósito de la implementación de un sistema de estímulos en las entidades públicas?**

La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que mejore el desempeño institucional y

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

genere valor público para la ciudadanía. Por lo tanto, contar con un sistema de estímulos, que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo, es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor público y se debe establecer como un elemento indispensable en el proceso de planeación institucional.

 **¿A quiénes está dirigido el Programa de Incentivos de la entidad?**

De acuerdo con las disposiciones legales, los programas de incentivos están dirigidos a: servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo.

 **¿A quiénes está dirigido el Programa de Bienestar de la entidad?**

De acuerdo con el artículo 20 de la el Decreto-ley 1568 de 1998 y el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

En cuanto a la educación formal, si bien hace parte de los programas de bienestar social, está dirigida a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

 **¿Cada cuánto se debe hacer medición del clima laboral en las entidades?**

Según lo establece el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, esta medición se debe

---

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

hacer como mínimo cada dos años.

 **¿Es posible otorgar incentivos pecuniarios a servidores de forma individual?**

No. De acuerdo con las disposiciones legales, los incentivos pecuniarios (máximo 40 SMMLV) solo pueden ser otorgados a equipos de trabajo.

 **¿Cómo otorgar a los servidores de carrera y libre nombramiento y remoción los incentivos no pecuniarios?**

La entidad cuenta con autonomía para establecer los criterios de selección para los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción; así como el proceso de desempate en caso que sea necesario. Es importante tener en cuenta que, para el caso de servidores de carrera administrativa, se debe seleccionar al mejor servidor de carrera por cada nivel jerárquico y posteriormente seleccionar el mejor servidor de carrera<sup>3</sup> de la entidad. En este sentido, los incentivos no pecuniarios se otorgan de la siguiente manera:

1. Para servidores en carrera administrativa (CA): la calificación definitiva de la evaluación del desempeño.
2. Libre nombramiento y remoción (LNR):
3. **Gerentes públicos:** evaluación de su acuerdo de gestión (para mayor información, ver **Guía de gestión para los empleos de naturaleza gerencial: Anexos 1, 2 y 3**).

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

4. **Demás cargos de LNR:** criterios e instrumentos empleados para evaluar los servidores de carrera administrativa de la entidad.

 **¿Cómo se benefician las familias de los servidores del sistema de estímulos?**

Las familias de los servidores tienen derecho a las actividades que se desarrollen en el área de protección y servicios sociales, es decir, actividades recreativas, deportivas, culturales, etc.

 **¿Cuáles son las estrategias transversales de bienestar que pueden ser fácilmente adaptadas en las entidades?**

El Programa Servimos y la estrategia de Entorno Laboral Saludable (ELS) son transversales, pues integran articuladamente todos los temas contemplados en el componente de protección y servicios sociales. Por un lado, el Programa Servimos ofrece alianzas en seis líneas distintas de acción. Por otro lado, el ELS ofrece diagnósticos, seguimiento y evaluación de actividades, estrategias y buenas prácticas que se desarrollen en esta área.

 **¿Es procedente que un servidor público reciba auxilio educativo para sus hijos sin que se configure la prohibición de percibir doble asignación del tesoro público?**

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

De acuerdo con el concepto 234201 de 2016, emitido por la Dirección Jurídica de Función Pública, se establece que: una vez revisadas las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades comunes a todos los servidores públicos, en especial el artículo 128 de la Constitución Política, no se evidencia que se configure la inhabilidad de percibir doble asignación del tesoro público para quien haya sido beneficiario de un auxilio educativo para sus hijos por cuanto los auxilios educativos que percibe el servidor público para sus hijos no constituyen salario o remuneración directa por la prestación del servicio, sino que estos hacen parte del sistema de estímulos para los empleados del Estado.

### **3.1. OBLIGACIONES RESPECTO DEL PLAN DE INCENTIVOS**

#### **3.1.1. Obligaciones de los servidores**

1. Asumir el proceso de calificación de servicios como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional
2. Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes
3. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos
4. Conformar equipos de trabajo para participar en el Plan de Incentivos para equipos de trabajo de excelencia

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

5. Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo
6. Poner a disposición de la entidad los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser aplicados en lo que la entidad considere pertinente.

**3.1.2. Obligaciones de la entidad**

1. Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de incentivos
2. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan Anual de Incentivos
3. Conformar y poner en funcionamiento el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos
4. Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos
5. Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la entidad
6. Cumplir con los términos previstos en el presente plan para desarrollar objetiva, legal e imparcialmente el sistema de estímulos e incentivos de la entidad

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

El Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos podrá declarar desierta la elección del mejor equipo, del mejor servidor, o de los mejores servidores por cada nivel, si los candidatos no cumplen a satisfacción con los requerimientos previstos, situación que igualmente será plasmada en acto administrativo.

### **3.2. DEFINICIÓN DE NIVEL SOBRESALIENTE**

Un servidor es calificado en nivel sobresaliente cuando el resultado de su evaluación del desempeño individual es igual o superior a noventa (90) puntos en una escala de cien (100) puntos en la escala de valoración. Por este motivo, los incentivos son personales e intransferibles.

#### **3.2.1. Condiciones que exige la aplicación de este Plan de Incentivos por desempeño en nivel sobresaliente:**

Para que el Plan de Incentivos cumpla con sus objetivos, existen condiciones previas que deben cumplir todos los servidores de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial y la Contraloría como entidad:

1. Concepción de la calificación de servicios y del proceso de evaluación del desempeño como un instrumento de gestión

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

2. Directivos que efectúen seguimientos a los procesos adelantados y retroalimentación permanente al desempeño de los servidores a su cargo, facilitando el mejoramiento continuo
3. Servidores dispuestos a tener un autocontrol sobre su propio desempeño a través de mecanismos de registro y establecimiento de planes de trabajo y acciones de mejora que le permitan el logro de los objetivos propuestos
4. Fomentar la cultura institucional de la planeación, la evaluación y el seguimiento
5. Mejoramiento de mecanismos de comunicación entre líderes y colaboradores que faciliten la retroalimentación positiva
6. Identificación de debilidades y fortalezas en las competencias de los servidores, insumo para los programas anuales de bienestar y capacitación

### **3.3. TIPOS DE INCENTIVOS QUE PUEDE CONTEMPLAR EL PLAN**

El Plan de Incentivos el cual debe incluir por lo menos seis de los que se relacionan a continuación, los cuales podrán ser seleccionados por los servidores elegidos como mejores de cada nivel:

**3.3.1. Comisiones de estudio remuneradas:** Estas se concederán para adelantar estudios formales en una institución educativa escogida por el beneficiario, debidamente reconocida

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

por las instancias competentes. Los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, de la dependencia y/o la entidad. Los trámites de admisión académica correrán a cargo del beneficiario, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito. El comisionado tendrá derecho a devengar el sueldo durante el tiempo que dure la comisión de estudios. Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio y del horario establecido en el programa.

**3.3.2. Becas para Educación Formal:** En una institución educativa escogida por el beneficiario, la cual debe estar reconocida por las instancias competentes. Cuando se trate de estudios de postgrado, los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, de la dependencia y/o la entidad. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito, el dinero se cancelará directamente a la institución educativa. Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio.

