

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”**

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las contenidas en el Artículo 54 de la Constitución Política, el Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece:

“(…)

Artículo 13: sistema de Estímulo para Empleados del Estado: Establécese 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 efectivo de los resultados institucionales.

“(…)

Que los artículos 19 y 30 del Decreto ibídem, señala:

“(…)

Artículo 19. Programas Anuales: Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto- ley están en la obligación de organizar anualmente, para los empleados Programas de Bienestar Social e Incentivos”.

“(…)

Artículo 30. Tipo de Planes: Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como de libre y nombramiento y remoción de los niveles profesional. Técnico, administrativo y operativo.

“(…)

Que el artículo 20 del citado decreto, estipula:

“(…)

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

“(…)

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala:

“(…)

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”**

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.

(...)

Que el literal d) del artículo 38 de la citada Ley, establece:

“(...)

Los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar los incentivos económicos o de otro tipo.

(...)

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, dispone:

“(...)

Artículo 2.2.10.8 Planes de Incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento 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.

(...)

Que el artículo 2-2-10.9 del Decreto 1083 de 2015, dispone:

“(...)

Artículo 2.2.10.9. Plan de Incentivos Institucionales. El jefe de cada entidad adoptara anualmente el plan de incentivos institucionales y señalara en él, los incentivos no pecuarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivo pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Parágrafo: El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Publica, se efectuara de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión previa en el presente título.

(...)

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, señala:

(...)

Artículo 2.2.10.11. Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y el criterio a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente título.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”**

El mejor empleado de carrera administrativa y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

(...)

Que los artículos 2.2.10.12 y 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015, determinan:

(...)

Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales.

1. Acreditar tiempo de servicios continuos en la respectiva entidad no inferior a un 1 año.
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 de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Que el numeral 6 del artículo 2.2.10.7, del Decreto ibidem, establece:

(...)

Artículo 2.2.10.7. Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto 1567 de 1998, y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar, evaluar estrategias de intervención.
2. 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.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo
6. Adelantar programas de incentivos.

(...)

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, señala:

(...)

Artículo 2.2.10.1. Programa de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(...)

Que el artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015, establece:

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”**

“(…)

Artículo 2.2.13.1.5 La evaluación de la gestión gerencial se realizara con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

“(…)”

Que los artículos 47 y 48 de la Ley 909 de 2004, señala:

“(…)”

Artículo 47. Empleos de naturaleza gerencial.

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, tendrán a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública. (…)

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser emitidos y evaluados.

“(…)”

Artículo 48. Principios de la función gerencial:

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en las entidades públicas a las cuales se refiere la ley, están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, sin perjuicio de la subordinación al órgano del que dependan jerárquicamente.
2. Los gerentes públicos formularan, junto con los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución.
3. Los gerentes públicos están facultados para diseñar, incorporar, implantar, ejecutar y motivar la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de los planes, programas, políticas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional.
4. Los gerentes públicos formularán, junto con los funcionarios bajo su responsabilidad y en cumplimiento de las políticas gubernamentales así como las directrices de los jefes de los organismos o entidad respectiva las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución. En tal sentido, darán las instrucciones pertinentes para que los evaluadores tengan en cuenta en la evaluación del desempeño los resultados por dependencias, proceso y proyectos.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”**

5. Los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.
6. Todos los puestos gerenciales están sujetas a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente.

(...)

Que la función Pública expidió la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión, mediante la cual se definen y desarrollan en cuatro etapas que componen los Acuerdos de Gestión, como son la concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, “(...) Por el cual establece el Sistema Tipo de Evaluación del desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba. (...)” señala en el literal d) del artículo 12 los usos de la calificación en el nivel sobresaliente. Preciso:

“(...)”

d) Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.

Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

(...)

Que el literal c) del artículo 14 Ibídem, Usos complementarios de la calificación del Desempeño Laboral: señala:

“(...)”

c) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

(...)

Que de acuerdo con las normas que rigen la Función Administrativa, es obligación del estado ofrecer a los servidores ambientes de trabajo propicios para la integración y la interacción, así como la formación y el bienestar social laboral del empleado y su familia, de tal manera que se logre un clima laboral que redunde en la mejor prestación de las funciones que hacen parte de la misión institucional

Que mediante Resolución No. 000023 del 16 de mayo de 2024, “Por medio de la cual se adoptó el Plan de Incentivos para los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico.

