



PROSPERIDAD SOCIAL

CIRCULAR No. 33

Bogotá D.C., 6 de Diciembre de 2022

DE: SECRETARIO GENERAL DE PROSPERIDAD SOCIAL

PARA: SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y VICULADOS EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL

ASUNTO: Lineamientos para la entrega del estímulo no pecuniario para los mejores servidores públicos y pecuniario al mejor proyecto presentado por un Equipo de Trabajo vigencia 2021 – 2022.

El artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 establece que: *“Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios”.*

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Decreto 1567 de 1998: *“El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. (...)”.*

Que el parágrafo 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 (...)”.*

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y su implementación será a través de programas de bienestar social.

Que de acuerdo con los artículos 2.2.10.9, 2.2.10.10 y 2.2.10.11 del Decreto en mención, el jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales y señalará el procedimiento para selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción en nivel de excelencia con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, los Acuerdos de Gestión y la



PROSPERIDAD SOCIAL

evaluación adoptada por la entidad para los cargos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la Gerencia pública; así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y criterios para dirimir los empates.

Que 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.

Que se hace necesario establecer los lineamientos para la entrega del estímulo no pecuniario para los mejores servidores públicos con derechos de carrera administrativa, Gerencia Pública, los servidores públicos que ejercer cargos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la Gerencia Pública y pecuniario al mejor proyecto presentado por un Equipo de Trabajo para la vigencia 2021 – 2022.

LINEAMIENTOS GENERALES.

1. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del plan de incentivos del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social para la vigencia 2021-2022, serán los servidores públicos de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial; el mejor servidor público de carrera administrativa, el mejor servidor público que desempeñe cargos de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, asistencial y asesor, el mejor servidor público que desempeñe cargos de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública y el equipo de trabajo que presente su proyecto y sea seleccionado como el mejor.

2. REQUISITOS

Los incentivos de que trata la presente circular se entregarán:

- a. A los mejores servidores públicos con derechos de carrera administrativa de cada uno de los niveles (profesional, técnico y asistencial) que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015 y que resulten seleccionados, una vez realizado el proceso de valoración de los puntajes obtenidos en los grupos de participación voluntaria establecidos por la entidad, determinados en los numerales 5, 6, 7 para la servidores públicos quienes tienen su empleo ubicado en las Direcciones Regionales y el numeral 8 de la presente circular para los servidores públicos con empleos ubicados en las dependencias del Nivel Central.
- b. Al mejor servidor público que desempeñe cargo de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública que cumpla con los requisitos establecidos en el parágrafo del artículo 2.2.10.10 y el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015, el cual se seleccionará con el servidor público que obtenga la calificación del desempeño más



PROSPERIDAD SOCIAL

alta en el nivel sobresaliente y que tenga el año de evaluación completo (1 de enero 2021 al 31 de diciembre 2021), de conformidad con lo establecido en el numeral 7 de la “GUÍA PARA EL DILIGENCIAMIENTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN -CÓDIGO: G-TH-5.”

- c. Al mejor servidor público que desempeñe cargo de libre nombramiento y remoción (no gerente público) de los niveles profesional, técnico, asistencial y asesor que cumpla con los requisitos establecidos en el parágrafo del artículo 2.2.10.10 y el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015 y que obtenga la calificación del desempeño más alta en el nivel sobresaliente, de conformidad con lo establecido mediante la Resolución No. 01334 de 24 de junio 2021.
- d. A los servidores públicos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015 y que integren los equipos de trabajo que presenten los proyectos en la fecha definida, los cuales serán evaluados de acuerdo con los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de su impacto en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

3. CRITERIOS DE EVALUCIÓN.

- Se entiende que el mejor servidor público con derechos de carrera administrativa acredita el nivel de excelencia cuando obtiene la calificación más alta en el nivel de calificación SOBRESALIENTE en la evaluación de desempeño laboral consolidada en al 31 de enero de 2022, de conformidad con los factores definidos en el Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, mediante el cual se definen los factores para el acceso al nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, el cual fue adoptado por Prosperidad social mediante Resolución No. 00239 del 29 de enero de 2019.

Para la acreditación del tiempo de servicios continuo en PROSPERIDAD SOCIAL para los servidores públicos no puede ser menor a un (1) año y debe tener el periodo completo de evaluación comprendido desde el 1 de febrero de 2021 y hasta el 31 de enero de 2022.