**3.3.3. Programas de turismo social:** Además de esta relación de incentivos, todos los servidores seleccionados como los mejores, tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

- a) Mención especial con copia a la historia laboral.
- b) Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos de la entidad.
- c) Inscripción en el libro de empleados excelentes.

**3.4. TÉRMINOS PARA DESARROLLAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y ENTREGA  
DEL INCENTIVO**

La Contraloría Auxiliar entregará al Comité de Incentivos, de acuerdo con el cronograma establecido, el listado de Calificación de Servicios de todos los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, correspondiente al año inmediatamente anterior, señalando para los diferentes niveles administrativos aquellos servidores cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente.

El Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, realizará la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos, con lo cual dará inicio al proceso de selección del mejor servidor de carrera administrativa, del mejor de libre nombramiento y remoción de cada nivel entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de conformidad con los instrumentos y criterios técnicos establecidos para tal fin. Para ello, solicitará la argumentación de la calificación e inscripción del servidor al jefe inmediato.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

El Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos realizará la selección del mejor servidor de carrera administrativa, del mejor de libre nombramiento y remoción de cada nivel de acuerdo con el cronograma establecido y una vez proferido el correspondiente acto administrativo reunirá a los seleccionados y ofrecerá los incentivos previstos en el plan anual institucional para que estos escojan los de su preferencia, en el siguiente orden:

1. El mejor empleado de carrera de conformidad con los grupos establecidos de la entidad, escogerá en primer lugar el incentivo de su preferencia.
2. El mejor empleado de libre nombramiento y remoción tendrá igualmente derecho a seleccionar el incentivo de su interés entre las opciones presentadas.
3. Los demás empleados escogerán por acuerdo o por sorteo cuando no sea posible el acuerdo.

**3.5. PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE EMPATE**

La contraloría Auxiliar será quien cumpla con la labor de dirimir los empates que durante el proceso se puedan presentar a través de los criterios que se establecerán considerando los principios de igualdad, objetividad y mérito.

En caso de presentarse empate entre dos o más servidores públicos será la Contraloría Auxiliar quien definirá el ganador y para esto tendrá en cuenta los siguientes criterios:

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

1. El mayor promedio de las dos últimas evaluaciones del desempeño inmediatas anteriores a la postulación.
2. Número de nominaciones al mejor servidor.
3. Antigüedad: Solo podrá ganar por este ítem de desempate por un periodo cada dos años.
4. Sorteo: Se realizará en conformidad con el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

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





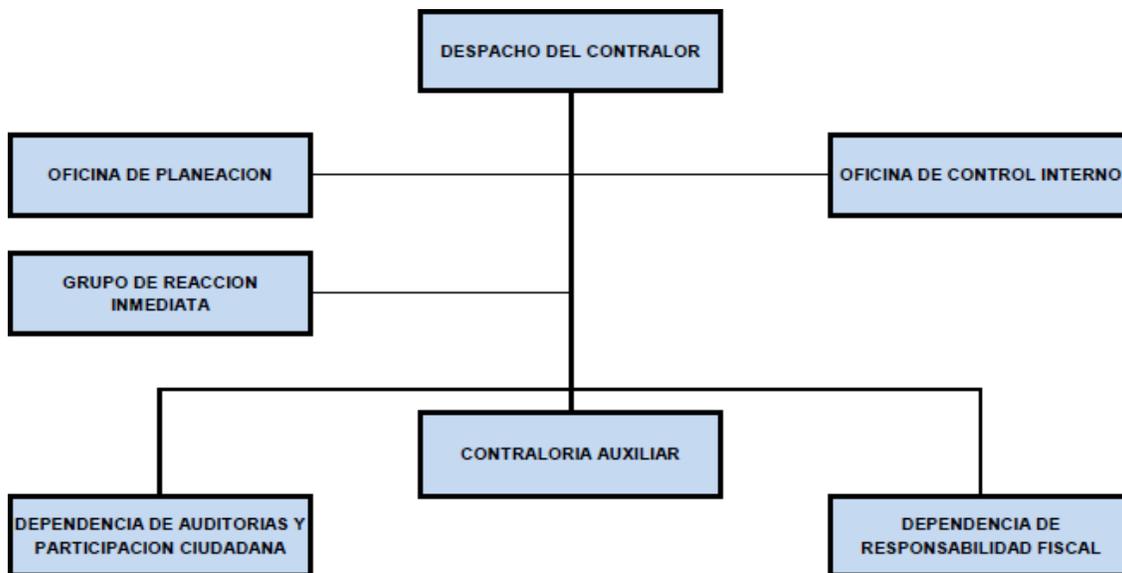
**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

**4.1. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD**

**Ilustración No. 3: Organigrama de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina**



Fuente: Contraloría Auxiliar-Gestión del Talento Humano

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**4.2. DEPENDENCIAS**

**4.2.1. Perfil de las Dependencias**

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>FUNCION</b>
<b>DESPACHO DEL CONTRALOR</b>	Realizar el direccionamiento de la Contraloría, mediante estrategias de gerencia moderna y participativa que articulen los procesos de planificación, dirección, coordinación y control, tanto de los procesos administrativos como misionales de la entidad para el ejercicio efectivo del control Fiscal en el departamento Archipiélago
<b>CONTRALORIA AUXILIAR</b>	Apoyar al Direccionamiento de la Contraloría General del Departamento Archipiélago, en especial lo referente a la administración de personal y al apoyo en el control de legalidad
<b>PLANEACION</b>	Determinar, formular y armonizar los instrumentos programáticos de la entidad basada en los principios de la administración pública para el cumplimiento de la misión Institucional
<b>CONTROL INTERNO</b>	Medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos previstos
<b>RESPONSABILIDAD FISCAL Y COBRO COACTIVO</b>	Tramitar los procesos de responsabilidad Fiscal y sancionatorios fiscales en términos establecidos por las leyes que rigen la materia, determinando la existencia o no de daños al patrimonio público o la violación de disposiciones que den lugar a la aplicación de sanciones, de conformidad con la ley 42 de 1993

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

<b>AUDITORIAS Y PARTICIPACION CIUDADANA</b>	Coordinar y ejecutar las políticas, estrategias, programas y proyectos relacionados con el ejercicio de la vigilancia fiscal de manera integral en marco a la revisión y rendición de cuentas y participación ciudadana para evaluar la gestión fiscal de los sujetos de control
---	--

#### **4.3. NUESTRO RECURSO HUMANO: PLANTA DE PERSONAL**

Para el cumplimiento de sus funciones la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina posee una planta global, conformada por 25 cargos (Ordenanza No. 003 del 30 de abril de 2006), de los cuales todos se encuentran provistos.