Que dentro del presupuesto de Rentas e Inversiones del Departamento del Atlántico, para la vigencia fiscal del 2025, se cuenta con recursos para el pago de este beneficio.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

ARTICULO PRIMERO. FINALIDAD: Los planes de incentivos en la Gobernación del Departamento del Atlántico se orientaran a motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño individual de los empleados que aportan de manera significativa al logro de los objetivos y metas de la Entidad. Los incentivos buscan fortalecer una cultura de trabajo alineada a la calidad y productividad bajo un esquema de creatividad, mayor compromiso institucional y a satisfacer una necesidad de autorrealización y de crecimiento personal o profesional de quienes tienen la calidad de empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

ARTICULO SEGUNDO: CAMPO DE APLICACIÓN: El plan de incentivos de la Gobernación del Atlántico aplica a los servidores públicos de la Administración Departamental, incluida la planta administrativa de funcionarios del Sistema General de Participación – SGP, adscritos a la Secretaria de Educación Departamental que sean:

1. Empleados de Carrera Administrativa
2. Empleados de Libre Nombramiento y Remoción.

ARTÍCULO TERCERO: BENEFICIARIOS DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS: Las disposiciones contenidas en la presente Resolución serán aplicables a los siguientes empleados seleccionados:

1. Mejor empleado de Carrera Administrativa
2. Mejor empleado de Carrera Administrativa nivel Profesional
3. Mejor empleados de Carrera Administrativa nivel Técnico
4. Mejor empleados de Carrera Administrativa nivel Asistencial
5. Mejor empleados de Libre Nombramiento y Remoción.

ARTICULO CUARTO. PERIODICIDAD: La Gobernación del Departamento del Atlántico, anualmente desarrollará el proceso de selección y reconocimiento del mejor empleado, conforme a los criterios establecidos en la presente Resolución.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”

ARTICULO QUINTO. TIPOS DE INCENTIVOS: El programa de incentivos de la Gobernación del Departamento del Atlántico está conformado por:

1. **Incentivos No Pecuniarios:** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los empleados en nivel de excelencia.
2. **Incentivos Pecuniarios:** El incentivo pecuniario es el reconocimiento de carácter económico que se asigna al mejor equipo de trabajo de la entidad seleccionado de conformidad con el procedimiento y los criterios adoptados en la presente Resolución.

ARTICULO SEXTO. MODALIDADES DE INCENTIVOS: Las modalidades de incentivos de la Gobernación del Departamento del Atlántico serán las siguientes:

1. **Programa para Turismo Social:** Se podrán otorgar bonos con destino a viajes de descanso, turismo social, días de integración con el núcleo familiar del empleado seleccionado, por una cuantía que oscile entre uno y medio (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes y no mayor a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
2. **Apoyo para la Educación:** Se podrán otorgar bonos para apoyar estudios a través de cursos, talleres o diplomados dentro de la oferta de capacitación no formal disponibles por la Caja de Compensación Familiar, en la que entre afiliado el empleado seleccionado, por una cuantía que oscile entre uno y medio (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes y no mayor a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
3. **Permiso Especial Remunerado para los Mejores Empleados:** Descanso concedido por la Gobernación del Atlántico, dentro del marco del Plan anual de Incentivos para reconocer el desempeño laboral de todos los empleados que obtengan calificación en el nivel sobresaliente. Se otorgaran dos (2) días hábiles de permiso especial remunerado, previa información al jefe inmediato, permiso que deberá surtirse en el formato establecido correspondiente a novedad de personal, el cual se entregara en la Subsecretaría de Talento Humano.
4. **Mención de Honor con copia a la hoja de vida:** Reconocimiento escrito en mención especial con copia a la historia laboral, que se entrega en acto público de reconocimiento a todos los empleados que obtengan calificaciones en el nivel sobresaliente.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA 2025”

5. **Reconocimiento público a la labor meritoria:** Reconocimiento en acto público a todos los empleados que obtengan calificación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente.
6. **Divulgación pública en las carteleras institucionales, o en la Intranet:** Por el término de un (1) mes contados a partir de la fecha de la proclamación del acto público de reconocimiento a la labor meritoria, serán publicados en los medios de comunicación y divulgación establecidos en la entidad, los nombres del mejor empleado seleccionado de carrera administrativa, de los mejores empleados de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial y el mejor empleado seleccionado de Libre Nombramiento y Remoción.