- Se entiende que los mejores servidores que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública acreditan el nivel de excelencia cuando obtienen un nivel de calificación SOBRESALIENTE en la evaluación anual de desempeño laboral consolidada en el año 2022, de conformidad con lo establecido



PROSPERIDAD SOCIAL

en el numeral 7 de la “GUÍA PARA EL DILIGENCIAMIENTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN -CÓDIGO: G-TH-5.”

- Se entiende que los mejores servidores públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción (no gerentes públicos) acreditan la calificación del desempeño más alta en el nivel SOBRESALIENTE, consolidada al 31 de enero de 2022, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Resolución No. 01334 de 24 de junio 2021.
- Para la acreditación del tiempo de servicios continuo en PROSPERIDAD SOCIAL para los servidores públicos que desempeñan cargo de libre nombramiento y remisión de gerencia pública no puede ser menor a un (1) año y debe acreditar el periodo completo de evaluación, comprendido desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2021. No aplica para los servidores públicos vinculados en la vigencia 2022.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES. son aplicables para el propósito de la presente circular:

Apoyo en las contingencias de respuestas de PQR: Servidores públicos que participan en la atención de PQR, cuando se presenten contingencias que implique atender oportunamente un gran número de peticiones.

Brigada de Emergencia: Una brigada es un grupo de servidores y contratistas voluntarios que están debidamente organizados y capacitados para prevenir o controlar una emergencia.

Líder de la brigada de emergencia: Servidor brigadista voluntario que fomenta la participación de los servidores de su dependencia y dirección regional en las actividades para prevenir o controlar una emergencia en marco de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comité de Convivencia Laboral - CCL: Comité creado con el objetivo de solucionar los diferentes tipos de conflictos relacionados con el contexto laboral, que se puedan presentar con las personas que trabajan en la Entidad.

Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST: Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa o entidad y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual - laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta- Artículo 10 de la Resolución No. 2013 de 1986 expedida por el Ministerio del Trabajo.



PROSPERIDAD SOCIAL

disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta- Artículo 10 de la Resolución No. 2013 de 1986 expedida por el Ministerio del Trabajo.

Comisión de Personal: Es uno de los órganos de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter colegiado y bipartito. Está conformada por representantes de la Entidad designados por el nominador y por representantes de los empleados elegidos por votación directa de estos, constituyéndose en una manifestación de la democracia, propia del Estado Social de Derecho, en los términos del artículo 40 de la Carta Política. La Comisión de Personal se configura como uno de los instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004, por medio del cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

Enlaces estratégicos en actividades de Bienestar y SST: Grupo de servidores que voluntariamente apoyan el desarrollo e implementación de los Planes de Bienestar y Seguridad y Salud en el trabajo a nivel regional, como enlaces en las 35 Direcciones Regionales.

Formador formal dentro de la Entidad: Servidores públicos que voluntariamente apoyan el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de Prosperidad Social, aportando su experticia profesional a los temas programados en el PIC, aprobado y verificado con el Grupo Interno de Trabajo de Desarrollo de la Subdirección de Talento Humano.

Gestores de Convivencia: Grupo de servidores que voluntariamente ayudan a crear y mantener un ámbito de trabajo armónico apoyando a resolver problemas y condiciones de la vida laboral en sus dependencias bajo la estrategia Dinarela.

Programa “Al trabajo en Bici”: Programa institucional cuyo objetivo es generar, mantener y fortalecer la Cultura del uso de la Bicicleta para el personal vinculado a Prosperidad Social, como una alternativa de transporte sostenible que incentive a su vez la actividad física, la generación de hábitos de vida saludables y espacios de recreación e integración amigables con el medio ambiente, en el marco del Plan de Bienestar de la entidad.

Vigías Ambientales: Son colaboradores de la Entidad que de forma voluntaria y con un deseo persistente de contribuir, proteger y conservar los recursos naturales y el medio ambiente, fomentan la participación, apropiación, autogestión y autorregulación ambiental en Prosperidad Social; contribuyendo en el cuidado y preservación del entorno social desde el lugar de trabajo. El Vigía Ambiental cumple varios roles, sin embargo, el más importante es tomar conciencia y ser multiplicador de las buenas prácticas ambientales en el manejo adecuado de los residuos sólidos y uso responsable de los recursos naturales.



