

RESOLUCIÓN No. No. 4137.010.21.0. 2742
(Octubre 23)

DE 2025

“POR LA CUAL SE ESTABLECE E IMPLEMENTA LA METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2025”

El Director (E) del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, en ejercicio de las responsabilidades asignadas en el Decreto Extraordinario No. 411.0.20.0516 del 28 de septiembre de 2016, armonizadas con las funciones asignadas al empleo mediante Decreto Municipal No. 411.0.20.0673 del 6 de diciembre de 2016, concordante a la delegación conferida mediante Decreto Municipal No. 4112.010.20.0494 de junio 30 de 2017 y el Decreto No. 4112.010.20.0795 del 21 de octubre de 2025 y

CONSIDERANDO

Que el Decreto No.1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, dispone:

“(…) 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 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 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 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 Decreto Extraordinario No. 411.0.20.0516 de 2016 “(…) Por el cual se determina la estructura de la Administración Central y las funciones de sus dependencias (…)”, en el inciso tercero del artículo 58 dispone: “(…) Igualmente, se encargará de la planeación, administración y control del talento humano, desde su ingreso hasta su retiro, lo cual incluye el seguimiento a su desempeño, formación, reconocimiento e incentivos, compensación salarial y prestacional, seguridad social y salud en el trabajo y todos aquellos aspectos concernientes formalmente a la relación de la Administración con sus colaboradores(…)”.

Que el Decreto No. 4112.010.20.0494 de junio 30 de 2017 “POR EL CUAL SE EFECTÚAN UNAS DELEGACIONES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”, en su artículo primero, numeral 24 dispone: “(…) Adoptar, implementar, implantar y ejecutar todo lo concerniente al Programa de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, de conformidad a la norma vigente (…)”

Que el Decreto No. 4112.010.20.0732 de noviembre 09 de 2017 “POR EL CUAL SE MODIFICA EL DECRETO No. 411.0.20.0706 DE NOVIEMBRE 23 DE 2009 “POR MEDIO DEL CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ PARA LA GESTIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”, en su artículo segundo establece como una de las funciones del Comité para la Gestión del Plan de Incentivos, “(…) Adoptar la metodología del plan anual de incentivos de la Administración Central Municipal de Santiago de Cali (…)”

RESOLUCIÓN No. No. 4137.010.21.0. 2742

DE 2025

(Octubre 23)

"POR LA CUAL SE ESTABLECE E IMPLEMENTA LA METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2025"

Que la Administración Distrital de Santiago de Cali, reconoce a su talento humano como el capital más valioso de la organización, por tanto, busca mantener Servidores Públicos competentes, cumplidores y comprometidos con la misión y la visión de la entidad para propiciar un mejoramiento continuo con altos estándares de calidad en los servicios que ofrece a la comunidad.

Que la normatividad vigente para la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa establecida por el Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 "(...) Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba (...)", expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el artículo 12 identifica dentro de los usos de la calificación en el Nivel Sobresaliente acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad, dicho Acuerdo fue adoptado por la Administración Distrital de Santiago de Cali, mediante Resolución No. 4137.010.21.0.124 del 30 de enero del 2019 "(...)Por la cual se adopta la actualización del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba (...)", modificada por la Resolución No. 4137.010.21.0.131 del 31 de enero del 2019, en el sentido de incluir también a todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción diferentes a gerentes públicos en el campo de aplicación de la Resolución 4137.010.21.0.124 del 30 de enero del 2019.

Que en el mes de diciembre de 2023, Función Pública presentó a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, con el objetivo de promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

Que mediante resolución No. 4137.010.21.0.138 del 30 de enero de 2025, la Administración Distrital estableció el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la presente vigencia.

Que, como consecuencia de lo anterior, se establece e implementa un plan de incentivos para los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa de cada nivel jerárquico (asistencial, técnico, profesional y asesor) y para los mejores equipos de trabajo.

