**EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL**

En ejercicio de las facultades dispuestas en numeral 10 del Acuerdo 10 de 2010 y del numeral 10 del artículo 2 del Acuerdo 11 de 2010 y,

**CONSIDERANDO:**

Que el Articulo 57 de la Constitución Política de Colombia establece que: “*La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas”*

Que de conformidad con el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, se establece el sistema de estímulos, el cual estará 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 y los resultados institucionales.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, este último compilado en el Decreto 1083 de 2015, dispone que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias de los empleados públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán formular programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que se desarrollen en la presente ley.

Que el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 dispone: ***“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, 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 la Secretaría General a través del Proceso de Talento Humano de acuerdo con los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida, consultó las necesidades de cada uno de los empleados con derecho a las actividades de bienestar, incentivos y apoyos educativos, con el fin de incorporar prioridades y propuestas en las orientaciones y estrategias en el Plan.

Que la Comisión de Personal de conformidad con lo dispuesto en el literal h) del numeral 2° del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, y el Comité de Incentivos y de Bienestar Social de acuerdo con la Directiva Distrital 01 de 2015 del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, deben participar en la elaboración y seguimiento del Plan de Bienestar, por lo que se procedió a convocar y socializar el diagnóstico de necesidades ante aquellas instancias, dándose como resultado la priorización y los énfasis en materia de bienestar para la vigencia actual.

Que mediante Resolución No. 036 del 31 de julio de 2019, expedida por la Secretaría General de UAERMV, se adoptó el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2019 en favor de los empleados de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.

Que el Comité de Bienestar e Incentivos de la UAERMV en la reunión del 2 de mayo de 2019, definió los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, de acuerdo con lo previsto en los artículos 31 y 33 del Decreto 1567 de 1998 y el numeral 5 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015 que aplican a los equipos de trabajo, disponiendo para estos fines un presupuesto de UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE ($1.500.000), con afectación al rubro “Bienestar e incentivos” 3-1-2-02-02-07-0000-000, de los cuales UN MILLÖN DE PESOS M/CTE ($1.000.000) corresponde a incentivos pecuniarios y QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE ($500.000) para incentivos no pecuniarios, que se aplicarán de acuerdo con lo previsto en la normativa; y tres (3) días de descanso remunerado, también, como incentivo no pecuniario, como se detalla a continuación: **Para el mejor equipo de trabajo** : UN MILLÖN DE PESOS M/CTE ($1.000.000) como incentivo pecuniario y tres (3) días de descanso remunerado como incentivo no pecuniario. **Para el segundo** **mejor equipo de trabajo:**  un incentivo no pecuniario para actividades recreativas o vacacionales, por valor de QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE ($500.000) y tres (3) días de descanso remunerado. **Para el tercer** **mejor** **equipo de trabajo:** un incentivo no pecuniario de tres (3) días de descanso remunerado.

Que de conformidad con el parágrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, un equipo de trabajo es un grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia, o de distintas dependencias de la entidad.

Que para la reglamentación de los parámetros de los equipos de trabajo para el otorgamiento de incentivos, se atenderá lo dispuesto en el artículo 2.2.10.10 y siguientes del Decreto 1083 de 2015.

Que por las razones anteriormente expuestas, se requiere definir los parámetros de los equipos de trabajo de la UAERMV, que se postulen dentro del marco del Plan de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2019.

Que, por las razones anteriormente expuestas el Director General,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Definir los parámetros de los equipos de trabajo de la UAERMV, que se postulen dentro del marco del Plan de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2019, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el DUR 1083 de 2015 y la Resolución N°036 de 2019, expedida por la Secretaría General de la UAERMV, como se señala a continuación:

**EXPERIENCIA DE INNOVACIÓN PÚBLICA.** Actividad relacionada con la misionalidad de la Entidad o derivada de las funciones del cargo, que haya aportado de manera innovadora y se convierta en una práctica que permita el mejoramiento del proceso o procesos en los que se enmarque la experiencia. La innovación pública, es el tema central de la convocatoria de Equipos de Trabajo de la vigencia 2019, experiencias dirigidas a la generación de soluciones a situaciones de manera que se promueva el bienestar social y se genere un aumento del valor público (por ejemplo: se impacten más personas con las políticas, se ahorren recursos, se ofrezcan servicios ágiles, se incentive la gestión del conocimiento, se evidencie la aplicación de las TICs).

**ARTÍCULO SEGUNDO: CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO**. Los empleados que quieran conformar Equipos de Trabajo, para participar de acuerdo con el Plan de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2019, deberán cumplir los siguientes requisitos.

1. Los Equipos de Trabajo se conformarán con un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) servidores públicos inscritos en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Deberán haber laborado más de un (1) año continuo de servicio en la Entidad y solamente se podrá participar en un proyecto.
2. Los integrantes del Equipo no deben tener sanciones disciplinarias en el último año; si alguno de los integrantes es sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección del equipo, esto constituirá causal de exclusión del mismo.
3. Los Equipos de Trabajo podrán integrarse con servidores públicos de carrera administrativa de la misma dependencia, de otras dependencias, de diferentes disciplinas y niveles jerárquicos de la Entidad.
4. Los Equipos de Trabajo deberán designar un representante por cada equipo, quien será el canal de comunicación con la Secretaría General – proceso de Talento Humano para los fines pertinentes.

**ARTÍCULO TERCERO**: **Requisitos de los equipos de trabajo**. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos, para competir por los incentivos institucionales: El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido y los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.10.14. del Decreto 1083 de 2015.