**Cuadro No. 1: Niveles y Número de Empleados**

<b>NIVEL JERARQUICO</b>	<b>NUMERO DE EMPLADOS</b>
Nivel Directivo	3
Nivel Asesor	3
Nivel Profesional	10
Nivel Técnico	2
Nivel Asistencial	7
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

**Fuente: Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales 2015, ajustado por la Resolución No. 208 de Junio 2 de 2015, Contraloría General Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina**

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



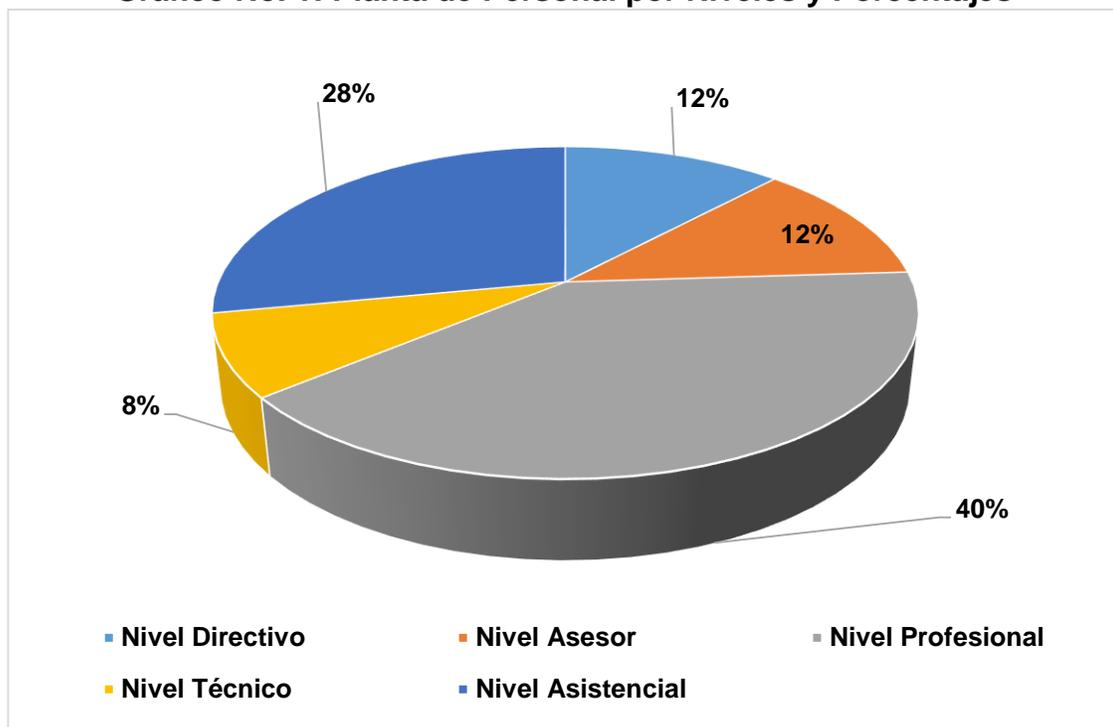


**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

Actualmente la planta de personal de la entidad está organizada por 25 empleos de conformidad con la Ordenanza No. 003 del 30 de abril de 2006 y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales 2015, ajustado por la Resolución No. 208 de junio 2 de 2015.

**Grafico No. 1: Planta de Personal por Niveles y Porcentajes**



De los 25 empleados que conforman la planta global de la Contraloría General del Departamento Archipiélago, el 40% corresponden al nivel profesional, el 28% al nivel asistencial, el 12% al nivel directivo y asesor, respectivamente. El nivel técnico cuenta con

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**



**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

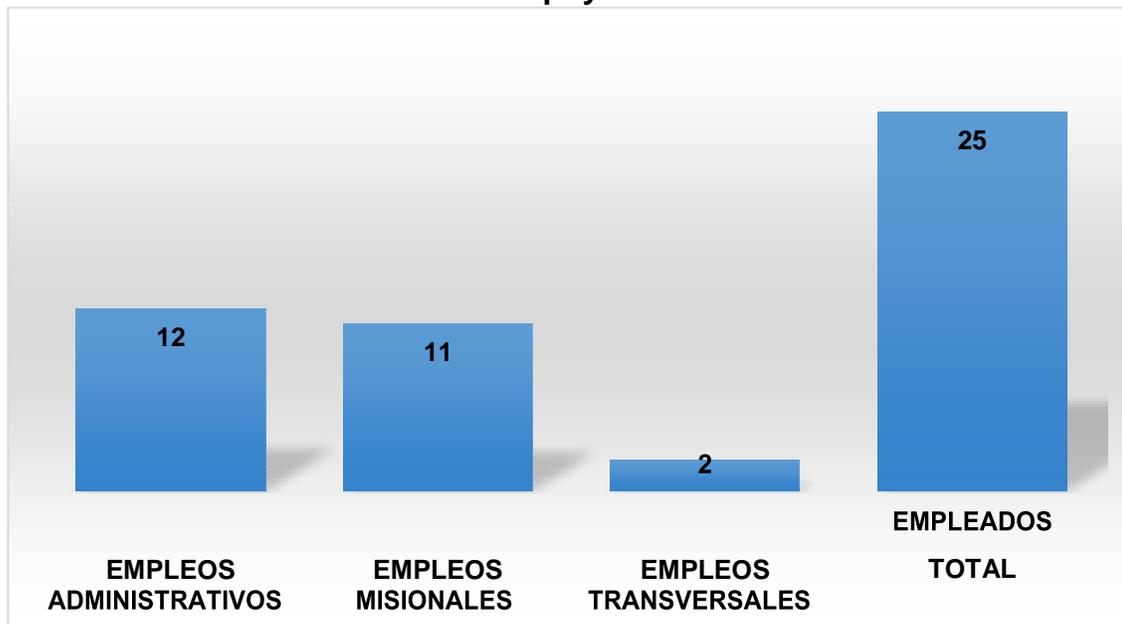
el menor número de empleados en tan solo un 8%.

**Cuadro No. 2: Proporción Empleos Misionales – Empleos Administrativos y/o de Apoyo**

EMPLEOS ADMINISTRATIVOS	EMPLEOS MISIONALES	EMPLEOS TRANSVERSALES	TOTAL EMPLEADOS
12	11	2	25

Fuente: Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales 2015, ajustado por la Resolución No. 208 de Junio 2 de 2015, Contraloría General Departamental del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina

**Grafico No. 2: Proporción Empleos Misionales – Empleos Administrativos y/o de Apoyo**



Del total de la planta de personal, 25 empleados, 11 empleados, equivalente al 44%,

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

desempeñan funciones Misionales; 12, es decir el 48% realizan funciones Administrativas, y 2 realizan funciones transversales o de apoyo.