Que en virtud de todo lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo Primero: Establecer la metodología del Plan de Incentivos para la vigencia fiscal 2025, por medio de la cual se desarrollará éste, a fin de dar reconocimiento a los mejores empleados de la Administración Distrital de conformidad con lo preceptuado en el título 10 del Decreto No.1083 de 2015, reconociendo de esta forma el desempeño individual.

RESOLUCIÓN No. No. 4137.010.21.0. **2742** DE 2025
(**Octubre 23**)

**"POR LA CUAL SE ESTABLECE E IMPLEMENTA LA METODOLOGÍA DEL PLAN
ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE
CALI VIGENCIA 2025"**

del mejor empleado de carrera administrativa y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como del mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia, en el Distrito Especial de Santiago de Cali.

Parágrafo: La presente metodología hace parte integral del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Artículo Segundo: Requisitos para participar de los incentivos institucionales. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar en el Plan Anual de Incentivos así:

- a) Acreditar servicio continuo no inferior a un año al 31 de enero de 2025, en el cargo en el cual el servidor público fue evaluado, en consideración a que el periodo de la evaluación ordinaria termina en la fecha referida y el nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral, debe encontrarse en firme por cuanto corresponde al periodo inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. Los antecedentes disciplinarios de los postulados, serán verificados en la página de la Procuraduría General de la Nación, dejando como evidencia el número de certificado ordinario.
- c) Acreditar en firme, el nivel de sobresaliente como resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral anual u ordinario que corresponde al periodo 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025 y este haya sido reportado en los tiempos estipulados en la circular No.4137.040.22.1020.000477 del 24 de enero de 2025

Artículo Tercero: Postulación en la Categoría Individual. La postulación al reconocimiento como mejor empleado de carrera administrativa y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, será automática para aquellos empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que tengan un nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral que corresponde al periodo 2024 - 2025.

Para ésta vigencia, el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, remitirá a los Directores de Departamento Administrativo, Secretarios de Despacho y Directores Técnicos de las Unidades Administrativas Especiales, la base de datos reportada por la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano - Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral con la información de los empleados que presentaron su evaluación de desempeño con calificación sobresaliente; posteriormente, cada organismo deberá constituir una mesa de trabajo conformada por 5 empleados públicos: El primero será un funcionario del nivel directivo (Libre nombramiento y remoción), el segundo deberá ser un empleado líder de proceso o grupo de trabajo y un empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles establecidos (profesional, técnico, asistencial), de acuerdo con la existencia de estos niveles en cada Organismo, con el fin de seleccionar los servidores públicos, que en el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, haya implementado una idea o trabajo innovador en la entidad o en el grupo de trabajo al cual.

RESOLUCIÓN No. No. 4137.010.21.0. 2742

DE 2025

(Octubre 23)

"POR LA CUAL SE ESTABLECE E IMPLEMENTA LA METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2025"

estuvo o está asignado; igualmente, si implementó mejoras en un proceso o procedimiento.

La postulación la realizará cada servidor público mediante el diligenciamiento del formulario Google Forms, dispuesto en el siguiente enlace: <https://forms.gle/4CeXpwe5zxL4FMTS8> , el cual contiene los siguientes campos:

- Enmarcación del trabajo basado en el Mapa Operativo de Procesos (MOP versión 11).
- Nombre del trabajo
- Objetivo
- Alcance
- Beneficios (al proceso, organismo, entidad, comunidad)
- Impacto
- Recursos

Como soporte de estas reuniones, se deberá remitir al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, las actas y listados de asistencia correspondientes donde se sustente el proceso de selección.

Artículo Cuarto: Postulación en la Categoría Mejor Servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción. La postulación en esta categoría, podrá realizarse mediante los siguientes mecanismos:

- a) Aquellos directivos que tengan un nivel de cumplimiento de los compromisos pactados en el Acuerdo de Gestión en el 100%, en la vigencia inmediatamente anterior, automáticamente quedan postulados al Plan Anual de Incentivos.
- b) Aquellos empleados de libre nombramiento y remoción, diferentes al nivel directivo que presentan calificación sobresaliente en su evaluación de Desempeño Laboral, automáticamente quedan postulados al Plan Anual de Incentivos.
- c) El Alcalde podrá presentar una terna de los empleados de libre nombramiento y remoción de primer nivel.

