



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN
Instituto para la Investigación Educativa y el
Desarrollo Pedagógico

RESOLUCIÓN No. 101 de 2019

“Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos no pecuniarios para los Funcionarios del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP vigencia de 2019”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO - IDEP

En uso de sus facultades legales y reglamentarias y en particular las conferidas por el Acuerdo 26 de 1994 del Concejo de Bogotá y la Resolución N° 01 de 2000 del Consejo Directivo del IDEP, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública indica: *“... Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: --- 6. Adelantar programas de incentivos. PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)”*

Que a su vez el artículo 2.2.10.8 del Decreto mencionado establece: *“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 2005, art. 76)”*

En este mismo sentido el artículo 2.2.10.9 ibídem manifiesta: *“Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los 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 para los mejores equipos de trabajo. 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. ... (Decreto 1227 de 2005, art. 77)”*

Que para otorgar los incentivos mencionados el artículo 2.2.10.10 del Decreto en comento aduce: *“... El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral... PARÁGRAFO... Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78)”*



RESOLUCIÓN No. 101 de 2019

“Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos no pecuniarios para los Funcionarios del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP vigencia de 2019”

Que 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 (Artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015).

Que los requisitos para participar de los incentivos institucionales son los indicados en el artículo 2.2.10.12 del mencionado Decreto:

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.

Que el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.15 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece: “...*El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83)*”

Que en caso de presentarse empate en el marco del proceso de evaluación del desempeño laboral, con miras al reconocimiento de los mejores empleados por nivel ocupacional y de la entidad, el artículo 79 del Decreto 1227 de 2005 establece: “... *Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto...*”

Que mediante Acta No. 02 de 2019 del Comité de Incentivos se establecieron los mecanismos de desempate, así:

1. *El funcionario que menor cantidad de veces se ha ganado el Incentivo no pecuniario en los últimos seis años., si persiste el empate se revisará el siguiente punto*
2. *Antigüedad: El funcionario más antiguo en la Entidad, si persiste el empate se revisará el siguiente punto*
3. *El promedio más alto de evaluación de desempeño de los últimos dos años evaluados, si persiste el empate se revisará el siguiente punto*
4. *Sorteo.*



RESOLUCIÓN No. 101 de 2019

“Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos no pecuniarios para los Funcionarios del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP vigencia de 2019”

Para la entrega del incentivo al mejor funcionario de carrera de la Entidad y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, se tendrán en cuenta los criterios mencionados anteriormente.

Que el artículo 24 del Acuerdo 137 de 2010 establece los usos del resultado de la evaluación así:

“El resultado de la evaluación del desempeño laboral deberá tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;*
- b) Ascender en la carrera como resultado del período de prueba;*
- c) Otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios;*
- d) Planificar la capacitación y la formación;*
- e) Determinar la permanencia en el servicio;*
- f) Acceder a encargos;*
- g) Otorgar comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período”.*

Además de los usos señalados en la ley, la evaluación del desempeño laboral de los servidores debe tenerse en cuenta como indicador de gestión, para revisar o modificar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, para diseñar o reorientar planes, programas y proyectos del área o de la entidad, para validar procesos de selección de personal y de formación y capacitación, para tomar acciones de mejoramiento del desempeño personal e institucional y para adoptar planes y programas de bienestar e incentivos para los servidores.

Adicionalmente la entidad, al desarrollar y adoptar su sistema, podrá establecer los usos que considere indispensables para mejorar el desempeño institucional, la gestión del talento humano, el suministro de bienes y la prestación de servicios. Parágrafo. Con base en los resultados obtenidos en la calificación definitiva, las entidades procederán a seleccionar a los mejores empleados por nivel jerárquico y al mejor de la entidad, con el fin de asignar los incentivos adoptados en el plan anual de incentivos institucionales de acuerdo con el procedimiento establecido para tal fin. Así mismo, se establecerán las acciones de mejoramiento que se consideren necesarias y se incorporarán a los planes de capacitación en las áreas y temas que resulten pertinentes”.

Que de acuerdo al ordinal segundo del artículo 79 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005 establece que *“El mejor empleado de carrera y el mejor de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel jerárquico”.*



RESOLUCIÓN No. 101 de 2019

“Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos no pecuniarios para los Funcionarios del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP vigencia de 2019”

Que en el Plan de Adquisiciones de la presente vigencia quedó establecido dentro del rubro de Bienestar e Incentivos la suma de \$5.200.000 para los Incentivos no Pecuniarios.

Que para financiar los incentivos no pecuniarios de los que trata la presente Resolución existe el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 366 del 02 de octubre de 2019.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Actualizar el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos no Pecuniarios para los Funcionarios del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP para la vigencia de 2019.

ARTÍCULO SEGUNDO: Asignar la suma de cinco millones doscientos mil pesos (\$5.200.000) M/cte., para el efectivo cumplimiento de las obligaciones originadas de la ejecución del Plan de Incentivos no Pecuniarios del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP, actualizado mediante la presente resolución, suma prevista con cargo al rubro de Bienestar e Incentivos del Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia fiscal de 2019, suma que se encuentra respaldada por el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 366 del 02 de octubre de 2019.