PARAGRAFO: El incentivo para el turismo social y el incentivo para apoyo en educación, tienen carácter excluyente entre sí.

ARTICULO SEPTIMO: OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Los programas de incentivos como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

ARTICULO OCTAVO. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS MEJORES EMPLEADOS DE CADA NIVEL JERARQUICO DE LA ENTIDAD: El mejor empleado de carrera administrativa será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como lo mejores de cada nivel. Para la selección del mejor empleado de carrera administrativa y los mejores empleados por nivel jerárquico, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Haber obtenido la máxima calificación anual del periodo de evaluación del desempeño laboral como se indica en el siguiente cuadro:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o Igual al 90%	Sobresaliente

PARAGRAFO: En caso de que un empleado sea seleccionado como el mejor empleado de carrera administrativa y mejor empleado en su nivel jerárquico, solo podrá recibir el incentivo por mejor empleado de carrera administrativa. En este caso, para determinar el mejor funcionario entre los postulados por el nivel jerárquico, se seleccionará el funcionario que le siga en puntaje en orden descendente, en el listado de los

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA 2025”

empleados de carrera administrativa que reúna los criterios de excelencia establecidos en la presente Resolución.

ARTICULO NOVENO. CRITERIOS DE DESEMPATE: En caso de presentarse empate entre dos o más empleados de carrera administrativa, se admitirá aplicando en su orden el cumplimiento y acreditación de los criterios indicados a continuación:

CRITERIOS	ESCALA DE CALIFICACION	PUNTAJE
Evaluación del desempeño laboral sobresaliente	100% de cumplimiento.	12
	Entre 91% y 99% de cumplimiento.	10
	90% de cumplimiento	8
Aprovechamiento de la capacitación del Plan Institucional de Capacitación PIC: Numero de capacitaciones realizadas y acreditadas en el periodo objeto de la evaluación	Por cuatro (4) capacitaciones o más realizadas y acreditadas.	14
	Tres (3) capacitaciones realizadas y acreditadas.	12
	Dos (2) capacitaciones realizadas y acreditadas.	10
	Una (1) capacitación realizada y acreditada.	8
Participación en Comités (COPASST, Comité de Convivencia, Brigada de Emergencia y/o Comisión de Personal) y/o pertenecer y/o ejecutar capacitaciones en el programa de formadores internos	Participación en uno (1) o más Comités.	1

PARAGRAFO 1.- Si después de sumado el porcentaje en la aplicación de los criterios indicados anteriormente, se determina que persiste el empate, el Comité de Bienestar Social e Incentivos determinará el o los criterios finales de escogencia.

ARTICULO DECIMO. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DE LA ENTIDAD: El mejor empleado de libre Nombramiento y Remoción será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores del nivel Profesional,

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”**

Técnico y Asistencial. Para la selección del mejor empleado del Libre Nombramiento y Remoción, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Haber obtenido la máxima calificación del periodo de evaluación comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.
2. Haber acreditado el mayor número de factores de acceso al nivel sobresaliente durante el periodo de evaluación respectivo.

En caso de presentarse empate entre dos o más empleados de Libre Nombramiento y Remoción, se dirimirá aplicando en su orden el cumplimiento y acreditación de los parámetros indicados a continuación:

CRITERIOS	ESCALA DE CALIFICACION	PUNTAJE
Evaluación del desempeño laboral sobresaliente	100% de cumplimiento.	12
	Entre 91% y 99% de cumplimiento.	10
	90% de cumplimiento	8
Aprovechamiento de la capacitación del Plan Institucional de Capacitación PIC: Numero de capacitaciones realizadas y acreditadas en el periodo objeto de la evaluación	Por cuatro (4) capacitaciones o más realizadas y acreditadas.	14
	Tres (3) capacitaciones realizadas y acreditadas.	12
	Dos (2) capacitaciones realizadas y acreditadas.	10
	Una (1) capacitación realizada y acreditada.	8

PARAGRAFO 1: Si después de sumado el puntaje en la aplicación de los criterios indicados anteriormente, se denomina que persiste el empate, el Comité de Bienestar Social e Incentivos, determinará el o los criterios finales de escogencia.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. PROCEDIMIENTO DE VERIFICACION PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EL MEJOR DE CADA NIVEL JERARQUICO Y EL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DE LA GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO.