Artículo Quinto: Postulación en la Categoría Mejor Equipo de Trabajo. En esta categoría, la participación se efectuará de la siguiente forma:

- a) En la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano - Subproceso Capacitación y Estímulos, a través del correo electrónico Karina.manzoni@cali.gov.co, Jenny.vera@cali.gov.co o diana.dominguez.zun@cali.gov.co a partir de la fecha de aprobación de la presente resolución y hasta el 24 de octubre de 2025, se recibirán las inscripciones de los programas institucionales desarrollados por equipos de trabajo que fueron ejecutados en la vigencia 2024 y que tengan resultados tangibles en la vigencia 2025, antes de la fecha de cierre de la postulación.

RESOLUCIÓN No. No. 4137.010.21.0. 2742

DE 2025

(Octubre 23)

"POR LA CUAL SE ESTABLECE E IMPLEMENTA LA METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2025"

La postulación del equipo de trabajo se realizará mediante el diligenciamiento del formulario Google Forms, dispuesto en el siguiente enlace:
<https://forms.gle/89ZtEFX3HZhTFmdz7>

- b) De acuerdo con el cronograma diseñado para el Plan Anual de Incentivos de la presente vigencia, los equipos de trabajo postulados que hayan cumplido con los parámetros establecidos en el formato de inscripción deberán sustentar sus programas y adjuntar un video de máximo cinco (5) minutos mediante el cual explicará su trabajo, teniendo en cuenta los criterios establecidos para esta categoría.

Parágrafo: Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de un mismo o de distintos organismos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Artículo Sexto: Evaluación y Elección de Ganadores. En cada una de las categorías de premiación del Plan Anual de Incentivos, la evaluación y respectiva elección se realizará a través del Comité para la Gestión del Plan de Incentivos de la Administración Distrital del Municipio Santiago de Cali, así:

Categoría Individual: El comité para la gestión del Plan Anual de Incentivos del Municipio Santiago de Cali, realizará la jornada de valoración analizando la preselección remitida por los Directores de Departamento Administrativo, Secretarios de Despacho y Directores Técnicos, conforme al artículo tercero de la presente resolución para seleccionar el mejor empleado en las categorías del nivel asistencial, técnico, profesional, asesor y mejor servidor público de carrera administrativa; teniendo en cuenta los puntajes establecidos para los siguientes criterios de evaluación:

Criterio	Descripción	Puntaje
Resultados destacados	Se calificará el éxito de la propuesta en el cumplimiento de los objetivos y en resolver la necesidad o problema reflejado en sus resultados.	50
Innovación	Se calificará la innovación en términos de creación o adaptación de conocimientos en los procesos de gestión institucional, para dar respuestas de cambio o novedosas a las necesidades o problemas de la ciudadanía y/o de la entidad.	40
Recursos	Se calificará el nivel de optimización de los recursos asignados para la ejecución del proyecto.	10

Parágrafo primero: En caso de empate de los postulados en la valoración de dos (2) o más empleados de Carrera Administrativa, el Comité para la Gestión del Plan de Incentivos de la Administración Distrital de Santiago de Cali, tendrá en cuenta en orden excluyente los siguientes criterios:

RESOLUCIÓN No. No. 4137.010.21.0. **2742** DE 2025
 (**Octubre 23**)

“POR LA CUAL SE ESTABLECE E IMPLEMENTA LA METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2025”

- a) Que haga parte y tenga participación activa de los Comités y/o Comisiones internas de la Entidad, Gestores de Conocimiento, Facilitadores de EDL y/o Brigadas.
- b) La mayor antigüedad con derechos de Carrera Administrativa.

Categoría Mejor Equipo de Trabajo: Una vez analizado cada uno de los programas postulados, el Comité para la Gestión del Plan de Incentivos de la Administración Distrital de Santiago de Cali, evaluará haciendo uso de la herramienta metodológica aprobada para el mismo, de acuerdo con el cumplimiento de uno o varios de los criterios que a continuación se relacionan:

Parágrafo segundo: Acogiéndose al manual de postulación y registro de experiencias exitosas en el Banco de Éxito de la Administración Pública Colombiana, se tendrá en cuenta, el siguiente énfasis temático:

Énfasis temáticos:	Líneas:
Fortalecimiento institucional como motor de cambio, mejora del servicio y respuesta oportuna a sus grupos de valor	En este énfasis se enmarcan las experiencias de entidades del orden nacional y territorial que hayan implementado acciones para el desarrollo de estrategias que propendan por su fortalecimiento institucional relacionadas, entre otros aspectos con: • Experiencias de gestión que susciten acciones de promoción de la paz, la memoria y la reconciliación en la sociedad, potenciando la armonía y el buen vivir entre las ciudadanías diversas de nuestro país. • Ajustes institucionales y culturales para mejorar la relación de las instituciones públicas con la ciudadanía, cumplir con sus expectativas y responder oportunamente a sus problemas sociales. • Desarrollo de acciones para el seguimiento y evaluación de la contratación y compra pública, mejoramiento de la calidad y alcance de la información de los procesos contractuales. • Implementación de mecanismos de presupuesto por resultados con el propósito de aumentar la eficiencia del gasto público. • Implementación de buenas prácticas regulatorias y buenas prácticas en la expedición normativa. • Diseño y desarrollo de acciones de Gobierno Digital para consolidar una relación eficiente entre el Estado y el ciudadano.
Ciudadanías co-constructoras de lo público para el cuidado de las vidas	Las ciudadanías en el centro de la acción de lo público se convierten en sujetos activos de la formulación, ejecución y seguimiento de la gestión pública transformando imaginarios donde se conciben como actores pasivos y beneficiarios de lo público. En este contexto la co-construcción de lo público se comprende como todas aquellas acciones, experiencias, escenarios e iniciativas de relacionamiento que se gestan entre las entidades públicas y las ciudadanías, comunidades, pueblos, colectivos para formular, ejecutar y/o evaluar conjuntamente actividades de la gestión pública para el cuidado de las vidas. De esta forma, las entidades podrán postular experiencias que muestren la participación incidente de organizaciones sociales, comunidades, pueblos étnicos, en las fases de

RESOLUCIÓN No. No. 4137.010.21.0. 2742

DE 2025

(Octubre 23)

"POR LA CUAL SE ESTABLECE E IMPLEMENTA LA METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2025"

	diagnóstico, formulación, ejecución y evaluación de la gestión, donde demuestre que las ciudadanías juegan un rol activo y que contribuyen al cuidado de las vidas: las personas, la vida animal, vegetal y los ecosistemas, en: 2.1 Servicio a las ciudadanías • Comunicación clara para el cambio: acciones, experiencias, escenarios o iniciativas co creadas con las ciudadanías para fortalecer el acceso a la información pública 8 con un lenguaje claro, comprensible e incluyente atendiendo las necesidades e intereses de la ciudadanía. • Oferta institucional incluyente: acciones, experiencias, escenarios o iniciativas co creadas con las ciudadanías encaminadas a mejorar y adecuar los canales de atención, asegurando su disponibilidad, funcionalidad, usabilidad y accesibilidad en condiciones de equidad, calidad, dignidad e inclusión. 2.2 Participación ciudadana en la gestión pública y rendición de cuentas • Metodologías innovadoras de diálogo, concertación y co-creación en la toma de decisiones sobre diagnósticos, planeación y presupuestos participativos, en el desarrollo de espacios de diálogo para la rendición de cuentas y en la co-creación para la solución de problemas públicos. • Uso de tecnologías de la información y las comunicaciones que faciliten el diálogo y la interacción pero que sea adecuada a las características del territorio y la población (Internet, redes sociales, medios alternativos y comunitarios, radio comunitaria, entre otros). • Ejecución de planes, programas o proyectos de inversión que fomenten la colaboración entre la administración y las comunidades para fortalecer la economía popular y el cuidado de las vidas. 2.3 Racionalización de trámites • Participación ciudadana en la formulación de estrategias de racionalización de trámites: Acciones en las cuales las ciudadanías participan en la identificación y priorización de los trámites con mayores requisitos, barreras u obstáculos, así como en la identificación de las acciones de racionalización con mayor impacto para facilitar el acceso a los servicios institucionales ofertados por la entidad.
Consolidación institucional a través del Sistema de Control Interno	En este énfasis se reconocen las experiencias exitosas de gestión que reflejen buenas prácticas transformadoras e innovadoras para potenciar la gestión de riesgos, así como procesos de seguimiento, monitoreo y auditoría, con la finalidad de preservar los recursos públicos con eficacia, eficiencia y economía de todas las operaciones, en aspectos tales como:

RESOLUCIÓN No. No. 4137.010.21.0. 2742 DE 2025
(Octubre 23)

"POR LA CUAL SE ESTABLECE E IMPLEMENTA LA METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2025"

	• Puesta en marcha de metodologías, procedimientos o acciones innovadoras frente a la gestión integral de riesgos, que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales con visión preventiva.
Fortalecimiento del desempeño institucional como base de la sostenibilidad ambiental y lucha contra el cambio climático	En este énfasis se enmarcan las entidades del orden nacional y territorial que hayan implementado buenas prácticas ambientales derivadas de sus aspectos ambientales significativos, las cuales se destaquen por su innovación y fortalecimiento de la conciencia en la cultura ambiental institucional, encaminadas a promover la adaptación y mitigación al cambio climático en aspectos como: • Relación entre el uso de la energía convencional, la adopción de fuentes no convencionales y su impacto sobre el ambiente, a través de la implementación de estrategias de eficiencia energética. • Satisfacción de las necesidades mediante la implementación de estrategias relacionadas a compras públicas sostenibles, garantizando que la adquisición de bienes y servicios se desarrollen con criterios que consideren aspectos ambientales, mediante la utilización eficiente de los recursos naturales y el cumplimiento de la normatividad ambiental aplicable, desde su adquisición hasta su eliminación o reciclaje, resaltando los beneficios ambientales y el control o disminución de los impactos ambientales institucionales. • Medición y mitigación de emisiones de gases de efecto invernadero- GEI y adaptación al cambio climático, con la implementación de acciones institucionales en el marco las estrategias hacia el carbono neutralidad. • Acciones orientadas al uso racional de los medios de transporte propios, particulares o públicos con el mínimo impacto ambiental, a través de la implementación de estrategias de movilidad sostenible de acuerdo con la capacidad institucional. • Actividades cotidianas de las Entidades con el propósito de eliminar o reducir los impactos negativos al ambiente derivados de su operación, a través de la implementación de buenas prácticas relacionadas al ahorro y uso eficiente de los recursos (agua, energía, papel, entre otros).
Buen Desempeño Institucional	En este énfasis se enmarcan las entidades del orden nacional y territorial que se destaquen por los resultados en el Índice del Desempeño Institucional (IDI) en el marco de la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2024.
Entidades Promotoras de Conocimiento	En este énfasis se enmarcan las entidades del orden nacional y territorial que se destaquen por los resultados en el Índice de Desempeño de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco de la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2024, y tomando como referencia la información recolectada a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG).