**PARÁGRAFO. -**  Para incentivar la mayor participación se premiarán los tres (3) mejores proyectos, de acuerdo con lo previsto en el presente acto administrativo en concordancia con la normativa que rige la materia.

**ARTÍCULO CUARTO: INSCRIPCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.** Para la inscripción de los equipos de trabajo se tendrá en cuenta el procedimiento señalado a continuación:

1. Publicación de la convocatoria del 16 de octubre al 18 de octubre de 2019.
2. En caso de no presentarse al menos un (1) equipo de trabajo, se realizará una segunda convocatoria del 21 al 23 de octubre de 2019. Si durante las dos (2) convocatorias no se presentan equipos de trabajo, la convocatoria deberá declararse desierta y el presupuesto asignado para equipos de trabajo se destinará a actividades de bienestar.
3. La inscripción del equipo de trabajo se hará por escrito, la cual deberá ser radicada ante correspondencia dirigido a la Secretaría General de la Entidad.
4. En la solicitud de inscripción se registrarán los siguientes datos: nombres, apellidos e identificación de los integrantes del equipo de trabajo y nombre del proyecto realizado.
5. El día 24 de noviembre de 2019, los equipos de trabajo inscritos deberán presentar el informe de la experiencia innovadora por la cual participan, aquel deberá radicarse en correspondencia dirigido a la Secretaría General, quien a través del proceso de Gestión del Talento Humano tramitará lo pertinente para la evaluación del mismo.
6. En el evento que un empleado se retire del equipo de trabajo, podrá reemplazarse por otro. El reemplazo solamente será válido, siempre y cuando el retiro se produzca dentro de las fechas de la convocatoria; no obstante, lo anterior, el equipo podrá continuar con el número de personas que lo conformen en el momento del retiro, siempre y cuando tenga mínimo dos (2) integrantes; en todo caso el representante del equipo remitirá a la Secretaría General, comunicación escrita en la que informe sobre las razones del retiro y su reemplazo, si es del caso.

**ARTÍCULO QUINTO: ELABORACIÓN TRABAJO.** Los equipos de trabajo interesados en participar deberán presentar un informe sobre la experiencia innovadora, la cual debe contener como mínimo los siguientes lineamientos:

1. Nombre del proyecto correspondiente a la experiencia de innovación pública.
2. Integrantes del Equipo
3. Descripción del proyecto que corresponde a la experiencia de innovación pública: Se debe hacer una descripción breve en la que se plantee el alcance de la actividad desarrollada y su impacto en la Entidad.
4. Justificación: se debe plantear cómo la actividad generó un valor agregado para la Entidad, resaltando el impacto.
5. Antecedentes: exponer los precedentes de la actividad y cómo se planteó una alternativa innovadora.
6. Objetivos: se deben plantear los objetivos alcanzados en la actividad exitosa, iniciando con verbos infinitivos, debiéndose detallar el objetivo general y los específicos.
7. Actividades: se debe dar cuenta de las acciones que se desarrollaron para la consecución de la experiencia de innovación pública, especificando el plazo en que se ejecutó.
8. Metodología: plantear el proceso que se llevó a cabo para la consecución del resultado.
9. Resultados: describir los beneficios y productos obtenidos en la ejecución de la experiencia de innovación pública a favor de la Entidad.
10. Recomendaciones y/o conclusiones: plantear posibles aspectos a mejorar frente a la actividad y fortalezas.

**ARTÍCULO CUARTO: EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.** Para los fines aquí señaladosse atenderá lo dispuesto en el artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, que trata de las reglas para la selección de los equipos de trabajos.

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los servidores públicos de la Entidad; la cual se debe realizar el día 25 de noviembre de 2019, el evento será organizado por la Secretaria General Proceso de Talento Humano, de acuerdo a las especificaciones dadas por el proceso de Talento Humano de la Secretaría General. En el caso que alguno de los equipos de trabajo no se presente a la sustentación, sin que media justa causa, el equipo será descalificado.

2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Este equipo estará conformado por tres (3) personas que por sus conocimientos y experticia sean designados por la Dirección General y la Oficina Asesora de Planeación conjuntamente, quienes evaluaran los proyectos de acuerdo con los parámetros de innovación, gestión del conocimiento e impacto en la Entidad.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El Director General, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la UAERMV, de acuerdo con lo dispuesto por el Comité de Bienestar e Incentivos de la UAERMV en la reunión del 2 de mayo de 2019, señalados en la presente resolución.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles de acuerdo con lo dispuesto por el Comité de Bienestar e Incentivos de la UAERMV en la reunión del 2 de mayo de 2019 señalados en la presente resolución.

**ARTÍCULO QUINTO:** La Oficina Asesora de Planeación realizará el acompañamiento y asesoría que los equipos de trabajo requieran en los temas de la convocatoria, innovación y gestión del conocimiento.

**ARTÍCULO SEXTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., a los \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ÁLVARO SANDOVAL REYES**

Director General

Elaboró: Armando Steven Prieto Patiño/ Profesional Universitario/ SG-TH

Revisó: Martha Patricia Aguilar Copete/Jefe Oficina Asesora de Planeación.

 Marcela Libreros / Jefe Oficina Asesora Jurídica.

 Carlos Enrique Camelo Castillo / Profesional Especializado SG- TH

 Martha Elisa Parra Téllez/ Asesora / Contratista-S.G.

 Cristhian Ricardo Abello Zapata / Contratista – SG

Aprobó : Marcela Rocío Márquez Arenas / Secretaria General