



## RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”

**EL DIRECTOR GENERAL (E) DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO**, en ejercicio de las facultades legales conferidas mediante los Acuerdos Nos. 001 y 002 del 03 de febrero de 2009, expedidos por el Consejo Directivo del IDU, el Decreto No. 303 del 31 de mayo de 2018 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., conforme a lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, en el Título 10 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015, en el Acuerdo 565 de 2016 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y,

### CONSIDERANDO:

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*”, en su artículo 13 establece el Sistema de Estímulos, “*(...) el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales*”.

Que el artículo 14 del Decreto ibídem, establece como finalidad del Sistema de Estímulos, entre otras, estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.

Que el literal b) del artículo 16 del Decreto Ley 1567 de 1998, contempla como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los planes, entendidos éstos como la organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, el cual estará consignado en las respectivas programaciones que incluirán, en forma articulada, los planes programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos, con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

Que el artículo 19 del Decreto ibídem, contempla que las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en este Decreto, deben organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que conforme a lo previsto en el numeral 3º del artículo 2º de la Ley 909 de 2004<sup>1</sup>, ésta norma se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y la efectiva prestación del servicio, con los siguientes criterios básicos: “*(...) a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos; b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad; c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión; d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia*”.

Que de conformidad con el párrafo del artículo 36 de la Ley antes mencionada, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de

<sup>1</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones



## RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”

elevantar 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.

Que el Decreto Único Reglamentario No. 1083 del 26 de mayo de 2015, en el Título 10 establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de Programas de Bienestar Social, que deberán organizarse anualmente, con el propósito de mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral y el de su familia.

Que el citado Decreto en los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.7 desarrolla el Sistema de Estímulos, definiendo los criterios a observar para la implementación de los mismos, los cuales responderán a los estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Que, conforme a la norma previamente citada, hacen parte del Sistema de Estímulos los siguientes programas:

- Programa de Bienestar Social, que incluye los siguientes servicios sociales:
  - a) Deportivos, recreativos y vacacionales.
  - b) Artísticos y culturales.
  - c) Promoción y prevención de la salud.
  - d) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
  - e) Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
  - f) Financiación de la Educación Formal.
  
- Programas de Bienestar de calidad de vida laboral, que permite realizar lo siguiente:
  - a) Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
  - b) Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
  - c) Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
  - d) Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
  - e) Fortalecer el trabajo en equipo.
  - f) Adelantar programas de incentivos.

Que el artículo 2.2.10.8 *Ibidem*, establece que: “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL  
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

*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”.*

Que de conformidad con lo ordenado en el artículo 2.2.10.9 de la norma citada anteriormente, *“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 (...), así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.”*

Que el artículo 40 del Acuerdo 565 del 2016<sup>2</sup>, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece los usos de la Evaluación del Desempeño Laboral, en el nivel sobresaliente, entre los que se encuentra la posibilidad de acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos que determine la entidad.

Que el Plan Institucional del Sistema de Estímulos, se elabora de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para la presente vigencia.

Que de acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada el 13 de enero 2017, se determinó necesario realizar la intervención y mantenimiento del Clima Organizacional, para obtener una mejora en la calidad de vida de quienes prestan sus servicios al Instituto.

Que en el Plan de Desarrollo *“Bogotá Mejor para Todos”*, se contempla el propiciar el desarrollo pleno del potencial de los habitantes de la ciudad, para alcanzar la felicidad de todos, en su condición de individuos, miembros de familia y de la sociedad; lo anterior, como un equivalente a la felicidad y, por tanto, ésta se ubica en el núcleo del modelo, concibiéndola como la convergencia de varios factores, en los que se incluye un componente cognoscitivo, uno emocional y uno social.

Que a través de la Circular No. 016 del 16 de junio de 2017, la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD, fija el *“Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales”*, el cual se enmarca en la corriente de la Psicología Positiva que estudia *“(…) las bases del bienestar psicológico y la felicidad, así como de (sic) las fortalezas y virtudes humanas, partiendo del supuesto que la vida va más allá de evitar y resolver problemas y que por lo tanto, las definiciones de una buena vida y de satisfacción personal, implican algo más que concentrarse en solucionarlos”*.

Que por lo anterior, es necesario adoptar en el Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, el Plan del Sistema de Estímulos para la vigencia 2018.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

<sup>2</sup> Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba



**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL**  
**INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

**ARTÍCULO PRIMERO. SISTEMA DE ESTÍMULOS.** Adóptese el Sistema de Estímulos del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, que incluye Programas de Bienestar Social y Programas de Bienestar de Calidad de vida laboral.

**TÍTULO I. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El programa de Bienestar Social del IDU incluye los siguientes servicios sociales:

- Deportivos, Recreativos y Vacacionales.
- Artísticos y Culturales.
- Promoción y Prevención de la Salud.
- Capacitación Informal.
- Promoción de Programas de Vivienda.
- Financiación de la Educación Formal

**CAPÍTULO 1. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES**

**ARTÍCULO TERCERO. FINALIDAD.** Generar trabajo en equipo e integración a través de prácticas deportivas y actividades que buscan vincular a los miembros de la familia en la cultura Ser Gente IDU.