El Comité para la Gestión del Plan Anual de Incentivos del Municipio Santiago de Cali, de manera autónoma evaluará la experiencia teniendo en cuenta los puntajes establecidos para los siguientes criterios de evaluación:

RESOLUCIÓN No. No. 4137.010.21.0. **2742** DE 2025
 (**Octubre 23**)

"POR LA CUAL SE ESTABLECE E IMPLEMENTA LA METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2025"

Criterio	Descripción	Puntaje
Consistencia	Se calificará la coherencia y articulación entre la necesidad o problema a resolver, la implementación y los resultados alcanzados.	35
Resultados destacados	Se calificará el éxito de la propuesta en el cumplimiento de los objetivos y en resolver la necesidad o problema reflejado en sus resultados.	35
Innovación	Se calificará la innovación en términos de creación o adaptación de conocimientos en los procesos de gestión institucional, para dar respuestas de cambio o novedosas a las necesidades o problemas de la ciudadanía y/o de la entidad.	30

Categoría de Libre Nombramiento y Remoción: Para la valoración de esta categoría, la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano - Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral, suministrará los resultados alcanzados a través de la labor desempeñada por los empleados de libre nombramiento y remoción, mediante la presentación de los acuerdos de gestión o evaluación de desempeño laboral según sea el caso y se evaluará de acuerdo a su impacto y alcance en el plan de desarrollo.

Parágrafo tercero: Criterio de desempate en la Categoría de Libre Nombramiento y Remoción: En caso de empate en esta categoría, el Comité para la Gestión del Plan de Incentivos de la Administración Distrital de Santiago de Cali, tendrá en cuenta:

- a) Reconocimientos o premios a nivel territorial o nacional.
- b) La mayor antigüedad como servidor público nombrado al servicio de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Artículo séptimo: Otorgamiento de Incentivos. Los incentivos dispuestos para efectos de la premiación en la vigencia 2025 serán los siguientes:

CATEGORIA	CANTIDAD	PREMIO
Nivel Asistencial	4	1 Beca 100% para pregrado y educación para el trabajo y el desarrollo humano en el País.
Nivel Técnico	5	1 Beca 100% para pregrado y educación para el trabajo y el desarrollo humano en el País.
Nivel Profesional	4	1 Beca 100% para posgrado (especialización o maestría) en el país.
Nivel Asesor	2	1 Beca 100% para posgrado (especialización o maestría) en el país.
Libre Nombramiento y Remoción	1	1 Bono Turístico.
Mejor Servidor Público de Carrera Administrativa	1	1 Bono Turístico.
Mejor Equipo de Trabajo 1er puesto		1 Bono Turístico.
Mejor Equipo de Trabajo 2o puesto		1 Bono Turístico.
Mejor Equipo de Trabajo 3er puesto		1 Bono Turístico.

RESOLUCIÓN No. No. 4137.010.21.0. 2742 DE 2025
(Octubre 23)

"POR LA CUAL SE ESTABLECE E IMPLEMENTA LA METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2025"

Parágrafo primero: El nivel profesional estará integrado por 2 profesionales universitarios y 2 profesionales especializados de la planta global.

Parágrafo segundo: Los ganadores y postulados serán tenidos en cuenta para criterios de desempate en los procedimientos internos de la provisión de los empleos mediante la modalidad de encargos durante la vigencia de la presente resolución, siempre y cuando cumplan con los requisitos para el cargo y no violen los derechos de carrera de otros Servidores Públicos.

Parágrafo tercero: Los trámites de admisión e inscripción académica correrán a cargo del servidor público y el pago se hará directamente a la institución educativa, previo cumplimiento de los requisitos legales.

Parágrafo cuarto: Los ganadores de la categoría individual en nivel asistencial, técnico, profesional y asesor, podrán elegir entre la beca asignada al nivel, o un viaje de turismo social, el cual es personal e intransferible cuyo valor no podrá ser superior a quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Parágrafo quinto: Si en las fechas en que se realice el evento programado (viaje), el Servidor Público ganador se encuentra en vacaciones deberá proferirse el acto administrativo que suspenda las mismas por parte del Servidor Público competente.

