

RESOLUCIÓN 4820 DE 2010

(noviembre 12)

Diario Oficial No. 47.895 de 16 de noviembre de 2010

MINISTERIO DE TRANSPORTE

Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Transporte y se fija un procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, el mejor empleado de carrera administrativa y los mejores equipos de trabajo.

EL MINISTRO DE TRANSPORTE,

en ejercicio de sus facultades legales, especialmente las conferidas por los artículos [61](#) literal g) de la Ley 489 de 1998, [36](#) de la Ley 909 de 2004, [69](#) y [77](#) del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo [36](#) de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el [69](#) del Decreto 1227 de 2005, establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Que el artículo [74](#) del Decreto 1227 de 2005, ordena que los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Que de conformidad con el numeral 6 del artículo [75](#) del mismo decreto, las entidades deberán adelantar programas de incentivos, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, con el objeto, según el artículo [76](#) siguiente, de otorgar reconocimientos por el buen desempeño.

Que el artículo [77](#) de la misma norma, señala que “el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales para el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y para los mejores equipos de trabajo, de acuerdo con los recursos institucionales disponibles”.

Que el artículo [78](#) de la referida disposición, señala que “para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”.

Que de conformidad con el artículo [79](#) del Decreto 1227 de 2005, cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo. El mejor empleado de carrera de la entidad, será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Que a su vez, el artículo [80](#) del Decreto 1227 de 2005, determina los requisitos que los empleados deberán reunir para participar de los incentivos institucionales, así:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un 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.

Que el artículo [81](#) del mencionado decreto, faculta a la entidad para que elija la forma de convocar a los equipos de trabajo, mediante postulación de proyectos concluidos en el año inmediatamente anterior o con la inscripción de proyectos a desarrollar según parámetros previamente establecidos.

Que el artículo [82](#) siguiente, señala como requisito para ser evaluados los trabajos presentados por los equipos de trabajo que el proyecto inscrito debe haber concluido y que los resultados deben responder a criterios de excelencia y con aportes significativos para el servicio que ofrece la entidad.

Que el artículo [83](#) del Decreto 1227 de 2005, determina que los equipos de trabajo que reúnan los requisitos exigidos deben cumplir con las siguientes reglas generales de selección:

1. Efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Conformar con empleados de la entidad o expertos externos que colaboren con la labor, un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación.
3. Elección en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. Los seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Que el párrafo 1o de este artículo, impone a las oficinas de planeación la obligación de apoyar el proceso de selección de estos equipos de trabajo. A su vez, el párrafo siguiente, establece el plazo máximo de la entrega de los incentivos, el 30 de noviembre de cada año.

Que el objetivo para la conformación y desarrollo del trabajo en equipo, debe responder a la ejecución de los planes indicativos y operativos de la entidad, o puede ser iniciativa de un grupo de personas que se integran en equipo para producir unos logros concretos a partir de una forma de organización que les resulta más emotiva y efectiva, generando con ello valor agregado para la entidad. En este último caso, la entidad debe emular la iniciativa, apoyarla e integrarla de modo activo a la misión institucional.

Que el artículo [84](#) del citado decreto, señala que se seleccionará el mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán el mismo derecho.

Que el artículo [85](#) del Decreto Reglamentario 1227 del 21 de abril de 2005, impone a la Subdirección de Talento Humano la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, con apoyo de la Comisión de Personal.

Que mediante Acta número 95 del 24 de septiembre de 2010, emitida por la Comisión de Personal fue aprobada la propuesta y procedimiento a desarrollar para dar cumplimiento al Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Transporte, de conformidad con lo preceptuado en el Decreto [1227](#) de 2005.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Adoptar el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Transporte, conformado por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas para quienes sean elegidos como los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, el mejor empleado de carrera administrativa de la entidad y los mejores equipos de trabajo de la entidad, según lo expuesto en la parte motiva.

PARÁGRAFO. El Acta número 95 de septiembre de 2010, proferida por la Comisión de Personal mediante la cual fue aprobado el Plan Anual de Incentivos de la entidad para el período 2009-2010, hará parte integral del presente acto administrativo,



ARTÍCULO 2o. Establecer las siguientes modalidades de incentivos, orientados a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, el mejor empleado de carrera administrativa de la entidad y los mejores equipos de trabajo de la entidad.

-- Incentivo no pecuniario: Constituido por un conjunto de reconocimientos: Programa de turismo o de promoción social, programa educativo, bono para adquisición de electrodomésticos o equipo de cómputo, hasta un monto total de once millones de pesos (\$11.000.000.00) m/cte.