**ARTÍCULO CUARTO. DESCRIPCIÓN.** La Entidad realizará las siguientes actividades:

EJE TEMÁTICO	ALCANCE
DEPORTIVOS	<u>Entrenamiento de actividades deportivas de equipo.</u> La Entidad generará espacios para realizar prácticas deportivas en disciplinas de equipo como Fútbol, Baloncesto y/o voleibol.
	<u>Mundial IDU 2018.</u> La Entidad realizará actividades durante el Mundial de Fútbol Rusia 2018, con las diferentes dependencias y articulará las actividades deportivas a los valores de integridad del IDU.
	<u>Olimpiadas Deportivas Distritales.</u> La Entidad dará a conocer las actividades deportivas realizadas por el DASCD, y acompañará a los servidores en la inscripción y participación en las diferentes disciplinas ofertadas.
RECREATIVOS Y VACACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de la familia</li> <li>• Vacaciones recreativas.</li> <li>• Día del Niño.</li> <li>• Bonos de Navidad a los hijos de los servidores, menores de 12 años.</li> <li>• Tarde de juego con los hijos de 0 a 10 años, permiso remunerado durante la semana de receso del mes de octubre.</li> <li>• Actividades recreativas para los servidores y sus familias.</li> </ul>

**CAPÍTULO 2. ARTÍSTICOS Y CULTURALES**

**ARTÍCULO QUINTO. FINALIDAD.** Incentivar la participación en actividades culturales para fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos.

**ARTÍCULO SEXTO. DESCRIPCIÓN.** La Entidad realizará las siguientes actividades, en el eje artístico y cultural:

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL**  
**INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

EJE TEMÁTICO	ALCANCE
<b>ARTÍSTICOS Y CULTURALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semana cultural</li> <li>• Formación del Grupo Musical, de Teatro y Danzas</li> <li>• Conferencias.</li> <li>• Recorridos a las Obras del IDU.</li> </ul>

**CAPÍTULO 3. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD**

**ARTÍCULO SÉPTIMO. FINALIDAD.** Fomentar en la Gente IDU hábitos y estilos de vida saludable.

**ARTÍCULO OCTAVO. DESCRIPCIÓN.** Para el desarrollo de este eje se contará con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, en la organización de actividades enmarcadas dentro del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**CAPÍTULO 4. CAPACITACIÓN INFORMAL**

**ARTÍCULO NOVENO. FINALIDAD.** Generar para la Gente IDU, espacios que permitan el desarrollo de habilidades y destrezas a través de programas de capacitación Informal.

**ARTÍCULO DÉCIMO. DESCRIPCIÓN.** Para el desarrollo de este eje se contará con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, a efectos de divulgar la oferta de cursos de cocina, manualidades y/o artes, entre otros.

**CAPÍTULO 5. PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA**

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. FINALIDAD.** Promocionar y facilitar a la Gente IDU, información que les permita proyectarse para adquirir vivienda propia.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. DESCRIPCIÓN.** Para el desarrollo de este eje se acudirá a la programación de charlas informativas por parte de la Caja de Compensación, el Fondo Nacional del Ahorro y demás entidades del sector, que permitan alcanzar la finalidad del eje.

**CAPÍTULO 6. FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL**

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. FINALIDAD.** Adelantar el programa de financiación de la Educación Formal, como un componente del Sistema de Estímulos enmarcado en el programa de Bienestar Social, para contribuir con el desarrollo personal y profesional de los servidores de carrera del IDU.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. DESCRIPCIÓN.** La financiación de la Educación Formal, se realizará a través de un apoyo económico otorgado a los servidores inscritos en carrera administrativa, para adelantar los programas que se imparten en establecimientos educativos públicos o privados aprobados por la autoridad competente, conducentes a la



**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL  
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”

obtención de títulos de Educación Superior, de conformidad con los criterios y requisitos definidos para tal efecto.

**PARÁGRAFO.** El monto de la financiación de la Educación Formal, se determinará a partir del número de solicitudes recibidas, la ponderación otorgada a los factores calificables y el presupuesto disponible por el IDU, para cada semestre académico.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. CONDICIONES PARA OTORGAR FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL.** Para acceder a la financiación de la Educación Formal, se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. Ser empleado de carrera administrativa.
2. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios, correspondiente al último año de servicios.