La Subsecretaria de Talento Humano presentará al Comité de Bienestar Social e Incentivos, creado mediante Resolución No. 452 de fecha 15 de diciembre de 2022, el informe consolidado final de la evaluación en firme

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”**

en nivel sobresaliente correspondiente al periodo inmediatamente anterior de los empleados de carrera administrativa de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

El Comité de Bienestar Social e Incentivos, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos y de conformidad con los mayores puntajes de calificación en nivel sobresaliente obtenidos en la evaluación del desempeño laboral por los empleados de cada nivel jerárquico, seleccionará al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial y al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

La Subsecretaria de Talento Humano, presentará al Comité, propuestas de distribución para el otorgamiento de los incentivos conforme a los resultados arrojados en el informe y los criterios establecidos en la presente resolución.

El Comité de Bienestar Social e Incentivos, realizará el análisis de las propuestas presentadas para la asignación de incentivos no pecuniarios que se otorgaran así:

1. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera de la entidad.
2. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera nivel Asistencial
3. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera nivel Técnico
4. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera del nivel Profesional
5. Uno para el mejor seleccionado de Libre y Nombramiento y Remoción.

El Comité de Bienestar Social e Incentivos seleccionara la propuesta de distribución de incentivos apropiada de conformidad con los recursos presupuestales disponibles para cada vigencia.

Una vez realizado este proceso, firmada el acta por los integrantes del Comité, se dará trámite al acto administrativo firmado por el Gobernador del Departamento del Atlántico, que asignará los incentivos no pecuniarios a los empleados beneficiarios seleccionados.

La Secretaria General y la Subsecretaria de Talento Humano, con apoyo del área de Comunicaciones de la Gobernación del Departamento del Atlántico, se encargará de organizar el acto público de reconocimiento para proclamar a los empleados beneficiarios seleccionados.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO. SELECCIÓN DEL INCENTIVO NO PECUNIARIO: El mejor empleado de carrera administrativa, los mejores empleados de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor empleado y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, del

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”**

periodo anual de evaluación del desempeño laboral, tendrán derecho a seleccionar un (1) incentivo de su interés o preferencia entre las opciones en los numerales 1 y 2 del artículos 6º de la presente resolución.

La decisión del incentivo seleccionado, deberá ser señalada por escrito a la Subsecretaria de Talento Humano dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la comunicación del acto administrativo que determina los mejores empleados públicos.

PARAGRAFO: Para disfrutar el incentivo no pecuniario en programa de turismo social o para educación que seleccione el empleado, podrá tomar los dos (2) días de permiso remunerado otorgado por la Gobernación del Departamento del Atlántico, presentando como evidencia los soportes del bono de turismo social seleccionado.

CAPITULO II

GERENTES PUBLICOS

ARTICULO DECIMO TERCERO. RECONOCIMIENTO A LOS GERENTES PUBLICOS: La calificación obtenida por los gerentes públicos está enmarcada dentro de los siguientes rangos:

CALIFICACION ACUERDOS DE GESTION:

DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	DESEMPEÑO SATISFACTORIO	DESEMPEÑO INSUFICIENTE
101% A 105%	90% AL 100%	76 % A 89%

Para los gerentes públicos que concerten el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión, el superior jerárquico determinará los incentivos no pecuniarios entre los cuales podrá acceder a:

1. Mención de reconocimiento con copia a su hoja de vida
2. Difusión en los medios de comunicación interno.

PARAGRAFO: Para efectos de los incentivos al gerente público, el superior jerárquico remitirá la información mediante comunicación dirigida a la Subsecretaria de Talento Humano.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”

