

**RESOLUCION No. 014**  
(21 de enero de 2022)

***“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina de la vigencia fiscal 2022.”***

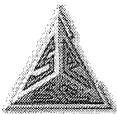
La Contralora Auxiliar, en Funciones de Contralora General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina islas, por Vacancia Definitiva del titular

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 artículo 3, numeral 2 de la ley 909 de 2004, establece que las disposiciones contenidas en esta ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que rige a los servidores públicos de las carreras especiales de las Contralorías Territoriales mientras se expida sus respectivas normas de carrera especial.
- ✚ Que el 16 de marzo de 2020 el Gobierno nacional expidió el Decreto ley 409 Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales.
- ✚ Que el artículo 15 del decreto ley 409 de 2020 dispone que el Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual se identifican las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y de esta manera, poder determinar las necesidades de ingreso, ascenso, desarrollo, capacitación, formación e incentivos en cada Contraloría territorial y La determinación de incentivos, de conformidad con las disponibilidades presupuestales.
- ✚ Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 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 deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley”*.
- ✚ Que el artículo 2.2.10.9 del decreto único reglamentario 1083 de 2015 dispone que *“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.”*

- ✚ Que el artículo 2.2.10.15 del decreto único reglamentario 1083 de 2015 dispone que:  
*“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 Título.”*

Que en mérito de lo expuesto.

## **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos y equipos de trabajo de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, con el fin de reconocer y premiar el desempeño productivo de los servidores públicos y los mejores equipos de trabajo, la cual hace parte integral de esta resolución y deberá ser publicada en la página web de la Institución en cumplimiento del Decreto nacional 612 de 2018.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** 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 TERCERO:** 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 firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**ARTÍCULO CUARTO:** 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 QUINTO:** Para el otorgamiento de incentivos se considera como “Equipo de Trabajo”, al grupo de servidores públicos que a través del desarrollo de un proyecto

*“Control Fiscal Participativo con Resultados”*





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

**ARTÍCULO SEXTO:** 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.
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.

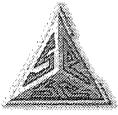
**ARTÍCULO SÉPTIMO:** El Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, se reunirá para seleccionar los mejores equipos de trabajo.

**ARTÍCULO OCTAVO:** 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 NOVENO:** 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 DECIMO:** La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente plan está bajo la responsabilidad del Secretario General de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, la evaluación será realizada por oficina de Control Interno.



**Parágrafo:** La oficina de planeación apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad de acuerdo con lo establecido en el parágrafo 1 del artículo 2.2.10.15

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

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

**PÚBLIQUENSE Y CÚMPLASE.**

Dada en San Andrés Isla el día veintiún (21) del mes de enero del año 2022.

**TRACY LEVER MANJARRES**

Contralora Auxiliar, en Funciones de Contralora General del Departamento, por  
Vacancia Definitiva del titular

Proyectó/Revisó: Casto Machacado Cerpa – Secretario General de Organismo de Control  
Aprobó: Tracy Lever Manjarres – Contralora Auxiliar.





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

**PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS E  
INCENTIVOS**

**Vigencia 2022**

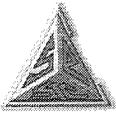
**San Andrés Islas, enero de 2022**

---

*“Control Fiscal Participativo con Resultados”*

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: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





## **COMITE DIRECTIVO**

### **TRACY LEVER MANJARES**

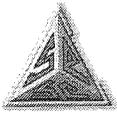
Contralora Auxiliar, en Funciones de Contralora General del Departamento, por  
Vacancia Definitiva del titular

### **CASTO MACHACADO CERPA**

Secretario General de Organismo de Control

### **LUIS EDUARDO SALAZAR OLIVEROS**

Jefe Asesor Oficina de Planeación



**COMISIÓN DE PERSONAL**

**REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD**

JOSE ARCHBOLD HOWARD  
ANA PATRICIA TAYLOR BENT

**REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS**

**PRINCIPALES**

HENRY PEREZ RENDON  
EREONA WILLIAMS DE REID

**SUPLENTES**

DENIS PAUTT TERAN  
HAMILTON BRITTON BOWIE





## **PLAN INSTITUCIONAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS**

### **1. DEFINICIONES:**

**Equipo de trabajo:** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. Parágrafo, art. 2.2.10.9 decreto 1083 de 2015

### **2. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

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

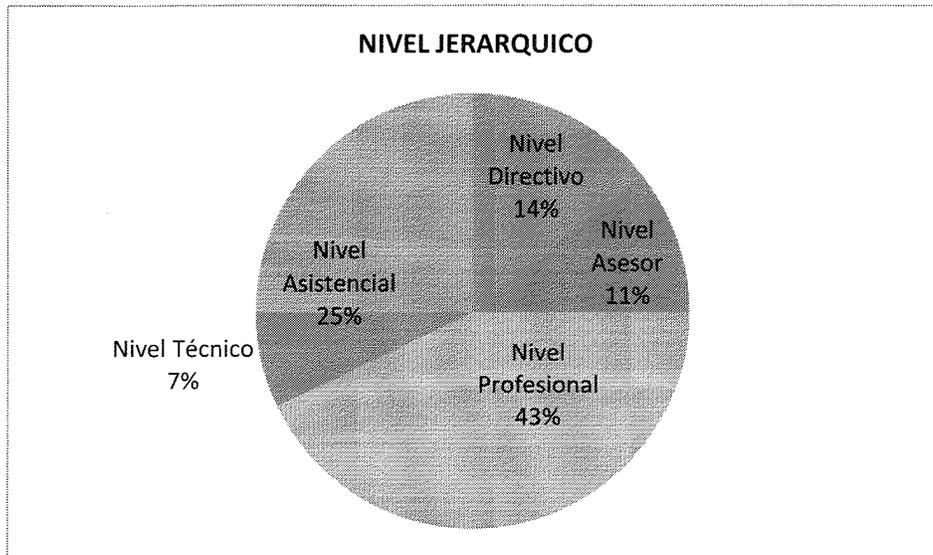
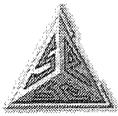
Para el cumplimiento de sus funciones, la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina posee una planta global, conformada por 28 cargos (Ordenanza No. 006 del 2020), de los cuales todos se encuentran provistos.

**Niveles y Número de Empleados**

<b>NIVEL JERARQUICO</b>	<b>NUMERO DE EMPLADOS</b>
Nivel Directivo	4
Nivel Asesor	3
Nivel Profesional	12
Nivel Técnico	2
Nivel Asistencial	7
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>

De los 28 empleados que conforman la planta global de la Contraloría General del Departamento Archipiélago, el 43 % corresponden al nivel profesional, el 25% al nivel asistencial, el 14% al nivel directivo, 11% nivel asesor y nivel técnico cuenta con el menor número de empleados en tan solo un 7%.





**Fuente:** Contraloría General del Departamento de San Andrés.

### Tipo de Vinculación Personal de Planta (A 31 de diciembre de 2020)

TIPO DE VINCULACION	No. DE CARGOS
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	6
CARRERA ADMINISTRATIVA	16
CARRERA ADMINISTRATIVA (PROVISIONALIDAD)	5
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>

En la actualidad, los 28 cargos que componen la planta global de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, poseen el siguiente tipo de vinculación: 1 empleo es de periodo fijo, 6 de libre nombramiento y remoción, 16 cargos son de carrera administrativa, de los cuales 5 están ocupados en provisionalidad.

La planta de cargos está discriminada de la siguiente manera:

### Planta de Cargos

DENOMINACION DEL EMPLEO	No. DE CARGOS
Contralor	1
Contralor Auxiliar	1
Secretaría General	1
Jefe de Oficina	2

*“Control Fiscal Participativo con Resultados”*

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: [www.contraloriasai.gov.co](http://www.contraloriasai.gov.co)





Profesional Especializado	2
Asesor	2
Profesional Universitario	10
Técnico Operativo	2
Secretario Ejecutivo	1
Auxiliar Administrativo	1
Secretario	2
Ayudante	1
Auxiliar de Servicios Generales	1
Conductor	1
Total	28

De los 28 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 18 son del género masculino y 10 son del género femenino. Es decir, el 64 % de la población son hombres y el 36 % son mujeres.

#### Funcionarios por Género

GENERO	TOTAL	PORCENTAJE
Femenino	10	36%
Masculino	18	64%

### 3. RESULTADO DEL AUTODIAGNÓSTICO MIPG

Actividades de Gestión (Variables)	Observaciones
Plan de bienestar e incentivos	<p>El plan estratégico de Th incluye plan de bienestar social e incentivos, el de bienestar se ejecutó en 100% pero el de incentivos solo se ejecutó en un 50% debido a dificultades en la organización de eventos para otorgar los incentivo pecuniarios a los equipos de trabajo.</p> <p>se requiere realizar las gestiones pertinentes para la realización del concurso del mejor equipo de trabajo 2022 y evaluar la eficacia de la implementación del plan de bienestar e incentivos (efectividad) mediante análisis de los resultado de la aplicación de las encuestas de satisfacción de los evento de bienestar social</p>



--	--	--

#### 4. OBJETIVOS

##### a. Objetivos:

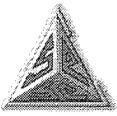
Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Ley 909 de 2004, art. 36).

Mejorar el desarrollo integral de los funcionarios, su nivel de vida y el de su familia, al igual que contribuir a elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, el clima organizacional y la identificación del funcionario con el servicio que presta en la entidad.

##### b. Objetivos de gestión: *(máximo tres, objetivos que guían la gestión de las acciones administrativas y pedagógicas)*

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que apunten al 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.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.





## 5. PLANES DE INCENTIVOS

### a. Planes de Incentivos Pecuniarios

#### i. Mejores Equipos de Trabajo:

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

**Reglas Generales para la Selección de los Equipos de Trabajo.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales: 1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad. 2. Se conformará 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 calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor. 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. 4. El Contralor General del Departamento, de acuerdo con lo que establezca 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. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia. La Oficina de planeación, apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad. 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 del año 2022.

En desarrollo de esta opción y la normatividad citada se imparte el siguiente procedimiento:

Durante el mes de abril de 2022, el Contralor, con el apoyo de la Oficina de Planeación y demás dependencias que considere, expedirá la relación de áreas estratégicas de trabajo que pueden ser objeto de los proyectos a concursar.

Los grupos que autónomamente manifiesten interés se inscribirán en la Secretaría General (o dependencia que haga sus veces) e indicarán, dentro de





los 15 días siguientes a la fecha de fijación de las áreas estratégicas, el nombre del trabajo.

El plazo de finalización y reporte de resultados de los trabajos será el 30 de junio de 2022, ante la Secretaría General.

En el mes de julio de 2022, el Contralor conformará el comité evaluador y fijará los valores de los premios, en la forma que determine el Plan Institucional de Incentivos para el año 2022 dentro del límite fijado por el Decreto ley 1567 de 1998, art.31.

## **b. Planes de Incentivos no Pecuniarios – Mejor funcionario**

### **i. Mejor funcionario:**

#### SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS:

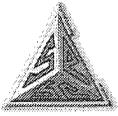
1. Selección del mejor empleado de carrera de la entidad. Será el empleado que tenga la más alta calificación en el último período anual completo, con corte a 31 de enero de 2023.
2. Selección del mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico. Se aplica el mismo procedimiento anterior.
3. Selección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción: Se aplica el mismo procedimiento anterior, (haciendo la salvedad que los formularios para los empleados de gerencia pública son distintos a los que no tienen esa clasificación).

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

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

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





- Programa turístico.

## Programa de Incentivo para el Uso de la Bicicleta como Medio Principal de Transporte.

Mediante la Ley 1811 de 2016, el Gobierno Nacional tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana, es así como el artículo 5, de la citada ley establece **“artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta**

**Parágrafo 1°.** Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

**Parágrafo 2°.** Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año”

De conformidad con lo anterior la entidad, adoptará los mecanismos necesarios para incentivar a los funcionarios al uso de la bicicleta como medio de transporte principal en su movilización diaria, otorgándoles el respectivo incentivo.

### Nivel de Excelencia:

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

NOTA: De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.10.10, para los empleos clasificados por la ley 909 de 2004, art.47, como de “Gerencia Pública” (en la Contraloría Departamental de San Andrés son de gerencia pública los siguientes empleos: Contralor Auxiliar y Secretario General, Jefe de Oficina Asesora de Control Interno y Jefe de Oficina Asesora de Planeación) no aplica el formulario tipo y el área de Personal elaborará un formulario especial, el cual será aprobado por el Contralor General, para calificarlos, con efectos únicamente para el reconocimiento de incentivos en el nivel de excelencia. Para los empleados de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública, como son los

“Control Fiscal Participativo con Resultados”

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: www.contraloriasai.gov.co





casos del Tesorero y el almacenista, y para los provisionales, les aplica para efectos de los incentivos el formulario tipo de evaluación del desempeño que ha adoptado la Contraloría para los empleados de carrera (Concepto unificado CNSC, junio 5 de 2016).

## **6. EJECUCIÓN DE PROGRAMAS:**

Para la ejecución del plan de Estímulos e Incentivos de vigencia 2021, la entidad lo desarrollará de forma integral con el plan de bienestar social por lo que cuenta con un presupuesto global de Ochenta y cinco millones de pesos (\$85.000.000.00)

## **7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:**

El seguimiento del presente plan está bajo la responsabilidad del Secretario General y se hará aplicando el Indicador de eficacia establecido al nivel de cumplimiento de plan y la evaluación será realizada por oficina de Control Interno.

(Número de actividades realizadas en el marco del Plan de Estímulos e Incentivos - PEI / Número de actividades programadas en el Plan de Estímulos e Incentivos - PEI) X 100.