**PARÁGRAFO.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la Entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. CRITERIOS DE SELECCIÓN.** El Equipo evaluador del Sistema de Estímulos del IDU, realizará el análisis y evaluación de las solicitudes presentadas para la obtención del beneficio, las cuales deberán cumplir con los siguientes criterios y requisitos:

1. Cumplir con las condiciones establecidas en el décimo quinto de la presente Resolución.
2. Factores calificables: Para realizar la valoración se tendrán en cuenta factores cuya ponderación y puntaje será:

FACTOR	PONDERACIÓN	PUNTAJE
Asignación Básica	35%	350
Antigüedad en el IDU en el empleo de Carrera que desempeña al momento de solicitar la financiación.	15%	150
Nivel de Estudio	30%	300
Solicitudes Radicadas	20%	200
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>1000</b>

**Factor Asignación Básica**

Este factor es medido inversamente proporcional a la cantidad de dinero recibido como asignación mensual. Para la asignación de puntaje, entre mayor sea la asignación básica mensual menor será la valoración:



**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL**  
**INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

GRADO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Menor o igual a \$2.590.707 hasta igual a \$3.387.841	350
2	Mayor a \$3.387.841 hasta igual a \$3.888.449	250
3	Mayor a \$3.888.449 hasta igual a \$5.009.786	150
4	Mayor a \$5.009.786	50

**Factor Antigüedad en el IDU**

Este factor otorga puntuación a partir del tiempo de servicio continuo que el servidor postulante acredita en un empleo de Carrera Administrativa en el IDU y para su validación, se tiene como fecha de corte el día en que se realiza la inscripción a la financiación de Educación Formal.

GRADO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Tienen una permanencia mayor a 14 años	150
2	Tiene una permanencia mayor a 9 años hasta 14 años	110
3	Tiene una permanencia mayor a 4 años hasta 9 años	70
4	Tiene una permanencia de 1 año hasta 4 años.	30

**Factor Nivel de Estudio**

Mide el esfuerzo adicional requerido de acuerdo con la naturaleza del cargo frente al nivel de estudio desarrollado. Se otorga de acuerdo a un mayor nivel de profesionalización según el nivel jerárquico.

GRADO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Asistencial y Técnico: El estudio corresponde al nivel Especialización o superior Profesional Universitario: El estudio corresponde al nivel maestría o superior Profesional Especializado y superior: El nivel de doctorado o superior	300
2	Asistencial y Técnico: El estudio corresponde al nivel Pregrado Profesional Universitario: El estudio corresponde al nivel especialización Profesional Especializado y superior: El nivel de maestría	200
3	Asistencial y Técnico: El estudio corresponde al nivel técnico Profesional Universitario: El estudio corresponde a nivel de pregrado Profesional Especializado y superior: El estudio corresponde a nivel de Especialización	100
4	El estudio no corresponde a ninguna de las categorías anteriores	0

**Factor Solicitudes Radicadas**

Este factor se mide inversamente proporcional a la cantidad de solicitudes radicadas con el objeto de estimular a los empleados que por primera vez realizan la solicitud de financiación de la Educación Formal. Se otorga mayor puntaje a las personas que en menos oportunidades hayan recibido financiación.



**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL**  
**INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

GRADO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Solicitud para el primer programa académico	200
2	Solicitud para el segundo programa académico	150
3	Solicitud para el tercer o más programas académicos	100

La puntuación de cada solicitante se asignará de acuerdo con la valoración de cada uno de los factores calificables, con la obtención de una puntuación máxima de 1000 puntos.

**PARÁGRAFO 1º.** Para la asignación del dinero se hará el prorrateo de acuerdo con la puntuación obtenida, partiendo de una base de CIENTO MIL PESOS M/CTE (\$100.000) para cada una de las personas que cumplan con los requisitos, sin que en ningún caso pueda superar el tope del valor solicitado.

**PARÁGRAFO 2º.** En el evento que no se distribuya el total del dinero asignado para la financiación de cada semestre, se realizarán los prorrateos necesarios hasta que el dinero sea distribuido en su totalidad, sin exceder el tope del valor solicitado.

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. REQUISITOS PARA SOLICITAR FINANCIACIÓN DE EDUCACIÓN FORMAL.** Los requisitos para la selección serán los siguientes:

1. Solicitar mediante diligenciamiento del formato respectivo, a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, la inclusión en el Programa de Financiación a la Educación Formal, adjuntando copia del recibo de pago de matrícula.
2. Suscribir carta de compromiso para que en caso que pierda sin justa causa el programa financiado o no acredite el promedio mínimo exigido, se autorice el descuento por nómina del valor entregado por el Instituto para la financiación.
3. A la terminación del semestre de estudios para el que se aprobó la financiación, los servidores que obtengan el beneficio, deberán entregar a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, una certificación donde conste la aprobación del mismo y el promedio general obtenido durante el semestre académico.

En caso que el promedio sea inferior a 3.8 o que pierda sin justa causa el período para el cual se aprobó la financiación, deberá reintegrar al IDU el dinero otorgado, de acuerdo con las condiciones descritas en la carta de compromiso.

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. PRESUPUESTO PARA LA FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL.** El presupuesto total asignado para la financiación de Educación Formal corresponde a un monto de CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$50.000.000), distribuido en dos partes iguales, una para cada semestre académico del año 2018.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL**  
**INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

**PARÁGRAFO.** El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos establecerá los criterios adicionales y las ponderaciones que sean necesarias para el otorgamiento del monto a financiar, al igual que el tope máximo que se otorgará a cada funcionario que cumpla con los criterios, el cual se fijará de acuerdo con el número de solicitudes aprobadas. De todo esto, se dejará constancia en acta suscrita por los miembros del Equipo.