**Cuadro No. 3: Planta de Cargos 2019**

<b>DENOMINACION DEL EMPLEO</b>	<b>No. DE CARGOS</b>
Contralor	1
Contralor Auxiliar	1
Jefe de Oficina	2
Profesional Especializado	2
Asesor	2
Profesional Universitario	8
Técnico Operativo	2
Secretario Ejecutivo	1
Auxiliar Administrativo	1
Secretario	2
Ayudante	1
Auxiliar de Servicios Generales	1
Conductor	1
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

Fuente: Ordenanza No. 003 del 30 de abril de 2006

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

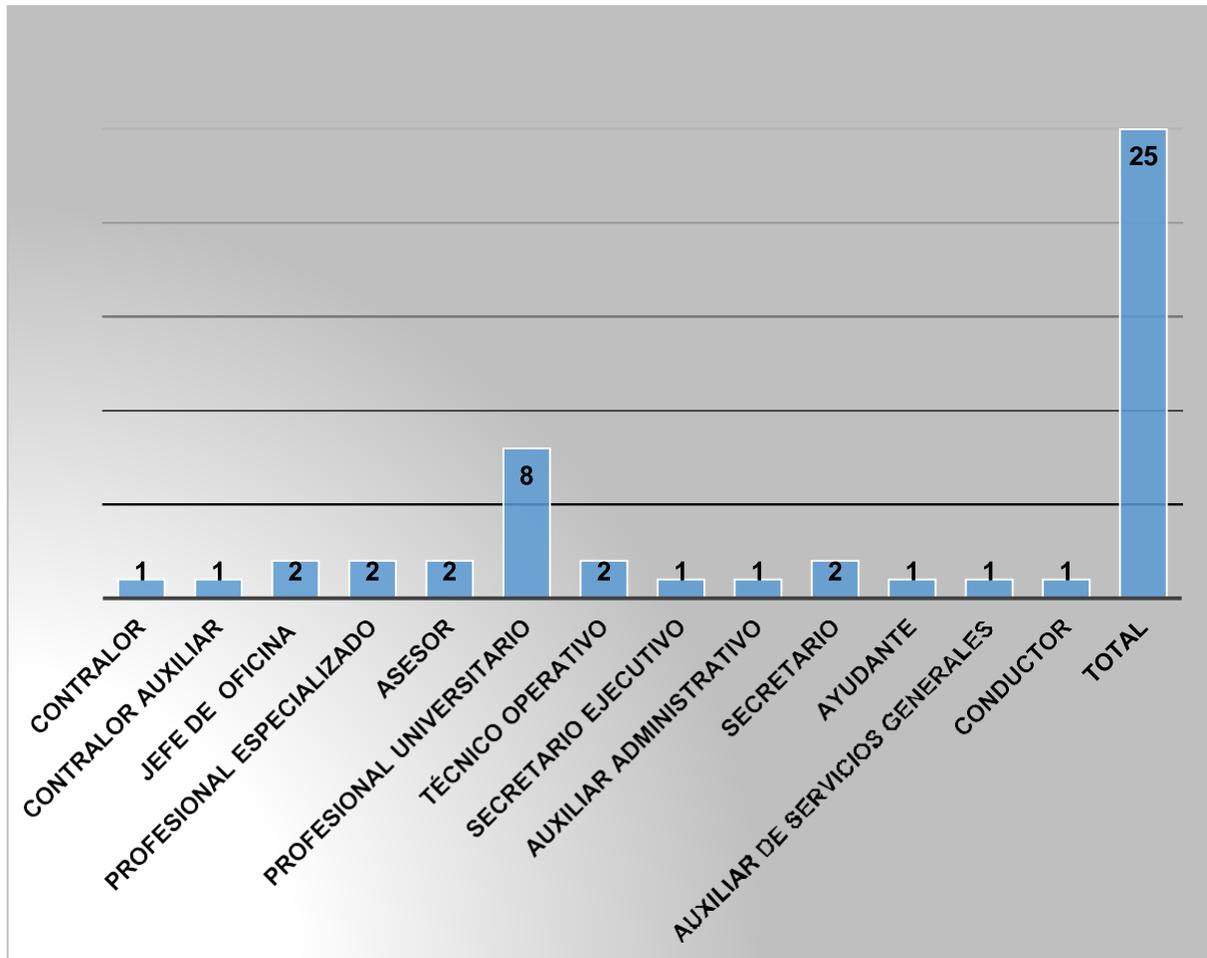




**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**Gráfico No. 3: Planta de Cargos 2019**



**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**

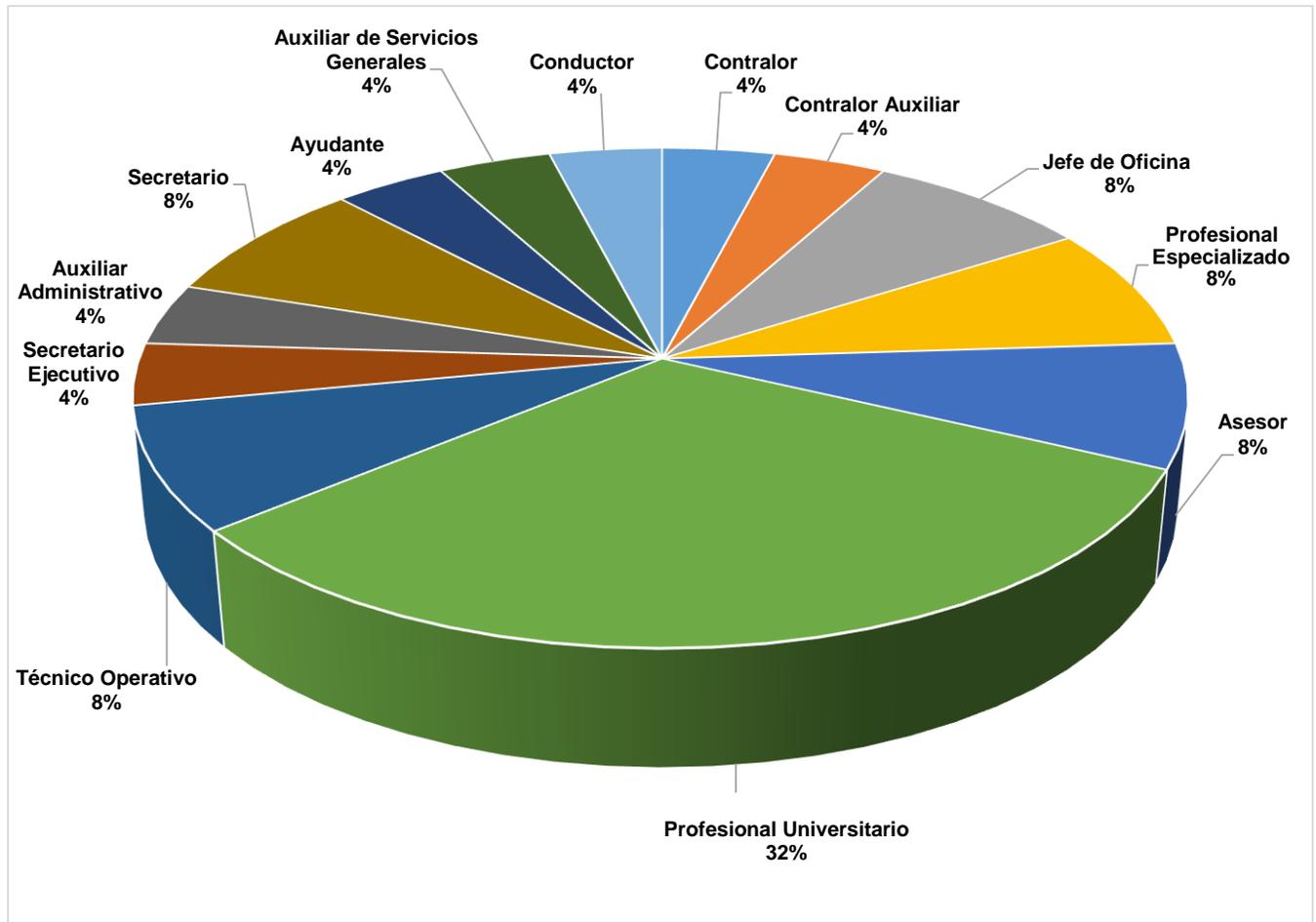




**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**Grafico No. 4: Planta de Cargos 2019**



**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

La Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina poseen una planta global, conformada por 25 cargos (Ordenanza No. 003 del 30 de abril de 2006)