ARTÍCULO TERCERO: INCENTIVO NO PECUNIARIO. Para el año 2019 el IDEP reconocerá los siguientes incentivos no pecuniarios al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, por la suma del correspondiente incentivo ganado:

- Pago de matrículas de educación formal.
- Turismo social.
- Financiación de investigaciones.
- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional o internacional.
- Encargos y comisiones.

ARTÍCULO CUARTO: REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Los funcionarios deben reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.



RESOLUCIÓN No. 101 de 2019

“Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos no pecuniarios para los Funcionarios del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP vigencia de 2019”

- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO QUINTO: CONDICIONES PARA HACER EFECTIVOS LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. El reconocimiento de los incentivos no pecuniarios previstos en la presente Resolución se encuentra sujeto a las siguientes condiciones:

1. En ningún caso, se entregarán sumas en efectivo o cheques a los funcionarios o funcionarias beneficiados con los incentivos no pecuniarios.
2. El reconocimiento de los incentivos no pecuniarios tiene que ordenarse antes del treinta (30) de noviembre de cada año.
3. Los incentivos no pecuniarios no constituyen factor de salario para ningún efecto legal.
4. Los incentivos no pecuniarios son personales e intransferibles.
5. El reconocimiento de los incentivos no pecuniarios relacionados con el pago de matrículas para educación formal, turismo social, financiación de investigaciones y publicación de trabajos en medios de circulación nacional o internacional, no implica necesariamente la concesión de permisos remunerados por parte del IDEP a los funcionarios ganadores de los mismos.
6. Al funcionario beneficiario del pago de matrículas para educación formal, turismo social, financiación de investigación y publicación de trabajos en medios de circulación nacional o internacional le corresponde efectuar todos los trámites previos al pago del incentivo no pecuniario ganado.

ARTÍCULO SEXTO: DE LAS NOVEDADES DE PERSONAL. Los incentivos no pecuniarios relacionados con encargos o comisiones, se deben otorgar de acuerdo con las vacantes con que cuente la entidad a la fecha en que el funcionario ganador escoja este incentivo. En todo caso, el funcionario ganador debe acreditar los requisitos mínimos exigidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente a esa fecha para el desempeño del cargo seleccionado y disponible.

ARTÍCULO SÉPTIMO: DE LOS INCENTIVOS PARA PAGO DE MATRÍCULAS DE EDUCACIÓN FORMAL. El otorgamiento de este incentivo solamente se reconoce para el pago de matrículas de educación formal en entidades educativas debidamente aprobadas y reconocidas por las autoridades competentes.

ARTÍCULO OCTAVO: DE LOS INCENTIVOS PARA TURISMO SOCIAL. Para los efectos de los pagos relacionados con turismo social, los desembolsos se hacen exclusivamente a empresas de viajes y turismo legalmente constituidas.

ARTÍCULO NOVENO: INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA EL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA. El empleado de carrera reconocido como el mejor de la entidad, puede optar por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en el artículo tercero de la presente Resolución, para lo cual el IDEP reconoce



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN
Instituto para la Investigación Educativa y el
Desarrollo Pedagógico

RESOLUCIÓN No. 101 de 2019

“Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos no pecuniarios para los Funcionarios del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP vigencia de 2019”

la suma de UN MILLON CUARENTA MIL PESOS (\$1.040.000.00) M/CTE, con cargo al rubro a que hace referencia el artículo 2º de esta resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO: INCENTIVOS NO PECUNIARIOS PARA LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA DE CADA NIVEL JERÁRQUICO. Los empleados de carrera reconocidos como los mejores de cada nivel jerárquico pueden optar igualmente por uno de los incentivos señalados en el artículo tercero de esta Resolución, por la suma de UN MILLÓN CUARENTA MIL PESOS (\$1.040.000) M/CTE, cada uno, con cargo al rubro indicado en el artículo 2º de la presente resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: INCENTIVOS NO PECUNIARIOS PARA EL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. El empleado de libre nombramiento y remoción reconocido como el mejor, puede optar igualmente por uno de los incentivos señalados en el artículo tercero de esta Resolución, por la suma de UN MILLÓN CUARENTA MIL PESOS (\$1.040.000) M/CTE, con cargo al rubro indicado en el artículo 2º de la presente resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: VIGENCIA FISCAL. Las erogaciones que impliquen afectación del presupuesto anual de la entidad en cumplimiento de la presente resolución, deben efectuarse dentro de la presente vigencia fiscal.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá, D. C., a los **02 OCT. 2019**

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

CLAUDIA LUCÍA SÁENZ BLANCO
Directora General

	Nombre / Cargo	Firma
Aprobó	Carlos Germán Plazas Bonilla, Subdirector Administrativo, Financiero y de Control Disciplinario	
Revisó	Adriana Díaz Izquierdo, Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Elaboró	Willson Farfán Suárez, Profesional Especializado	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes.