

Resolución No. 0260 de fecha 31 ENE 2024

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, para la vigencia 2024.”

**LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO- DADEP**

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las previstas en el numeral 3 del artículo 2 del Decreto 478 de 2022 y el numeral 10 del artículo 1° del Decreto Distrital 101 del 13 de abril de 2004
y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 57 de la Constitución Política de Colombia de 1991 define:

“(…) La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas (…)”.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, “*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*” dispone:

“(…) ARTÍCULO 19 Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

ARTÍCULO 20. Bienestar Social. *Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*

PARÁGRAFO. *Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”*

(…)

ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos. *Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que

Continuación de la Resolución No. 026 de fecha 31 ENE 2024

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, para la vigencia 2024.”

buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos

(...)

ARTÍCULO 30. Tipos de Planes. *Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.*

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo. (...)

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*”, establece que:

“(...) **PARÁGRAFO:** *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 desarrollen la presente ley. (...)*”

Que el Decreto 1083 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”; preceptúa lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.10.7. 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.

(...)

ARTÍCULO 2.2.10.8. Planes de incentivos. *Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.*

ARTÍCULO 2.2.10.9. 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.”*

Artículo 2.2.10.10. *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*

Continuación de la Resolución No. 026 de fecha 31 ENE 2024

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, para la vigencia 2024.”

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 los numerales 4 y 5 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, dispone:

(...)

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

(...)

Que, en cumplimiento a la normatividad anteriormente expuesta, el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público- DADEP, elaboró el correspondiente Plan de Bienestar e Incentivos para las y los servidores públicos de la Entidad, correspondiente a la vigencia 2024.

Que, el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, fue presentado por la Subdirección de Gestión Corporativa de esta Entidad, a la Comisión de Personal del DADEP, el cual lo aprobó, en sesión del 25 de enero de 2024, según Acta No. 01 de la Comisión del mismo día, mes y año.

Que, así las cosas, se hace necesario adoptar el mismo, con el ánimo de darle plena ejecución en la vigencia para la cual fue creado.

Que en mérito de lo expuesto:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el Plan de Bienestar e Incentivos para el personal de Carrera Administrativa del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público DADEP para la vigencia 2024, conforme a la parte motiva, el cual hace parte integral de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. La Subdirección de Gestión Corporativa en desarrollo del Proceso de Talento Humano, deberá efectuar la ejecución y verificación de este.



Continuación de la Resolución No. 026 de fecha 31 ENE 2024

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, para la vigencia 2024.”

ARTICULO TERCERO Los recursos que se destinan para el desarrollo de este Plan se encuentran establecidos dentro del rubro presupuestal O21202020090696620 “Servicios de apoyo relacionados con el deporte y la recreación”, del presupuesto asignado para la vigencia 2024.

ARTICULO CUARTO. PUBLICACIÓN: El Plan de Bienestar e Incentivos 2024 del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público- DADEP y la presente resolución se publicarán en la página web y en la intranet del DADEP para el conocimiento de todas y todos los servidores públicos y la comunidad en general.

ARTICULO QUINTO. VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. 31 ENE 2024



DIANA ALEJANDRA RODRÍGUEZ CORTÉS
Directora

Proyectó: Gloria Esperanza Pulga Páez- Abogada Contratista SGC
Revisó: Julio Vicente Acosta Monroy – Profesional Universitario SGC
Aprobó: Diana María Camargo Pulido– Subdirectora SGC
Fecha: enero de 2024
Código de archivo: 400170