**TÍTULO II. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

**ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.** Los campos de intervención que se tendrán en cuenta respecto de la calidad de vida laboral, son los siguientes:

- Clima Laboral.
- Prepensionados – Programa de mentores IDU.
- Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo.
- Plan de Incentivos.

**CAPÍTULO 1. CLIMA LABORAL**

**ARTÍCULO VIGÉSIMO. FINALIDAD.** Generar compromiso y amor por la Entidad, a partir de la transformación de quiénes somos, para crear nuevos resultados que impacten y posicionen al IDU como una Entidad que lidera el desarrollo de la ciudad.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. DESCRIPCIÓN.** Para el desarrollo de este eje se acudirá a la programación de actividades encaminadas a ejecutar y evaluar las estrategias de intervención de clima organizacional, a partir del resultado de la medición de Clima realizado en la vigencia 2017.

**CAPÍTULO 2. PREPENSIONADOS – PROGRAMA DE MENTORES IDU**

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. FINALIDAD.** Mejorar la calidad de vida de los servidores que se encuentren cerca a cumplir la edad para pensionarse, a través del desarrollo de un proceso de formación y reflexión que permita comprender el cambio en el estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. DESCRIPCIÓN.** El desarrollo de éste se realizará a través del “Programa de Mentores” que se desarrolla en tres ejes: Eje Legal, Eje Motivacional y Eje de Emprendimiento.

**CAPÍTULO 3. CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO**

**ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. FINALIDAD.** Generar sentido de pertenencia y compromiso, de tal forma que se impacte nuestra Cultura Organizacional, con lo cual se busca mejorar los niveles de bienestar y calidad de vida en la Gente IDU.



**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL  
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”

**ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. DESCRIPCIÓN.** Para el desarrollo de este eje se acudirá a la programación de actividades de integración, conmemoración de fechas especiales en nuestra Cultura Organizacional, interiorización y fortalecimiento de los valores del Código de Integridad del IDU y reconocimiento de las competencias, las capacidades, habilidades y destrezas deportivas de la Gente IDU. Actividades orientadas al programa “GESTIÓN DE LA FELICIDAD”, “La Gente IDU es Feliz y Productiva”.

**CAPÍTULO 4. PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS**

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. FINALIDAD.** Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Urbano IDU, de manera individual y en equipos de trabajo.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. DESCRIPCIÓN.** El Plan Institucional de Incentivos del Instituto de Desarrollo Urbano-IDU para la vigencia 2018, comprende incentivos pecuniarios y no pecuniarios, así:

1. Incentivos no pecuniarios. Conformados por programas encaminados a reconocer a los servidores y a los equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles sobresalientes.

Estos incentivos se otorgarán a:

- 1.1. Mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos (Asistencial, Técnico y Profesional) y mejor empleado de carrera de la Entidad.
- 1.2. Mejores Equipos de Trabajo del IDU.
2. Incentivos pecuniarios. Son reconocimientos económicos que se asignarán a los Mejores Equipos de Trabajo del IDU.

**PARÁGRAFO.** Para la vigencia 2018, el IDU otorgará incentivos no pecuniarios consistentes en encargos, comisiones, reconocimientos públicos a la labor meritoria, y a programas de turismo social, que, en todo caso, se regirán por las normas especiales que los reglamentan, modifican o sustituyan.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES.** Los requisitos para acceder a los Incentivos Institucionales, son los siguientes:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Entidad no inferior a un (1) año, como funcionario de carrera administrativa.
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 sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral en firme, correspondiente período de evaluación anual u ordinario inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

*[Handwritten signature]*

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL  
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

**PARÁGRAFO:** Los criterios generales establecidos en este capítulo, definen quiénes pueden participar en cada uno de los Incentivos definidos para la vigencia 2018, sin que esto quiera decir que tenga derecho a los mismos.

**CAPÍTULO 4.1. MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

**ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.** Para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa del IDU vigencia 2018 de los diferentes niveles jerárquicos (Asistencial, Técnico y Profesional), se adelantará el siguiente procedimiento:

1. La Subdirección Técnica de Recursos Humanos (STRH) determinará quiénes son los empleados de carrera administrativa, por nivel jerárquico, que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo vigésimo octavo del presente acto administrativo y elaborará un listado de éstos de acuerdo a la dependencia de la Entidad a la que pertenezcan.
2. En caso de presentarse empate entre los empleados de los diferentes niveles y en cada una de las dependencias, se realizará una medición del nivel de apropiación de la Entidad, con lo cual se busca determinar quién domina aspectos institucionales del IDU como factor para demostrar un mayor nivel de contribución a la consecución de las metas. La medición la realizará la STRH a cada uno de los empleados que estén empatados.
3. De persistir el empate entre los empleados de los diferentes niveles y en cada una de las dependencias, se aplicará una encuesta a los compañeros del empleado. La encuesta será diseñada por la STRH y tendrá como finalidad, dirimir el empate entre niveles jerárquicos en una misma dependencia.
4. De persistir el empate, se solicitará al Jefe Inmediato de la dependencia en que exista empate de servidores en un mismo nivel jerárquico, que presente la postulación de uno de éstos servidores quien en su criterio debe ser reconocido como el mejor servidor de carrera de la entidad en ese nivel jerárquico.  
Para la postulación, el Jefe Inmediato debe sustentar por escrito, las razones que motivan su decisión, las que en todo caso deben hacer referencia a los valores agregados que esté servidor aportó a la dependencia para el cumplimiento de las metas y su rendimiento laboral en el año de evaluación, especificando los beneficios y logros obtenidos.
5. La STRH presentará al Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos, un informe detallado con los resultados obtenidos del procedimiento anteriormente descrito y en el evento que persista empate de los servidores de carrera de un mismo nivel jerárquico, el equipo realizará un sorteo para determinar el mejor servidor de carrera de cada nivel jerárquico.