-- Incentivo pecuniario: Constituido por el reconocimiento económico de hasta cinco millones de pesos (\$5.000.000) m/cte.

PARÁGRAFO. La presente resolución estará sujeta a las prohibiciones y requisitos legales para el otorgamiento de incentivos, en especial lo contemplado en el artículo [80](#) del Decreto 1227 de 2005.



ARTÍCULO 3o. Los incentivos no pecuniarios serán repartidos así:

-- En partes iguales entre los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, hasta un monto de ocho millones de pesos (\$ 8.000.000) m/cte.

-- Para el segundo lugar de los equipos de trabajo hasta por un monto de dos millones de pesos (\$2.000.000) m/cte.

-- Para el tercer lugar de los equipos de trabajo hasta por un monto de un millón de pesos (\$1.000.000) m/cte., repartido entre los integrantes del mismo en partes iguales.

PARÁGRAFO 1o. De los incentivos no pecuniarios escogidos por cada uno de los mejores

empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y por los equipos que ocuparon el segundo y tercer lugar, se dejará constancia mediante acta.

PARÁGRAFO 2o. En ningún caso podrán compensarse en dinero los incentivos no pecuniarios otorgados en aplicación de la presente resolución.



ARTÍCULO 4o. El incentivo pecuniario de hasta cinco millones de pesos (\$5.000.000) m/cte, será entregado al equipo de trabajo que ocupe el primer puesto.

PARÁGRAFO. Los incentivos aquí contemplados no constituyen factor salarial, son personales e intransferibles.



ARTÍCULO 5o. Los incentivos se pagarán con cargo al Certificado de Disponibilidad Presupuestal número 233 del 6 de abril de 2010.



ARTÍCULO 6o. Establecer para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, el siguiente procedimiento:

1. Con el fin de destacar el desempeño laboral, la Subdirección del Talento Humano conformará los listados por dependencias de los funcionarios de cada nivel jerárquico que hayan obtenido la mayor calificación en la evaluación del desempeño laboral para el período 2009-2010. Dicho listado hará parte integral de la resolución por medio de la cual se designa el mejor empleado de Carrera Administrativa del Ministerio de Transporte y los mejores empleados de cada nivel jerárquico.

2. Para la elección del mejor empleado por cada nivel jerárquico, la Subdirección del Talento Humano elaborará el listado con los funcionarios que se encuentren en el nivel de excelencia establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral de los niveles: asesor, profesional, técnico y asistencial, tanto de planta central incluyendo la Dirección Territorial Cundinamarca, como del nivel regional (direcciones territoriales e inspecciones fluviales).

PARÁGRAFO 1o. El procedimiento para determinar los mejores empleados, será desarrollado por la Subdirección del Talento Humano en colaboración con la Comisión de Personal de la entidad.

PARÁGRAFO 2o. Se entiende por nivel de excelencia de los funcionarios de carrera administrativa el desempeño laboral que se logra cuando el puntaje total de la calificación de servicios se encuentra en el rango sobresaliente, igual o superior a noventa (90) puntos en una escala de cien (100).



ARTÍCULO 7o. Establecer para todos los postulados de cada nivel jerárquico el cumplimiento de los siguientes requisitos, cuyo cómputo servirá para dirimir eventuales empates.

-- Evaluación por los compañeros: Se aplicará el formato diseñado para tal efecto por la Subdirección del Talento Humano, a cinco (5) compañeros –escogidos aleatoriamente– de la dependencia de los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, para que evalúen aspectos comportamentales y actitudinales, tales como trabajo en equipo, compañerismo, relaciones interpersonales y valores.

-- Ensayo: Los funcionarios presentarán en un término de tres (3) días hábiles a partir de la solicitud, un ensayo que contenga una propuesta de mejoramiento viable a nivel de su puesto de trabajo, de la dependencia a la que pertenece o de la institución, en máximo dos hojas, bajo las siguientes características: organizado en párrafos, sin subtítulos, desarrollo de ideas en forma seguida y ordenada, dividido en tres etapas: introducción, desarrollo y conclusión.

Los ensayos serán calificados por los miembros de la Comisión de Personal, con una escala de evaluación de 1 a 5 puntos, para lo cual contarán con un término no mayor a tres (3) días.

PARÁGRAFO 1o. Entiéndase por ensayo, un escrito breve, cargado por la visión personal y única de quien lo redacta, sobre la materia a tratar, que expone con hondura, madurez y sensibilidad, una interpretación personal sobre un tema propuesto, lo cual requiere investigación, desarrollo y reflexión.