PROSPERIDAD SOCIAL

5. PRESELECCIÓN PARA LAS DIRECCIONES REGIONALES:

Para determinar la preselección de los mejores **servidores públicos con derechos de carrera administrativa** por niveles jerárquicos en las Direcciones Regionales, se distribuirán las treinta y cinco (35) Direcciones Regionales en cinco (5) zonas con siete (7) Direcciones Regionales, así:

ZONA 1		# Servidores Públicos - Carrera Administrativa
1	Dirección Regional Antioquia	28
2	Dirección Regional Arauca	6
3	Dirección Regional Atlántico	13
4	Dirección Regional Bogotá	7
5	Dirección Regional Bolívar	16
6	Dirección Regional Guaviare	5
TOTAL		75

ZONA 2		# Servidores Públicos - Carrera Administrativa
1	Dirección Regional Caldas	15
2	Dirección Regional Casanare	8
3	Dirección Regional Cauca	15
4	Dirección Regional Cesar	11
5	Dirección Regional Chocó	12
6	Dirección Regional Córdoba	7
7	Dirección Regional San Andrés	2
TOTAL		70



PROSPERIDAD SOCIAL

ZONA 3		# Servidores Públicos - Carrera Administrativa
1	Dirección Regional Amazonas	4
2	Dirección Regional Caquetá	7
3	Dirección Regional Cundinamarca	8
4	Dirección Regional Guainía	2
5	Dirección Regional Boyacá	8
6	Dirección Regional Huila	17
7	Dirección Regional La Guajira	8
8	Dirección Regional Magdalena	11
9	Dirección Regional Magdalena Medio	5
TOTAL		70

ZONA 4		# Servidores Públicos - Carrera Administrativa
1	Dirección Regional Meta	13
2	Dirección Regional Nariño	23
3	Dirección Regional Norte de Santander	17
4	Dirección Regional Putumayo	7
5	Dirección Regional Quindío	8
6	Dirección Regional Urabá	3
TOTAL		71

ZONA 5		# Servidores Públicos - Carrera Administrativa
1	Dirección Regional Santander	8
2	Dirección Regional Risaralda	15
3	Dirección Regional Sucre	14



PROSPERIDAD SOCIAL

5	Dirección Regional Tolima	15
6	Dirección Regional Valle del Cauca	17
7	Dirección Regional Vaupés	0
8	Dirección Regional Vichada	3
TOTAL		72

6. PRESELECCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS POR DIRECCIÓN REGIONAL:

Para seleccionar a los mejores servidores públicos con derechos de carrera administrativa por niveles (profesional, técnico y asistencial), de cada Dirección Regional, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Evaluación desempeño en nivel sobresaliente entre 98 a 100 puntos.
- Participación voluntaria en 3 o más eventos de formación o capacitación promovidos por la Subdirección de Talento Humano, a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021, para cual se deberá aportar certificado o constancia de participación en dicha capacitación.
- Participación en el diligenciamiento del diagnóstico de necesidades de Bienestar 2021.
- En el evento de presentarse empates, se tendrá en cuenta la antigüedad del servidor en la entidad (el servidor con más años de vinculación a PROSPERIDAD SOCIAL de forma continua; es decir que no se presente una ausencia en la prestación de servicio mayor o igual a 5 meses). Si aun continua el empate se efectuará sorteo por la plataforma Teams, en presencia de los servidores públicos objeto de desempate, con un designado de la Oficina del Control Interno y un designado de la Subdirección de Talento Humano.

7. PRESELECCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS POR ZONA:

Para seleccionar a los mejores servidores públicos por niveles (profesional, técnico y asistencial), de cada zona se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Evaluación desempeño en nivel sobresaliente en 100 puntos.
- Participación voluntaria en 4 o más eventos de formación o capacitación promovidos por la Subdirección de Talento Humano, a través del Plan Institucional de Capacitación 2021, para cual se deberá aportar certificado o constancia de participación en dicha capacitación.
- En el evento de presentarse empates, se tendrá en cuenta la antigüedad del servidor en la entidad (el servidor con más años de vinculación a PROSPERIDAD SOCIAL de forma continua; es decir que no se presente una ausencia en la



PROSPERIDAD SOCIAL

prestación de servicio mayor o igual a cinco (5) meses). Si aun continua el empate se efectuará sorteo por la plataforma Teams por parte del subdirector de Talento Humano en presencia de los servidores públicos objeto de desempate, con un designado de la Oficina del Control Interno.

8. PRESELECCIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE NIVEL CENTRAL (BOGOTÁ):

Para seleccionar a los mejores servidores públicos por niveles (profesional, técnico y asistencial) de la Entidad, de la cual harán parte los servidores públicos preseleccionados en Bogotá, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. Evaluación desempeño en nivel sobresaliente en 100 puntos.
- b. Participación voluntaria en 4 o más eventos de formación o capacitación promovidos por la Subdirección de Talento Humano, a través del Plan Institucional de Capacitación, para cual se deberá aportar certificado o constancia de participación en dicha capacitación.
- c. Participación en el diligenciamiento del Diagnóstico de necesidades de Bienestar 2021.
- d. En el evento de presentarse empates, se tendrá en cuenta la antigüedad del servidor en la entidad (el servidor con más años de vinculación a PROSPERIDAD SOCIAL de forma continua; es decir que no se presente una ausencia en la prestación de servicio mayor o igual a cinco (5) meses). Si aun continua el empate se efectuará sorteo por la plataforma Teams por parte del subdirector de Talento Humano en presencia de los servidores públicos objeto de desempate, con un designado de la Oficina del Control Interno.

9. CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE PUNTAJE PARA LA SELECCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE PROSPERIDAD SOCIAL:

Los servidores públicos de carrera administrativa que hayan sido preseleccionados de acuerdo con los lineamientos de los numerales 2, 4, 5, 6 y 7 de la presente circular, harán parte de la selección final de Plan de Incentivos 2021-2022, con su evaluación de desempeño anual u ordinaria en el **NIVEL SOBRESALIENTE EN 100 PUNTOS**, quienes recibirán 60 puntos por ese concepto y, se les adicionará 3 puntos por cada grupo de participación voluntaria o designada existentes en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, al que haya pertenecido activamente en la vigencia 2021, de acuerdo con la siguiente tabla:



PROSPERIDAD SOCIAL

GRUPOS DE PARTICIPACION VOLUNTARIA	PUNTAJE ASIGNADO
A- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO SOBRESALIENTE EN 100	60 PUNTOS
B- PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE NOMINACIÓN VOLUNTARIA:	
1) Comité de Convivencia (CCL)	3 Puntos
2) COPASST	3 Puntos
3) Comisión de Personal	3 Puntos
4) Dinamizadores de Relaciones - Dinarela	3 Puntos
5) Enlaces estratégicos de actividades de Bienestar	3 Puntos
6) Enlaces estratégicos de Seguridad y Salud en el Trabajo	3 Puntos
7) Líderes de Brigada de Emergencia	3 Puntos
8) Brigada de Emergencia	3 Puntos
9) Vigías Ambientales	3 Puntos
10) Participación con bici registros en Programa “Al Trabajo en Bici”	3 Puntos
SUBTOTAL: (3 puntos adicional por cada grupo a que pertenezca)	30 PUNTOS
C-. PARTICIPACIÓN EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DESIGNADAS: CONTINGENCIAS Y LA GESTIÓN	
1. Servidores públicos que apoyen en las contingencias de respuestas de PQR	10 Puntos
TOTAL	100

NOTA 1. La Subdirección de Talento Humano del Departamento Administrativo para la PROSPERIDAD SOCIAL realizará el proceso de verificación del cumplimiento en el NIVEL SOBRESALIENTE de la evaluación del desempeño anual u ordinaria de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa. Así mismo, efectuará la verificación de la participación en Grupos de Nominación Voluntaria, de lo cual suscribirá acta en la que se registren los resultados de la revisión e información.

NOTA 2. La participación en la ejecución de actividades designadas para apoyar contingencias y la gestión será solicitada al Coordinador del GIT de Participación Ciudadana y a los diferentes directivos y jefes de las dependencias.

NOTA 3. En la participación del Comité de Convivencia Laboral - CCL, Copasst y Comisión de Personal se solicitará certificación del comisionado y/o secretario técnico de la



comisión, respecto de este, en donde conste la asistencia del 95% de los miembros en dichas instancias, tanto principales como suplentes.

10. SELECCIÓN DEL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

El mejor servidor público con derechos de carrera administrativa independientemente de su nivel será el que acredite lo dispuesto en el numeral 2 de la presente circular y obtenga el puntaje más alto, una vez consolidado los puntajes, de acuerdo con lo establecido en el numeral 9 de la presente circular.

11. SELECCIÓN DEL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO VINCULADO EN EL EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN (No gerente público):

El mejor servidor público de libre nombramiento y remoción (no gerente público) será el que cumpliendo con lo dispuesto en el numeral 2, en el literal c de la presente circular, obtenga el puntaje más alto en su evaluación en el "Acuerdo de gestión". Si se llegase a presentarse empate en el puntaje más alto, éste será dirimido según lo definido en el numeral 14 de la presente circular.

12. SELECCIÓN DEL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO VINCULADO EN EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE GERENCIA PÚBLICA:

El mejor servidor público de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública será el que cumpliendo con lo dispuesto en el numeral 2 en sus literal b de la presente circular, obtenga el puntaje más alto en su evaluación en el "Acuerdo de gestión". Si se llegase a presentarse empate en el puntaje más alto, éste será dirimido según lo definido en el numeral 14 de la presente circular.

13. SELECCIÓN MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

El mejor equipo de trabajo es el que obtenga la más alta evaluación al proyecto presentado por la calidad y del impacto en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado y de su funcionamiento como equipo de trabajo. A los servidores públicos (con derechos de carrera administrativa y que desempeñen cargos de libre nombramiento y remoción) de cada uno de los niveles jerárquicos como los que integran los equipos de trabajo que no tengan sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. La verificación de la sanción disciplinaria se efectuará con la certificación que expida el coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Control Interno Disciplinario y de antecedentes que expida la Procuraduría General de la Nación.



14. DESEMPATE.

En el evento de presentarse empates, se excluirán los servidores públicos que fueron seleccionados como mejor empleado carrera administrativa así como los servidores galardonados en cada uno de los niveles jerárquicos, y libre nombramiento y remoción en el año 2020 – 2021.

En el evento de persistir el empate, se tendrá en cuenta la antigüedad del servidor en la entidad (el servidor con más años de vinculación a PROSPERIDAD SOCIAL de forma continua; es decir que no se presente una ausencia en la prestación de servicio mayor o igual a cinco (5) meses).

Si aun continua el empate, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño dirimirá los ganadores de los incentivos mediante sorteo por balota o si el comité se efectúa de manera virtual por encuesta Outlook Forms realizada en tiempo real.

15. CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.

Los proyectos de los equipos de trabajo postulados que se evaluarán deberán reunir los siguientes requisitos:

- a. El proyecto, trabajo u objetivo del equipo de trabajo debe haber concluido al 31 de diciembre 2021 al momento de la inscripción.
- b. El trabajo debe mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (artículo 2.2.10.14 del Decreto 1083 de 2015 y Ley 909 de 2004).
- c. El jefe de dependencia certificará con un delta a los equipos que logren el nivel de excelencia con su proyecto. En caso de presentarse un trabajo realizado por varias dependencias, todas las involucradas en su desarrollo deben escoger una dependencia “tutora” la cual tendrá a cargo el análisis previo y la inscripción del equipo que lo haya desarrollado.
- d. Los equipos de trabajo deben ser conformados por servidores públicos con derechos de carrera administrativa y/o con servidores vinculados en empleos de libre nombramiento y remoción. No provisionales, contratistas ni pasantes
- e. Los equipos de trabajo deben estar integrados con mínimo tres (3) y hasta seis (6) servidores públicos de la Entidad, uno de los cuales será el líder del proyecto.
- f. Todos los integrantes del equipo de trabajo deben acreditar más de un (1) año de servicios continuos en la entidad al momento de la inscripción del equipo y haberse vinculado a la entidad. (artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015). La



PROSPERIDAD SOCIAL

acreditación del tiempo será con la revisión que la subdirección de Talento Humano efectúe sobre los registros de vinculación de la planta de personal

- g. La convocatoria con las especificaciones de entrega de los proyectos se realizará por correo institucional de thumano@prosperidadsocial.gov.co y por el boletín de la Subdirección de Talento Humano a los correos institucionales de Prosperidad Social.
- h. La radicación de los equipos de trabajo 2022 la efectuará el líder del equipo mediante memorando (delta) dirigido al subdirector de Talento Humano con copia al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Seguridad y Salud en el trabajo antes de las 6 pm del 14 diciembre de 2022, y por correo a thumano@prosperidadsocial.gov.co, adjuntando el documento del proyecto en pdf, Excel descriptivo, el radicado delta y un video de 4 minutos formato horizontal, con el cual el equipo explique el proyecto.
- i. El proyecto, trabajo u objetivo del equipo de trabajo debe responder a criterios de excelencia y que en su implementación implique una mejora en la prestación de servicios de la entidad; así como, proyectos que fortalezcan la gestión al interior de la Entidad.
- j. Los proyectos presentados no pueden ser productos del cumplimiento de las obligaciones de un proceso contractual de la entidad con un tercero.
- k. Los proyectos presentados deben evidenciar su implementación en el 2021 y son objeto de evaluación, de acuerdo con los requisitos de los artículos 2.2.10.14 y 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.
- l. Los proyectos que incluyan los criterios de Innovación Social (Guía de Innovación Social que se encuentra en kawak) recibirán un puntaje adicional (5 puntos), lo cual debe ser reportado en delta del 14 de diciembre 2022 por solicitud expresa del líder del equipo. ; teniendo en cuenta aspectos como coherencia, claridad en la descripción del proyecto, impacto, potencial innovador del proyecto y estrategias; esta calificación podrá ser otorgada previa valoración del proyecto por parte de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Innovación Social de la Entidad.
- m. El cierre del radicación final el 14 de diciembre 2022 de los proyectos se publicará en medios de comunicación internos de la entidad, con el fin de que todos los servidores y colaboradores de PROSPERIDAD SOCIAL conozcan los proyectos que cumplieron con todos los requisitos y quedan inscritos para la selección final por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, esta publicación se hará con una encuesta forms, para que los servidores públicos y colaboradores voten por el que consideren es el mejor proyecto. El proyecto ganador de esta encuesta



PROSPERIDAD SOCIAL

recibirá un puntaje adicional (5 puntos).

- n. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, realizará la votación interna en la reunión del mes de noviembre, si llega a haber empate teniendo en cuenta los 5 puntos adicionales tanto de innovación como de la encuesta de los servidores, se dirimirá el proyecto ganador de los incentivos pecuniarios mediante sorteo por balota o si el comité es virtual por encuesta Forms.
- o. En el evento de presentarse un proyecto, será evaluado y seleccionado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de acuerdo con los requisitos de postulación y no se realizará encuesta abierta a los servidores y colaboradores de PROSPERIDAD SOCIAL.
- p. En el evento de presentarse más de un proyecto, éste será seleccionado de acuerdo con la calificación obtenida por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a cada uno de los proyectos.
- q. De conformidad con las normas vigentes no podrán participar en los equipos inscritos las personas que desempeñen cargos de dirección, asesores o que estén vinculadas mediante nombramiento provisional. Como tampoco pueden participar los contratistas, ni los pasantes.
- r. Los participantes con nombramiento provisional, contratistas y pasantes podrán hacer parte de estos equipos en calidad de colaboradores y no recibirán incentivo, así como los servidores de carrera que hayan renunciado antes de la entrega de la proclamación de los ganadores de estímulos.

16. COMITÉ EVALUADOR.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño conformará el Comité Evaluador con las siguientes funciones:

- a. Garantizar la imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen, el cual se encargará de establecer los parámetros de evaluación y de calificación de los trabajos presentados. Para el efecto, se podrá invitar a servidores de la entidad y/o a expertos externos.
- b. Evaluar de los equipos de trabajo inscritos el 14 de diciembre de 2022 revisando los videos (máximo 4 minutos) que sustentan los proyectos.
- c. Seleccionar los equipos de trabajo en estricto orden de mérito, en virtud de la inscripción realizada hasta del 14 diciembre de 2022.



PROSPERIDAD SOCIAL

- d. Consignado en acta el resultado la cual será firmada por todos los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

17. INCENTIVO NO PECUNIARIO:

Como reconocimiento a la excelencia, se otorgará a los mejores servidores públicos de carrera administrativa en los niveles: profesional, técnico, asistencial, al mejor servidor público de carrera administrativa, al mejor servidor público vinculado en empleos libre nombramiento y remoción en los niveles: profesional, técnico, asistencial y asesor; así como al mejor servidor público vinculado en empleos libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, con un incentivo no pecuniario a cada uno compuesto por un bono de turismo distribuido, así:

Mejores servidores públicos con derechos de carrera	
NIVEL	Por valor de
Profesional Nivel Regional	\$ 3.000.000,00
Profesional Nivel Nacional	\$ 3.000.000,00
Técnico Nivel Regional	\$ 3.000.000,00
Técnico Nivel Nacional	\$ 3.000.000,00
Asistencial Nivel Regional	\$ 3.000.000,00
Asistencial Nivel Nacional	\$ 3.000.000,00
Total	\$ 18.000.000,00

Mejor servidor público con derechos de carrera	
NIVEL	Por valor de
1 para Nacional y Regional	\$ 6.000.000,00

Mejores servidores públicos vinculado en empleo de libre nombramiento y remoción	
NIVEL	Por valor de
Profesional, técnico y asistencial	\$ 3.000.000,00
Asesor	\$ 3.000.000,00
Total	\$6.000.000,00



PROSPERIDAD SOCIAL

Mejores servidores públicos vinculado en empleo de libre nombramiento y remoción de Gerencia pública	
NIVEL	Por valor de
Directivo	\$ 6.000.000,00

NOTA: En el evento de presentarse más de un equipo de trabajo y el comité evaluador elija un segundo y tercer lugar, se le otorgará un reconocimiento a cada equipo en incentivos no pecuniarios compuestos por bonos de turismo, los cuales se distribuirán en partes iguales para cada uno de los servidores públicos que integren los mismos, así:

SEGUNDO LUGAR Mejor Equipo de Trabajo	Incentivo no pecuniario, bono de turismo por valor de DOS MILLONES PESOS M/CTE (\$2.000.000)
TERCER LUGAR Mejor Equipo de Trabajo:	Incentivo no pecuniario, bono de turismo por valor de UN MILLÓN PESOS M/CTE (\$1.000.000)

El total de los incentivos no pecuniario a entregar es de **TREINTA Y SEIS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$36.000.000)**

El incentivo no pecuniario (bono de turismo) fue seleccionado por los servidores públicos que diligenciaron el diagnóstico de bienestar en el mes de diciembre 2021.

18. INCENTIVO PECUNIARIO:

Como reconocimiento a la excelencia de mejor equipo de trabajo con el proyecto ganador, se le otorgará un incentivo pecuniario por valor de **SEIS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$6.000.000.)**, el cual se distribuirá en partes iguales entre cada uno de los servidores públicos que integran el equipo.

PRIMER PUESTO: Mejor Equipo de Trabajo	
Integrantes	Por valor de
Dividido en partes iguales	\$ 6.000.000,00

El incentivo pecuniario (transferencia a la cuenta al servidor) que fue seleccionado por los servidores que diligenciaron el diagnóstico de bienestar en el mes de diciembre 2021.

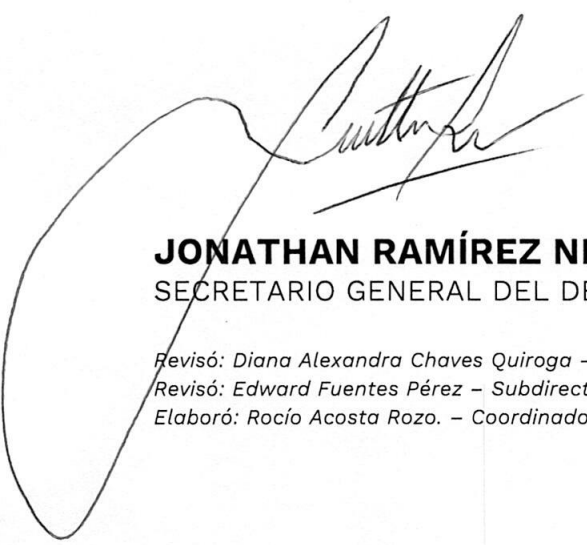


PROSPERIDAD SOCIAL

19. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.

El reconocimiento para la entrega de los estímulos de que trata la presente circular se encuentra amparado con los Certificados de Disponibilidad Presupuestal – **CDP No 20022** para los incentivos no pecuniarios y el **CDP No 22122** para los incentivos pecuniarios.

De acuerdo con lo descrito en la presente circular, El Departamento Administrativo para la PROSPERIDAD SOCIAL proclamará de manera pública, **en diciembre de 2022**, los servidores públicos ganadores del respectivo reconocimiento.



JONATHAN RAMÍREZ NIEVES
SECRETARIO GENERAL DEL DEPARTAMENTO

Revisó: Diana Alexandra Chaves Quiroga – Asesora Dirección General

Revisó: Edward Fuentes Pérez – Subdirector de Talento Humano

Elaboró: Rocío Acosta Roza. – Coordinador Bienestar-SST