**PARÁGRAFO 1º.** El Mejor Empleado de Carrera Administrativa de la Entidad, se definirá por sorteo a través del sistema de balotas, el cual será realizado en presencia de los empleados seleccionados como mejores empleados por nivel jerárquico y el Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos.

**PARÁGRAFO 2º.** El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos elaborará un acta que firmarán todos los miembros y será enviada a la STRH del Instituto para que mediante



**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL  
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

Resolución se designe al mejor empleado de carrera y a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico de la Entidad.

**PARÁGRAFO 3º.** Para el procedimiento de selección, se tendrá en cuenta el nivel jerárquico en que se encontraba el empleado, al momento de realizar la Evaluación del Desempeño Laboral anual u ordinaria vigente, independientemente de las situaciones jurídicas en que se haya encontrado durante el período de evaluación.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO. INCENTIVO NO PECUNIARIO A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA.** Los empleados de carrera que sean seleccionados como mejores en cada uno de los niveles jerárquicos, recibirán como incentivo no pecuniario, un bono para ser utilizado en turismo social, correspondiente al valor de UN MILLÓN DE PESOS M/CTE (\$1.000.000) para cada uno.

**PARÁGRAFO 1º.** El empleado seleccionado como mejor servidor de carrera, se le realizará un reconocimiento público, exaltando su compromiso con la Institución.

**CAPÍTULO 4.2. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. DEFINICIÓN Y SELECCIÓN.** Se entenderá por equipo de trabajo, el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Para la selección de los mejores equipos de trabajo, se realizará convocatoria para inscribir proyectos.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. ETAPAS DE LA CONVOCATORIA.** La convocatoria para seleccionar a los mejores equipos de trabajo, se adelantará a partir de las siguientes etapas:

- a. Divulgación de la convocatoria.
- b. Inscripción de equipos y proyectos.
- c. Aceptación o rechazo de la inscripción.
- d. Evaluación del proyecto.
- e. Sustentación pública.
- f. Entrega del informe de resultados de la evaluación.
- g. Proclamación y premiación.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA.** La STRH convocará a los servidores de carrera del IDU interesados en conformar equipos de trabajo y desarrollar un proyecto institucional para el mejoramiento de la Entidad.

La divulgación de la convocatoria se realizará a través de la Intranet y/o los medios de comunicación de la Entidad, indicando las condiciones generales de participación, las fechas de inscripción y cierre de esta.

§

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL  
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. REQUISITOS PARA LA CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.**

1. Los equipos de trabajo deberán estar conformados por un número máximo de cinco (5) servidores y mínimo de tres (3), que deberán ser empleados inscritos en la carrera administrativa.
2. Los integrantes de los equipos pueden pertenecer a distintas dependencias de la Entidad.
3. Un servidor podrá formar parte únicamente de un Equipo de Trabajo.
4. La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo, estará ligada a su vinculación laboral dentro de la Entidad y a la permanencia durante todo el período de desarrollo del proyecto.
5. Cumplir integralmente lo requisitos señalados en el artículo vigésimo octavo de esta Resolución.

**PARÁGRAFO.** Previamente a la aceptación y/o rechazo del proyecto, se permitirá a los equipos de trabajo por una sola vez, la recomposición de sus integrantes, para lo cual deberán informar tal situación por escrito a la STRH.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN DEL PROYECTO.** Para realizar la inscripción del proyecto, los equipos de trabajo deberán remitir comunicación oficial a la STRH, acompañada de los siguientes documentos:

1. Ficha Técnica de Inscripción. (*Formato propuesto*)
2. Ficha Técnica de Descripción del Proyecto. (*Formato propuesto*)
3. Carta de aval del jefe del área a la que corresponda el proyecto postulado, firmada por los jefes de las áreas involucradas.

**PARÁGRAFO.** La Oficina Asesora de Planeación podrá orientar a los empleados que desean formular proyectos de interés para la Entidad, en el diligenciamiento de las Fichas de Inscripción, descripción de los proyectos y la respectiva metodología.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. ACEPTACIÓN O RECHAZO DE LA INSCRIPCIÓN.** El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos, para aceptar la inscripción de un equipo de trabajo, verificará que los equipos cumplan con la totalidad de los requisitos y criterios establecidos en el presente acto administrativo y los que lo modifiquen o adicionen.

Se rechazarán las inscripciones cuando:

1. No se diligencien completamente los formatos de inscripción establecidos para tal fin.
2. No se cumpla con los plazos establecidos para cada una de las actividades del proceso de inscripción de equipos y proyectos.
3. Cuando alguno de los integrantes del equipo, sea miembro del Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos.