Parágrafo sexto: Los ganadores, tendrán un plazo máximo de doce (12) meses para el disfrute de sus premios, los cuales podrán ser prorrogables por 6 meses, cuando exista alguna situación específica que así lo amerite. Así mismo, para los ganadores de becas, una vez matriculados en los programas respectivos, deberán acreditar buen rendimiento académico para continuar disfrutando del beneficio, para ello deberán enviar a la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano - Subproceso Capacitación y Estímulos de manera semestral la certificación académica pertinente, no aplica devolución de dinero en efectivo por becas de alto rendimiento académico, giros adicionales por rezagos académicos ni seminarios internacionales que sean de manera voluntaria.

Parágrafo séptimo: Las instituciones educativas elegidas por los ganadores deben estar avaladas por el Ministerio de Educación.

Parágrafo octavo: Los servidores públicos que hayan resultado ganadores el año inmediatamente anterior, no podrán resultar ser elegidos para la presente vigencia.

De igual manera, los empleados ganadores deberán realizar las gestiones correspondientes en caso de ser necesario para los permisos y comisiones de estudio ante la persona designada en cada organismo.

Los ganadores de viajes gozarán de los días de permiso conforme al presupuesto asignado, que deberán estar sustentados en los documentos de la entidad contratada para este fin por el tiempo de duración del viaje, sin que el tiempo de disfrute supere los diez (10) días hábiles.

RESOLUCIÓN No. No. 4137.010.21.0. 2742

DE 2025

(Octubre 23)

“POR LA CUAL SE ESTABLECE E IMPLEMENTA LA METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2025”

Artículo Octavo: Incentivos por el Uso de la Bicicleta: Acogiendo lo estipulado en la Ley 1811 de 2016, el Distrito Especial de Santiago de Cali otorgará medio día laboral remunerado por cada 30 veces que el servidor público certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo primero: Los servidores públicos beneficiados por la Ley 1811 de 2016, podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

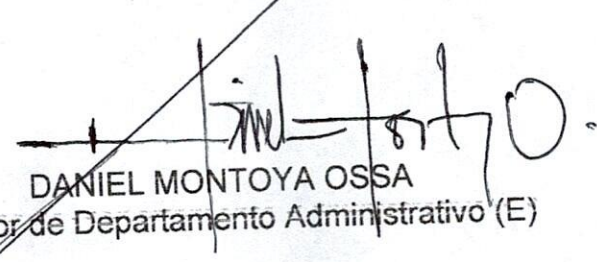
Artículo Noveno: Gasto y Disponibilidad Presupuestal. El gasto que generen los beneficios o estímulos de que trata el presente Decreto, se hará con cargo al Rubro de Apropriación Presupuestal 4137/121000/2-120202009/04019999999/999999999 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL /ServiciosParaLaComunidadSocialesyPersonales

Artículo Décimo: Evento de Premiación. Para el reconocimiento de los ganadores del Plan Anual de Incentivos de la vigencia 2025, se extenderá una invitación formal a cada uno de los ganadores en sus diversas categorías, confirmando la asistencia al mismo y se procederá a la publicación del acto administrativo de ganadores, a través de los medios de comunicación establecidos por la Administración Distrital.

Artículo Décimo Primero: La Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano a través del Subproceso Capacitación y Estímulos remitirá relación del diploma virtual de ganadores al Subproceso de Administración de Historias Laborales para la actualización del expediente laboral del empleado.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los 23 días del mes de Octubre . del año dos mil veinticinco (2025).


DANIEL MONTOYA OSSA
Director de Departamento Administrativo (E)

Proyecto: Diana María Domínguez Zúñiga - Contratista
Revisó: Jenny Isabel Vera Galvis - Profesional Universitario
Ángela María Herrera Calero - Profesional Especializado (E)
Jayson Fernando Martínez Medina - Contratista
Karina Manzoni Flórez - Subdirectora de Departamento Administrativo
Liliana Paola del Vasto Cruz - Contratista
Andrés Mauricio Barreto Urueña - Contratista