**Cuadro No. 4: Planta de Cargos 2019 (A 31 de diciembre de 2019)**

<b>TIPO DE VINCULACION</b>	<b>No. DE CARGOS</b>
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	7
CARRERA ADMINISTRATIVA	15
CARRERA ADMINISTRATIVA (PROVISIONALIDAD)	2
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

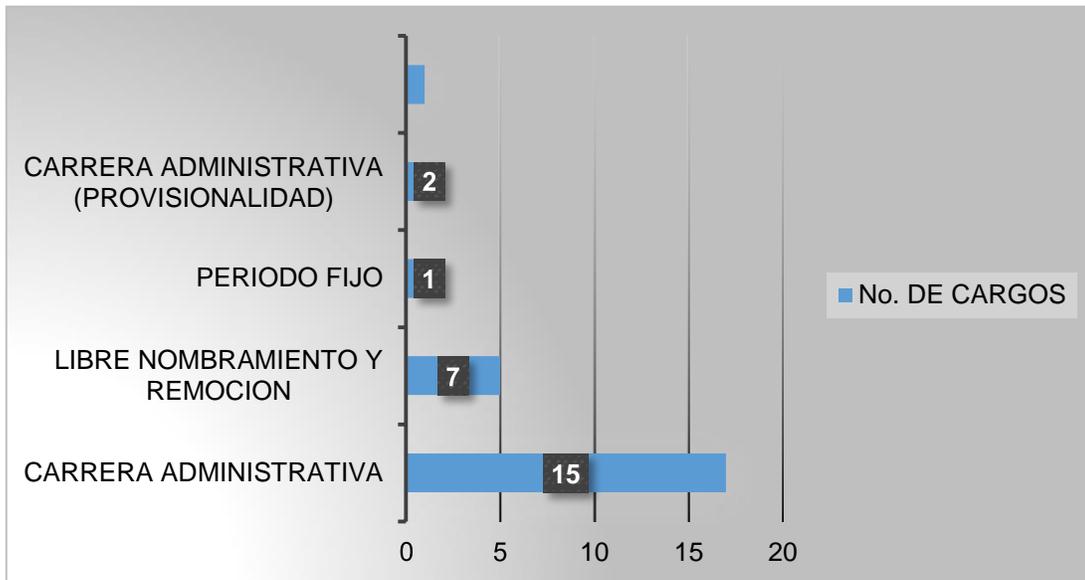




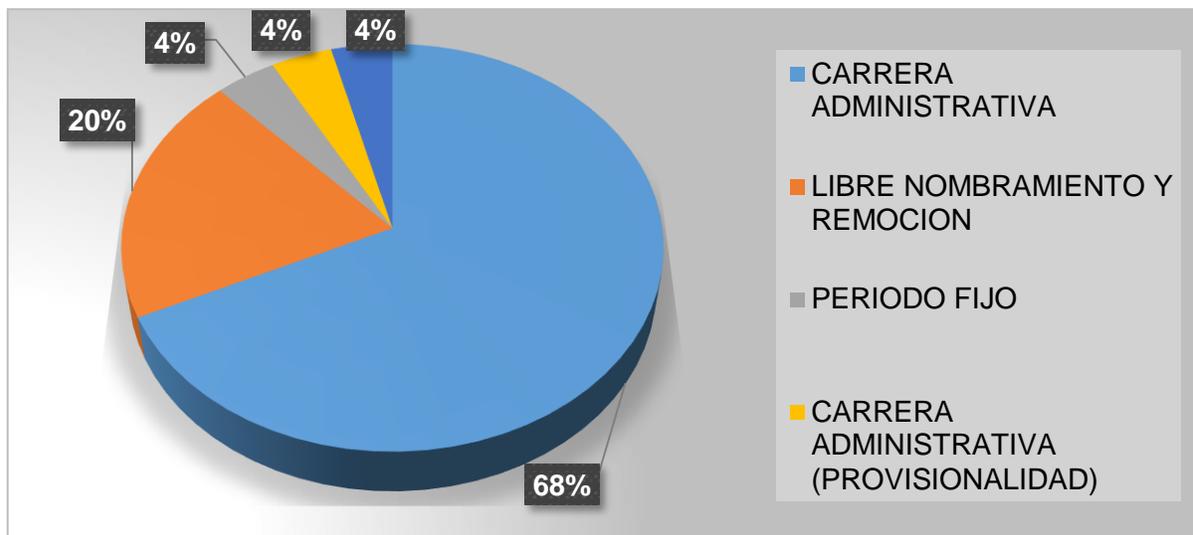
**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**Grafico No. 5: Planta de Cargos 2019 (A 31 de diciembre de 2019)**



**Grafico No. 6: Planta de Cargos 2019 (A 31 de diciembre de 2019)**



*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

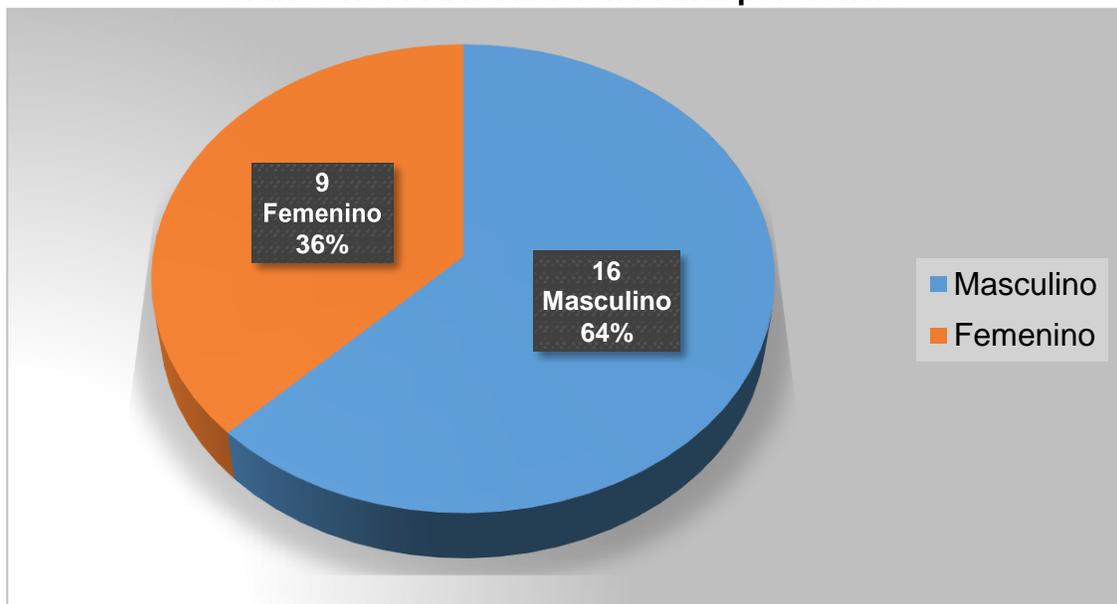
*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