**PARÁGRAFO.** La postulación podrá ser anulada en cualquier fase del proceso, en caso que se hubiere aceptado la inscripción de algún servidor o equipo de trabajo, sin el cumplimiento de los requisitos señalados. Si la anulación recae en uno de los integrantes

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL**  
**INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

del grupo postulado, los demás integrantes continuarán en el proceso, siempre que se cumpla con el mínimo de integrantes exigido.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. EVALUACIÓN DEL PROYECTO.** Para la evaluación de los proyectos aceptados, se conformará un Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo, que estará integrado por los siguientes miembros:

- Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o quien designe.
- Subdirector General de Desarrollo Urbano o quien designe.
- Subdirector General de Infraestructura o quien designe.
- Subdirector General de Gestión Corporativa o quien designe.

**PARÁGRAFO.** La designación debe realizarse por escrito y teniendo en cuenta los temas abordados por los equipos de trabajo, con el fin de designar al servidor con mayor competencia sobre el tema a tratar.

**El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo, ejercerá las siguientes funciones:**

- a. Establecer parámetros adicionales de evaluación y calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia.
- b. Determinar que se cumplan las condiciones de los proyectos presentados por los equipos de trabajo.
- c. Evaluar los proyectos bajo criterios de imparcialidad, conocimiento técnico y según los parámetros de calificación establecidos, teniendo en cuenta como mínimo los siguientes factores:
  - Cumplimiento de objetivos y cronogramas.
  - Funcionamiento del Equipo de Trabajo.
  - Mejoramiento en la prestación del servicio.
  - El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. Se debe presentar los productos generados.
- d. Evaluar y calificar los trabajos presentados con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio, así como la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
- e. Asistir a la sustentación pública programada.
- f. Presentar informe de resultados de la evaluación, en el que se selecciona a los mejores equipos de trabajo en estricto orden de mérito, con base en las calificaciones obtenidas.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. CONDICIONES DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS POR LOS EQUIPOS DE TRABAJO.** Los proyectos que se postulan para la selección de los mejores equipos de trabajo, deberán cumplir con las siguientes condiciones:

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL**  
**INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

- a) **Alineación con un eje temático:** El proyecto debe estar alineado con uno o varios, de los siguientes ejes temáticos:
- Estrategias para la prevención del daño antijurídico y la disminución del contingente judicial.
  - Modelos, buenas prácticas y posicionamiento del IDU como referente en temas de apoyo a la valorización.
  - Nuevas tecnologías y métodos para la construcción y mantenimiento de vías y espacio público.
  - Mejora al pago a terceros en su componente misional.
  - Mejora a la ejecución de proyectos de obra en alcance, tiempos y costos.
  - Mejora en los procesos para la transparencia.
  - Maduración y aplicación del nuevo modelo de gerencia de proyectos, basado en la metodología del PMI (Project Management Institute).
  - Alineación de procesos de negocio con procesos de tecnologías de la información (TI).
  - Articulación interinstitucional.
    - Mejora de habilidades técnicas de los servidores públicos de la entidad a partir de esquemas de cooperación internacional.
    - Asociaciones Público-Privadas.
  - Mejoras a la gestión social y participación ciudadana.
- b) **Mejora continua.** El proyecto debe permitir el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento del propósito central y la visión de la Entidad.
- c) **Sostenibilidad en el tiempo.** El proyecto debe garantizar que sus resultados o productos se seguirán desarrollando como mínimo por 2 años.
- d) Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad.

**PARÁGRAFO 1º.** Si el proyecto consiste en el desarrollo de un aplicativo o software, tal solución no debe estar incluida en las solicitudes realizadas por cualquier dependencia a la STRT previo a la inscripción del proyecto, ni incluido en los planes de tecnología, ya que los mismos deberán ser atendidos por la STRT en el marco de sus funciones.

**PARÁGRAFO 2º.** El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo, anulará la postulación del equipo que no cumpla las condiciones de los proyectos presentados y no se realizará evaluación del proyecto.

**ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. EVALUACIÓN DEL PROYECTO Y SUSTENTACIÓN PÚBLICA.** La evaluación de los proyectos se adelantará por el Equipo Evaluador de los Mejores Equipos de Trabajo y tendrá los siguientes pesos porcentuales:

FASE	PESO PORCENTUAL
Primera Evaluación	30%
Segunda Evaluación	30%
Sustentación Pública	40%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL  
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”

Los proyectos presentados se someterán a dos evaluaciones ante el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo, que se realizarán antes de la sustentación pública y según los siguientes criterios:

- a) **Primera revisión.** La primera evaluación tiene un valor porcentual del 30% y los criterios a evaluar serán los siguientes:

PRIMERA EVALUACIÓN PESO PORCENTUAL 30%		
CRITERIOS A EVALUAR	VALOR PORCENTUAL	TOTAL
<b>1. FORMULACIÓN DEL PROYECTO</b>		<b>40%</b>
Coherencia entre la información planteada en las Fichas de Inscripción y de descripción con respecto a lo desarrollado en el proyecto, presentación clara, ordenada, lógica y estructurada del proyecto.	20%	
Revisión y concepto de viabilidad favorable de los requisitos de la formulación por parte de la OAP	20%	
<b>2. TRABAJO EN EQUIPO. Coordinación y cooperación para lograr un resultado determinado</b>		<b>30%</b>
Demostración de la planeación realizada en equipo (Cronograma de la formulación con participación de los miembros validada)	10%	
Coordinación en el desarrollo de las actividades (actas de reunión y asignación de tareas)	10%	
Responsabilidades compartidas por sus integrantes verificación de las actividades realizadas mediante soportes y productos)	10%	
<b>3. IMPORTANCIA PARA EL MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL. Evaluación de la importancia del proyectos para solucionar un problema institucional</b>		<b>30%</b>
El proyecto se puede implementar en otra áreas	15%	
Aporta al cumplimiento de las metas institucionales (Plan de Desarrollo, Plan estratégico, plan operativo)	15%	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

- b) **Segunda revisión.** La segunda evaluación tiene un valor porcentual final del 30% y cuenta con los siguientes criterios a evaluar:

SEGUNDA EVALUACIÓN PESO PORCENTUAL 30%		
CRITERIOS A EVALUAR	VALOR PORCENTUAL	TOTAL
<b>1. TRABAJO EN EQUIPO. Coordinación y Cooperación para lograr un resultado determinado</b>		<b>30%</b>
Coordinación en el desarrollo de las actividades (actas de reunión y asignación de tareas)	10%	
Responsabilidades compartidas por su integrantes (Verificación de las actividades realizadas mediante soportes y productos)	10%	
Manejo del tema por todos los integrantes	10%	



**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL**  
**INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

<b>SEGUNDA EVALUACIÓN PESO PORCENTUAL 30%</b>		
<b>CRITERIOS A EVALUAR</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2. PRESENTACIÓN. Con la presentación del proyecto se podrá determinar el Conocimiento y dominio del tema por parte de los miembros del equipo.</b>		20%
Manejo del tema por parte de todos los integrantes del equipo y preparación de la presentación.	10%	
Resolución de inquietudes y preguntas formuladas por el Equipo Evaluador.	10%	
<b>3. CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA</b>		25%
<b>4. AVANCE EN EL DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS</b>		25%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

**PARÁGRAFO.** En cada una de las evaluaciones, el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo, deberá efectuar la evaluación en porcentaje de acuerdo con el cumplimiento de los criterios evaluados y dejar constancia de ello.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. SUSTENTACIÓN PÚBLICA.** La sustentación pública se realizará ante el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo y los empleados del IDU. Tiene un valor porcentual de 40% y los criterios a evaluar son los siguientes:

<b>SUSTENTACIÓN PÚBLICA PESO PORCENTUAL 40%</b>		
<b>CRITERIOS A EVALUAR</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1. TRABAJO EN EQUIPO. Coordinación y Cooperación para lograr un resultado determinado</b>		15%
Demostración de la planeación realizada en equipo (Cronograma de la formulación con participación de los miembros validada)	5%	
Coordinación en el desarrollo de las actividades (actas de reunión y asignación de tareas)	5%	
Responsabilidades compartidas por sus integrantes (verificación de las actividades realizadas mediante soportes y productos)	5%	
<b>2. IMPORTANCIA PARA EL MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL. Evaluación de la importancia del proyectos para solucionar un problema institucional</b>		30%
El proyecto puede seguir desarrollándose	10%	
El proyecto se puede implementar en otra áreas	5%	
Aporta al cumplimiento de las metas institucionales (Plan de Desarrollo, Plan Estratégico, Plan Operativo)	10%	
Incide en el mejoramiento de los servicios a los usuarios e indicadores de desempeño del área (Mostrar calificaciones)	5%	
<b>3. RESULTADOS ALCANZADOS. Logros alcanzados medibles con indicadores que permitan establecer la magnitud del impacto generado.</b>		45%
Se cumplieron las metas	10%	
Los resultados del proyecto se pueden presentar como productos concretos verificables ( <b>productos del proyecto</b> )	15%	
Se cumplió el objetivo general del proyecto	10%	
Aborda un tema de alto impacto para la Entidad	10%	



**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL  
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”

SUSTENTACIÓN PÚBLICA PESO PORCENTUAL 40%		
CRITERIOS A EVALUAR	VALOR PORCENTUAL	TOTAL
4. <b>SUSTENTACIÓN. Sustentación del proyecto en audiencia pública en la que se determinará el conocimiento y dominio del tema por parte de los miembros del equipo.</b>		10%
Manejo del tema por parte de todos los integrantes del equipo y preparación de la sustentación	5%	
Resolución de inquietudes y preguntas de los jurados y asistentes.	5%	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

**PARÁGRAFO.** Para la sustentación pública del proyecto es obligatoria la asistencia de todos los integrantes del equipo, a menos que por causa justificada no lo puedan hacer. El orden de presentación de los proyectos será definido por el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. ENTREGA DE INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.** El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo consolidará los resultados obtenidos por los equipos en cada una de las fases y entregará el resultado final de los tres equipos ganadores a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, quien lo socializará ante el Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos.