PARÁGRAFO 2o. Los puntajes obtenidos tanto en la evaluación de compañeros como del ensayo serán promediados. En el evento de no ser presentado el ensayo, operará la descalificación automática para determinar un eventual desempate. En caso de persistir el empate se dirimirá mediante sorteo.



ARTÍCULO 8o. El mejor empleado de carrera administrativa de la entidad será quien tenga la más alta calificación de evaluación del desempeño laboral, entre los seleccionados como los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico.

PARÁGRAFO. En caso de presentarse empate, se atenderá lo dispuesto en el artículo 7o de este acto.



ARTÍCULO 9o. A los funcionarios seleccionados se les entregará copia del acto administrativo emitido, el cual se incorporará en su hoja de vida y se les hará un reconocimiento público. El mejor ensayo será publicado por correo electrónico a todos los usuarios de la entidad.



ARTÍCULO 10. Establecer para la selección de los mejores equipos de trabajo, el siguiente procedimiento:

-- La Subdirección del Talento Humano convocará luego de la expedición de la presente resolución, a las diferentes dependencias para que postulen proyectos institucionales, concluidos en el año inmediatamente anterior a la fecha de la convocatoria, que se encuentren en ejecución y sus resultados respondan criterios de excelencia y valor agregado a la entidad.

-- Los equipos de trabajo deben reunir los siguientes requisitos: conformados únicamente con funcionarios de carrera administrativa, de la misma o distinta dependencia y como mínimo por tres (3) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.

-- La Subdirección del Talento Humano recibirá por escrito las inscripciones de los equipos de trabajo, anexando un informe del proyecto a realizar, en máximo cinco páginas, con los siguientes contenidos mínimos: Nombre del Proyecto, Justificación del Proyecto, Objetivos: general y específicos, Alcance del Proyecto, Tema estratégico que desarrolla e Integrantes del equipo de trabajo

-- La Subdirección del Talento Humano, en colaboración con la Oficina de Planeación,

coordinará la sustentación pública de los proyectos que se postulen, fijando en correo electrónico de la entidad, el lugar, la fecha, hora, orden de presentación y tiempo de intervención. Para la sustentación es obligatoria la asistencia de todos los equipos.

-- El equipo evaluador estará conformado por funcionarios de entidades adscritas al Ministerio de Transporte.

-- Durante la sustentación, el equipo evaluador y los asistentes podrán elevar preguntas a los equipos de trabajo, con el fin de aclarar los alcances del proyecto.

-- Los miembros del equipo evaluador analizarán y calificarán los trabajos presentados, garantizando la imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen, para lo cual podrán apoyarse en un perito que quiera colaborar, únicamente conceptuando.

-- Serán criterios de evaluación y calificación: el alcance del proyecto para el mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales, cualquiera otro, que a juicio del equipo evaluador, genere valor agregado en la gestión del Ministerio o que propenda en la recuperación o protección del Erario.

-- El equipo que por orden de mérito obtenga el más alto puntaje en la evaluación, se hará acreedor al incentivo pecuniario, de acuerdo con lo establecido en el plan institucional de incentivos y a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles según su preferencia.

-- En caso de presentarse empate entre varios equipos, se tomará como elemento decisorio, entre otros aspectos, aquellos que permitan verificar el aporte o valor agregado del proyecto. Si persiste la paridad, se dirimirá por sorteo.

PARÁGRAFO 1o. En caso de comprobación de plagio del trabajo y/o proyectos presentados por los equipos de trabajo, habrá lugar a descalificación, sin perjuicio de las acciones legales y/o disciplinarias a que haya lugar.

PARÁGRAFO 2o. La elaboración y presentación de los proyectos y/o trabajos deberá ser financiado en su totalidad por los integrantes del equipo, la entidad podrá facilitar recursos físicos tales como instalaciones, insumos y equipos.

PARÁGRAFO 3o. La participación en las labores requeridas para el desarrollo del trabajo en equipo, no libera a los empleados del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo que desempeñan y de su jornada laboral.



ARTÍCULO 11. Los resultados definitivos sobre los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, el mejor empleado de carrera administrativa de la entidad y los mejores equipos de trabajo de la entidad, deberán ser publicados en la página web de la entidad y en lugar visible, resaltando la característica más importante del aporte institucional.



ARTÍCULO 12. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 12 de noviembre de 2010.

GERMÁN CARDONA GUTIÉRREZ.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019