En la actualidad la planta de cargos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina está autorizada para 25 Servidores Públicos de los cuales 1 empleo es de periodo fijo, 5 son de libre nombramiento y remoción, 19 cargos son de carrera de los cuales 1 está ocupado en provisionalidad y 1 está en vacancia.

**Cuadro No. 5: Distribución Planta por Genero**

GENERO	TOTAL	%
Masculino	16	64
Femenino	9	36
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Grafico No. 7: Distribución Planta por Genero**



*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019  
(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

De los 25 servidores públicos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, a la fecha de elaboración del programa de bienestar social **16 son del género masculino** y **9 son del género femenino (9 mujeres)**, lo que corresponde a un 64% y 36% respectivamente.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

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





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA LA FORMULACION DEL PLAN**  
**INSTITUCIONAL DE ESTIMULOS**

**5.1. ENCUESTA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL PARA**  
**MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS EN LA ENTIDAD**

El Diagnóstico del Plan de Estímulos para 2020, fue realizado a través de una encuesta, estructurada, diseñada y apoyada en documentos y guías del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, lo que facilitó el diseño, envío, diligenciamiento y recolección de datos final para la elaboración del diagnóstico.

La encuesta fue aplicada al 100% de los servidores públicos de planta de la entidad, con una participación final de 20 servidores públicos que conforman la planta de personal actual (80%). A todos los encuestados se les preguntó acerca de sus necesidades y expectativas en materia de protección y servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos para el año 2020.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San  
Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**5.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA**

La encuesta individual de necesidades de estímulos e incentivos arrojó los resultados que se describen a continuación, por parte de los 20 servidores públicos que respondieron efectivamente consultado:

**PRIMERA PARTE:**

**¿Conoce el Sistema de Estímulos de la Entidad?**

El 60% de los encuestados manifestó conocer el Sistema de Estímulos de la Entidad, mientras que el 15% manifestó no conocerlo.

**¿El Sistema de Estímulos e Incentivos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?**

El 40% de los encuestados considera que el Sistema de Estímulos e Incentivos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad, mientras que el 30% considera que no lo hace.

**¿El Sistema de Estímulos e Incentivos actual de la entidad favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?**

El 40% de los encuestados considera que el Sistema de Estímulos e Incentivos actual favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar, mientras que el 30% considera que no lo hace.

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**¿El Programa de Estímulos e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo?**

El 35% de los encuestados considera que el Programa de Estímulos e Incentivos actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo, mientras que el 35% considera que no lo hace.

**¿Considera que la entidad, al realizar diferentes actividades de Estímulos e Incentivos, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?**

El 50% de los encuestados considera que la entidad al realizar diferentes actividades de Estímulos e Incentivos, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores, mientras que el 20% considera que no lo hace.

**¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos e Incentivos que otorga la Entidad?**

El 40% de los encuestados considera estar de acuerdo con el Sistema de Estímulos e Incentivos que otorga la Entidad, mientras que el 30% considera que no lo considera así.

**SEGUNDA PARTE:**

Cuando se les consultó a los servidores públicos ¿qué incentivo les gustaría recibir por desempeño individual?, la mayoría manifestó preferir en el siguiente orden de prioridad:

- Apoyo para el pago de la matrícula de un semestre o trimestre, de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección del funcionario seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

aprobado y reconocido por las autoridades competentes.

- Tres (3) días de permiso remunerado.
- Turismo familiar y reconocimiento público a la labor meritoria mediante placa honorífica por parte del Contralor General.

**TERCERA PARTE**

Cuando se les consultó a los servidores públicos ¿qué incentivo les gustaría recibir por equipos de trabajo?, se percibe que relativamente se prefieren de manera equitativa todas las alternativas planteadas, en un 25% aproximadamente cada una de las cuatro alternativas:

- Bonos de vestuario, alimentación o electrodomésticos para los miembros del equipo.
- Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por uno o varios de los funcionarios ganadores con su respectivo cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos.
- Bono de inscripción a gimnasio para uno o varios miembros del equipo.
- Apoyo en Diplomado o cursos formales (idiomas, sistemas entre otros) para uno o varios miembros del equipo.

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San  
Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**5.3. CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA**

De la aplicación de la encuesta a los servidores públicos de la entidad se puede concluir que pese a que la mayoría manifiesta conocer el Sistema de Estímulos e Incentivos de la entidad, no existe la percepción que éste permita contribuir a que su trabajo sea eficaz y productivo. Además, existe una percepción débil a que el sistema contribuya a incrementar su compromiso, desempeño en la Entidad, favorecer el mejoramiento de la vida familiar, y a estar de acuerdo con el sistema actual.

Por tal razón, se recomienda mayor penetración y robustez en la implementación del Plan de Estímulos e Incentivos, partiendo de la construcción, motivación, socialización, sensibilización y cursos de acción que permitan mayor efectividad e impacto de este instrumento de planeación del talento humano.

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

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





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**6. FORMULACION DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

Nuestro Plan de Incentivos es una estrategia destinada a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual en cada nivel jerárquico, así como los grupos de trabajo que desarrollen un proyecto en beneficio a la gestión y el desempeño de la entidad.

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San  
Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

<b>ORGANIZADOR</b>	Contralor Auxiliar-Líder de Proceso De Talento Humano
<b>PERIODICIDAD</b>	Anual
<b>CLASES DE INCENTIVOS</b>	 Pecuniarios  No Pecuniarios

### 6.1. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PLAN DE INCENTIVOS

- 1. Humanización del trabajo:** Dar la oportunidad a los servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica.
- 2. Equidad y justicia:** Promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- 3. Sinergia:** Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como al Ministerio.
- 4. Objetividad y transparencia:** Definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.
- 5. Coherencia:** La entidad deberá cumplir con lo establecido en el Sistema de Estímulos a través del Plan de Incentivos.
- 6. Articulación:** Los incentivos deberán definirse de manera tal que satisfagan tanto

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

necesidades materiales como espirituales de los servidores.