**PARÁGRAFO.** Si existe empate entre dos o más equipos de trabajo, éste se dirimirá realizando un sorteo por el sistema de balotas por parte del Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo y en presencia de los equipos de trabajo empatados.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. PROCLAMACIÓN Y PREMIACIÓN.** El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos elaborará un acta que firmarán todos los miembros y será enviada a la STRH del Instituto para que mediante Resolución se realice la proclamación de los mejores equipos de trabajo y se asignen los incentivos pecuniarios correspondientes.

La premiación se llevará a cabo en ceremonia en donde se realizará un reconocimiento público a la labor meritoria a los mejores equipos de trabajo.

**PARÁGRAFO.** Los proyectos de los equipos ganadores serán publicados para conocimiento de todos los servidores del Instituto.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO. DESCALIFICACIÓN DE EQUIPOS.** Los Equipos de Trabajo serán descalificados por las siguientes razones:

1. Por el retiro de uno o varios de sus miembros que no permita integrarlo con el mínimo de miembros requerido.
2. Por la inasistencia a alguna de las revisiones y/o la sustentación pública.
3. Cuando se compruebe que el proyecto fue presentado o desarrollado con anterioridad por miembros ajenos al equipo de trabajo.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL  
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO. CAUSALES PARA DECLARAR DESIERTO EL PROCESO.** El proceso de selección de mejores equipos de trabajo se declarará desierto en los siguientes casos:

1. Que ninguno de los proyectos tenga el aval del Comité de Estímulos del IDU.
2. Que se presente un solo equipo de trabajo para la convocatoria.
3. Que ninguno de los proyectos obtenga un valor porcentual igual o superior a 80.

**PARÁGRAFO:** Cuando se retiren equipos inscritos y sólo quede un equipo, éste deberá ser evaluado y será premiado si obtiene una calificación de mínimo 80 puntos.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO. INCENTIVOS PECUNIARIOS PARA LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.** El presupuesto asignado para los incentivos pecuniarios de los mejores equipos de trabajo del IDU vigencia 2018, será la suma de Veinte millones de pesos M/CTE. (\$20.000.000), que serán distribuidos así:

1. Primer puesto: \$9.000.000, distribuido en partes iguales entre cada uno de los integrantes del equipo premiado.
2. Segundo puesto: \$7.000.000, distribuido en partes iguales entre cada uno de los integrantes del equipo premiado.
3. Tercer puesto: \$4.000.000, distribuido en partes iguales entre cada uno de los integrantes del equipo premiado.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTO.** Los incentivos de que trata la presente Resolución no constituyen factor salarial ni prestacional y su reconocimiento se hará de la siguiente manera:

- Incentivo no pecuniario consistente en Turismo Social.
- Incentivos pecuniarios, están presupuestados para ser pagado con gastos de funcionamiento en el rubro de Plan de Estímulos.

**TÍTULO III. DISPOSICIONES FINALES.**

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. EQUIPO EVALUADOR DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS DEL IDU.** En el IDU se contará con un equipo evaluador del Sistema de Estímulos, que se encargará de evaluar y otorgar recursos para la Financiación de la Educación Formal y para los Incentivos para la presente vigencia, a los servidores de la Entidad, conforme a los criterios generales y específicos determinados en el presente acto administrativo y que estará integrado por los siguientes miembros:

- El Director(a) Técnico(a) Administrativo(a) y Financiero(a), quien lo presidirá.
- El Jefe (a) de la Oficina Asesora de Planeación o su Delegado.
- El Subdirector Técnico (a) de Recursos Humanos, quien actuará como Secretario Técnico.
- El Subdirector Técnico (a) de Recursos Tecnológicos.
- Un delegado(a) del Despacho de la Dirección General que para el efecto se designe.
- Un representante de los empleados ante la Comisión de Personal.



**RESOLUCIÓN NÚMERO 002772 DE 2018**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS DEL**  
**INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2018”**

**PARÁGRAFO 1º.** Las decisiones que adopte el equipo evaluador del Sistema de Estímulos, quedarán en acta suscrita por los miembros del mismo.

**PARÁGRAFO 2º.** Cada miembro del equipo evaluador del Sistema de Estímulos, contará con un voto.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO. VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial las contenidas en las Resoluciones No. 3203 de 2017 y 3316 de 2017.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C. a los veintisiete días de junio de 2018.

  
**EDGAR FRANCISCO URIBE RAMOS**  
**DIRECTOR GENERAL (E)**

- A: Salvador Mendoza Suárez - Subdirector General de Gestión Corporativa (E) 
- R: Salvador Mendoza Suárez - Director Técnico Administrativo y Financiero 
- R: Paula Tatiana Arenas González -Subdirectora Técnica de Recursos Humanos 
- E: Fulvia Helena Vásquez Castro - Profesional Universitario - STRH
- E: Diana Cristina Rondón Ordoñez - Contratista STRH 
- E: Paula Tatiana Arenas González -Subdirectora Técnica de Recursos Humanos 