## **6.2. PERIODICIDAD**

Anualmente la entidad a través de la Contraloría Auxiliar, establece el plan, evalúa, define y premia a los mejores servidores de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, a los mejores equipos de trabajo, y a otros servidores que la entidad considere, por sus aportes al crecimiento de la institución. Lo anterior sin perjuicio de los ajustes y correctivos que se efectúen durante el año como resultado de una estrategia de mejoramiento continuo que fortalezca el trabajo en equipo y el desempeño individual que se considere en los objetivos de la evaluación del desempeño.

## **6.3. CRONOGRAMA**

Durante el primer semestre de cada año la Contraloría Auxiliar realizará el proceso de selección del mejor servidor público y durante el segundo semestre se realizará el proceso de inscripción, evaluación y elección del mejor equipo de trabajo (Ver Cronograma de Actividades).

La proclamación de los mejores servidores públicos y mejores equipos de trabajo se hará

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San  
Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

antes del 30 de diciembre de 2020 dando cumplimiento a lo establecido en el párrafo 2 del artículo 2.2.10.15 Decreto 1083 del 2015.

#### **6.4. RESPONSABLE DEL PLAN**

La Contraloría Auxiliar tiene la responsabilidad de preparar anualmente el proyecto del Plan de Incentivos, efectuar su seguimiento y control y coordinar el proceso de otorgamiento y reconocimiento de éstos.

#### **6.5. COMITÉ DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Para asesorar y apoyar en la definición de las políticas de talento humano relacionadas con reconocimientos, incentivos y estímulos, plan anual de incentivos, criterios de participación evaluación y desempate, seleccionar al mejor servidor de cada nivel y seleccionar el mejor servidor de cada Dependencia, hacer evaluaciones y vigilar la correcta aplicación del Plan Institucional de incentivos, se realizará en el seno del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, integrado por:

-  El Contralor General Departamental o su delegado, quien lo presidirá.
-  El Jefe de la Oficina de Planeación
-  El Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la entidad
-  El Representante de los empleados en la Comisión de Personal y su suplente

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

(Ver Resolución No. 403 de agosto 24 de 2001).

## **6.6. OBJETIVOS**

### **6.6.1. General**

Fortalecer en los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad, un concepto de desempeño en nivel sobresaliente para así realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### **6.6.2. Específicos**

1. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de las y los servidores en el desempeño de su labor.
2. Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
3. Contribuir al desarrollo del potencial de las y los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad.
4. Permitir el reconocimiento y premiar el valor agregado en nivel sobresaliente, que el servidor hace a su trabajo.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

5. Estimular la creación adicional de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta la entidad.
6. Contribuir a la generación de una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

#### **6.7. POBLACION OBJETIVO**

Se benefician del Plan de Incentivos los servidores públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad de la siguiente manera:

1. El mejor servidor de carrera administrativa por nivel (asesor, profesional, técnico y asistencial), como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año anterior.
2. El mejor servidor de libre nombramiento y remoción con calificaciones en nivel sobresaliente.
3. Los servidores de la entidad que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.
4. Otros servidores que la entidad considere, por sus aportes al logro de la misión institucional.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San  
Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**6.8. CLASES DE INCENTIVOS**

Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, existen dos tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta en el Plan de Incentivos de la entidad:

**6.8.1. No pecuniarios:** Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar:

1. Traslados, encargos.
2. Comisiones, becas, proyectos especiales.
3. Programas de Turismo Social.
4. Mención especial con copia a hoja de vida de cada uno de sus integrantes..
5. Publicación del proyecto en la página Web de la Unidad.
6. Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos de la entidad.

**6.8.2. Pecuniarios:** Dirigido a equipos de trabajo y con un reconocimiento económico equivalente máximo a cuarenta (40) SMMLV.

En la entidad se otorgarán los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los servidores públicos elegidos como mejores de cada nivel, así como entrega de incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores proyectos presentados por grupo.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**6.9. LINEAS DE ACCION**

**6.9.1. Decreto 1227 de 2005, Artículo 76.** 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 la entidad. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**6.9.2. Decreto 1227 de 2005, Artículo 78.** 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 de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor.

**6.9.3. Decreto 1227 de 2005, Artículo 79.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

El mejor empleado de carrera 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.

**6.9.4. Decreto 1227 de 2005, Artículo 80.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**6.10. COMO SE ESTABLECE EL NIVEL DE EXCELENCIA PARA LOS INCENTIVOS**

1. **A nivel individual**, para servidores en carrera administrativa (CA): la calificación definitiva de la evaluación del desempeño

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San  
Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

2. **Equipo de trabajo:** los resultados del equipo de trabajo en términos de calidad y mejora en la prestación de servicios (lo que en la Guía de GETH es definido como generación de valor público)
3. **Libre nombramiento y remoción (LNR):**
  - ✓ **Gerentes públicos:** evaluación de su acuerdo de gestión (para mayor información, ver **Guía de gestión para los empleos de naturaleza gerencial: Anexos 1, 2 y 3**)
  - ✓ **Demás cargos de LNR:** criterios e instrumentos empleados para evaluar los servidores de carrera administrativa de la entidad.

### **6.11. PROCESO DE SELECCIÓN**

La entidad cuenta con autonomía para establecer los criterios de selección para los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo; así como el proceso de desempate en caso que sea necesario.

Es importante tener en cuenta que para el caso de servidores de carrera administrativa, se debe seleccionar al mejor servidor de carrera por cada nivel jerárquico y posteriormente seleccionar el mejor servidor de carrera, quien será el que mejor calificación tenga.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San  
Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

Entre los requisitos básicos que deben tener los servidores (tanto de CA como de LNR) se encuentran:

**6.11.1. Incentivos Individuales**

1. Tener más de un (1) año de tiempo de servicios continuos
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior
3. Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme

**6.11.1.1. Elección de servidores públicos para recibir los incentivos**

Con base en la Evaluación de Desempeño Laboral (EDL), el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos escogerá a quienes hayan obtenido mayor puntaje en cada nivel, en caso de empate el comité aplicará criterios objetivos de desempate, dejando constancia de ello.

**6.11.2. Incentivos Grupales**

En concordancia con los artículos 2.2.10.14 y 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, los Programas de Incentivos Institucionales para los equipos de trabajo deben establecer si la selección del mejor equipo se hace a partir de dos opciones (excluyentes):

1. Un proyecto u objetivo que ya haya concluido y sea objeto de evaluación.
2. Resultados del trabajo que respondan a criterios de excelencia y que además

signifiquen una mejora en los servicios que la entidad presta a sus grupos de valor.

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**6.11.2.1. Reglas básicas**

1. Realizar una sustentación pública del proyecto nominado por parte del equipo de trabajo.
2. Conformar un equipo evaluador que puede ser integrado tanto por servidores de la misma entidad como expertos externos.
3. Los equipos serán seleccionados por mérito basado en el puntaje de las evaluaciones.
4. Los incentivos pecuniarios para el equipo de trabajo ganador serán asignados mediante Acto Administrativo.
5. Los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar recibirán los incentivos no pecuniarios disponibles y que sean de su preferencia.

**6.11.2.2. Conformación del equipo de trabajo**

Los equipos estarán conformados por **máximo cinco (5) servidores**, de los cuales al menos **dos (2) deben ser de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción**, independientemente que sean de diferentes dependencias de la entidad, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y/o asistencial. Los servidores vinculados ~~mediante nombramiento Provisional podrán hacer parte de un equipo de trabajo como~~ *“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

personal de apoyo exclusivamente, sin que esto le genere un incentivo.

**6.11.2.3. Tipos de Proyectos a proponer por Grupo**

1. Por Proyecto
2. Por Proceso
3. Cultura Organizacional

**6.11.2.4. Condiciones**

El proyecto inscrito debe apuntar al logro de uno de los objetivos institucionales definidos en el Plan Estratégico Institucional 2017-2019, Plan de Acción, o el Plan Nacional de Desarrollo.

El grupo deberá presentar el proyecto al jefe en las fechas señaladas.

El jefe de dependencia expedirá su concepto sobre la conveniencia, pertinencia o necesidad del proyecto y será el responsable de radicar la inscripción del proyecto para participar en el Plan de Incentivos, para lo cual remitirá al Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos el concepto junto con la información sobre el mismo a través de Talento Humano.

---

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San  
Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**6.11.2.5. Evaluación del Proyecto**

El jefe inmediato, el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y el Líder de Talento Humano serán los responsables de evaluar, hacer seguimiento y retroalimentar el desarrollo de los proyectos inscritos.

FASES	DESCRIPCION	FECHA	PUNTUACION	%
FASE I	Presentación en conversatorio en el mes de julio del avance y aportes de los proyectos presentados por los equipos durante el primer semestre.	31 de Julio de 2020	0 a 30 puntos	30%
FASE II	Informe final y presentación del proyecto con resultados en audiencia pública ante el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos.	2 de Diciembre de 2020	0 a 70 puntos	70%
<b>TOTAL PORCENTAJE</b>				<b>100%</b>

La FASE II cuyo objetivo es la evaluación final, tendrá en cuenta los siguientes criterios:

Consecución de los objetivos propuestos	20%	<b>70%</b>
Servicio a las y los ciudadanos y demás partes interesadas que requieren de los servicios que presta la entidad y/o articulación y consolidación del Sistema Integrado de Gestión SIG de la entidad	15%	
Soporte teórico y metodológico del proyecto	15%	
Sistema de información o software soporte	15%	
Aplicabilidad futura del producto entregado para la entidad	20%	
Funcionamiento como equipo de trabajo	15%	
<b>Total porcentaje</b>	<b>100%</b>	

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*



**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

**6.11.2.6. Causas por las cuales puede ser rechazado un proyecto**

1. La no pertinencia temática con las metas y proyectos institucionales
2. Exigencia de recursos adicionales a los existentes
3. Que el proyecto exceda el plazo anual establecido
4. Que el objeto del proyecto no justifique la conformación del equipo de trabajo

**6.11.2.7. Forma y término para proclamar la elección**

Con base en el acta del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y mediante acto administrativo se formaliza la selección y la asignación de los incentivos. Dentro de los 10 días siguientes se proclaman los seleccionados en acto público de presentación del Informe Anual de Gestión de la entidad. Los servidores seleccionados tendrán a partir de la fecha de proclamación, un plazo máximo de un año para disfrutar del incentivo. En caso contrario se perderá este derecho.

**6.11.2.8. Incentivos Pecuniarios Mejores Equipos**

El Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos podrá delegar los siguientes:

<b>PUESTO</b>	<b>INCENTIVO</b>
Primer Puesto	Hasta 12 SMMLV *
Segundo Puesto	Hasta 8 SMMLV *
Tercer Puesto	Hasta 4 SMMLV *

\* Representadas en tarjetas de turismo o viajes

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

No.	ACTIVIDADES PARA INCENTIVOS INDIVIDUALES
1	Evaluación anual del desempeño
2	Establecimiento de servidores en nivel sobresaliente
3	Proceso de selección de los mejores servidores de cada nivel.
4	Entrega al comité de capacitación del listado de calificaciones de servidores de carrera y LNR en los diferentes niveles
5	El comité seleccionara el mejor servidor de carrera y el mejor de LNR.
6	Entrega de incentivos.
7	Evaluación anual del desempeño.
8	Establecimiento de servidores en nivel sobresaliente

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San  
Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

	<b>ACTIVIDADES PARA INCENTIVOS GRUPALES</b>
1	Conformación de equipos.
2	Presentación de proyectos por equipos de trabajo.
3	Jefe inmediato emite concepto y radica en Talento Humano.
4	Verificación por parte del comité de cumplimiento de condiciones.
5	Conversatorios en el mes de julio del avance y aportes de los proyectos presentados por los equipos durante el primer semestre.
6	Presentación del informe final y del proyecto con resultados en audiencia pública ante el Comité: 2 de diciembre.
7	Evaluación de los proyectos por parte del Comité.
8	Acto administrativo de reconocimiento y proclamación del mejor equipo de trabajo.
9	Entrega de Incentivos el día del Informe anual de gestión.

*“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”*

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





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

**RESOLUCIÓN NÚMERO 416 DE 2018  
(Diciembre 31 de 2018)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2019 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES						CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA																																											
						PLAN DE INCENTIVOS																																											
						VIGENCIA 2019																																											
						ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
No.	CLASE DE INCENTIVO	ACTIVIDADES	INICIO	FIN	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	1	2	3	4	1	2	3	4	
					1	INCENTIVOS INDIVIDUALES	Evaluación anual del desempeño del año 2019	01/02/2020	28/02/2020																																								
					2		Establecimiento de servidores en nivel sobresaliente	30/04/2020	30/04/2020																																								
					3		Proceso de selección de los mejores servidores de cada nivel.	14/05/2020	28/05/2020																																								
					4		Entrega al Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos el listado de calificaciones de servidores de carrera y LNR en los diferentes niveles	28/05/2020	10/06/2020																																								

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
 Correo Electrónico: cgsai@telecom.com.co –  
 contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:









**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**6.13. PRESUPUESTO**

Los recursos para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas en el presente plan, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad, los cuales serán con cargo al rubro presupuestal 2.1.2.2.15.2 Bienestar Social.

**6.14. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS**

Para evaluar la gestión del Plan de Estímulos en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento al siguiente indicador, como también a las evaluaciones de las diferentes actividades y el número de participantes:

**Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas X 100**

$$\left( \frac{\text{No. AE}}{\text{No. AP}} \right) * 100$$

---

***“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”***

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465  
Correo Electrónico: cgdsai@telecom.com.co –  
contraloria@contraloriasai.gov.co Página Web:





**RESOLUCIÓN NÚMERO 401 DE 2019**  
**(Diciembre 27 de 2019)**

*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal 2020 para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina*

---

**6.15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Contraloría Auxiliar será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan Institucional de Estímulos del 2020, de acuerdo con los procedimientos previstos en el sistema de calidad y formatos establecidos para las evaluaciones y seguimiento del Plan, para verificar la eficacia de las mismas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad.



**FRANKLIN GABRIEL AMADOR HAWKINS**  
Contralor General del Departamento

---

**“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”**

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