CAPITULO III

RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD

ARTICULO DECIMO CUARTO. RECONOCIMIENTO A LOS EMPLEADOS CON MAYOR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO CON LA ENTIDAD: Se reconocerá el tiempo de permanencia al servicio en la Gobernación del Departamento del Atlántico, de los servidores públicos que acreditan haber cumplido:

1. Diez (10) años
2. Quince años (15) años
3. Veinte (20) años o más tiempo de servicio.

PARAGRAFO 1. Para efectos del cómputo, se tendrá en cuenta el servicio ininterrumpido prestado en la Gobernación del Departamento del Atlántico.

PARAGRAFO 2. La información para determinar el reconocimiento con mayor antigüedad, será certificada por la Subsecretaria de Talento Humano. Se tendrá en cuenta el corte a la fecha de certificación.

PARAGRAFO 3. Los empleados que cumplan con el tiempo de servicio, previa verificación de la Subsecretaria de Talento Humano, podrán solicitar y hacer uso del estímulo señalado continuación por una sola vez, a partir del mes siguiente de cumplimiento de diez (10), o quince (15), o veinte (20).

ARTICULO DECIMO QUINTO. RECONOCIMIENTOS: Se le otorgara los siguientes estímulos representados en días de permiso remunerado conforme se detalla a continuación:

1. Diez (10) años de servicios: Permiso remunerado de un (1) día hábil, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
2. Quince (15) años de servicios: Permiso remunerado de dos (2) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
3. Veinte (20) años de servicios o más: Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.

El permiso remunerado se concederá previa concertación y aprobación del superior jerárquico, proceso que deberá surtirse en el formato denominado “novedades de personal”, que será entregado por la Subsecretaria de Talento Humano.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA 2025”

MENCION DE RECONOCIMIENTO CON COPIA A LA HOJA DE VIDA: Cada uno de los beneficiarios recibirá un reconocimiento escrito en mención especial, con copia a la hoja de vida.

ARTICULO DECIMO SEXTO. RECONOCIMIENTO A LOS PENSIONADOS: A los empleados que durante cada año inicien el disfrute como pensionado, tendrán reconocimiento por su labor en los diferentes medios de comunicación interno en la entidad.

CAPITULO IV

RECONOCIMIENTO A EQUIPOS DE TRABAJO

Los fundamentos legales de los equipos de trabajo, como parte de los planes de incentivos institucionales de las entidades públicas, se encuentran enmarcados en 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”, el Decreto 1083 de 2015 como Decreto Único Reglamentario.

ARTICULO DECIMO SEPTIMO: ALCANCE: 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 una misma o de distintas áreas de la Gobernación del Atlántico. Los equipos de trabajo serán de Mínimo 5 Integrantes máximo 10 Integrantes e incluye servidores de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial de la Gobernación del Atlántico que deseen conformar equipos de trabajo.

ARTICULO DECIMO OCTAVO: ETAPAS DE LA CONVOCATORIA:

1. Convocatoria.
2. Publicación y divulgación de la convocatoria.
3. Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.
4. Verificación de requisitos.
5. Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos.
6. Ejecución del proyecto.
7. Presentación del informe.
8. Sustentación del proyecto.
9. Expedición del acto administrativo de ganadores.
10. Premiación.

ARTICULO DECIMO NOVENO: ETAPAS DE LA CONVOCATORIA: EJES TEMÁTICOS

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”**

Buenas prácticas aplicadas en la gestión Institucional automatizando y racionalizando procesos y/o articulando áreas.

1. Iniciativas aplicadas para el mejoramiento de la prestación del servicio con calidad.
2. Iniciativas de mejoramiento para el Clima y Cultura Organizacional con enfoque en cultura del servicio público e integridad.
3. Estrategia de análisis y uso de los datos como insumo para la toma de decisiones.
4. Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento.

ARTICULO VIGESIMO: CRONOGRAMA

Actividad	Fecha	Responsable
Publicación y divulgación de la convocatoria	Del 05 al 7 de Marzo de 2025	Subsecretaria de Talento Humano
Inscripción de equipos de trabajo y proyecto	Del 17 a 21 de Marzo de 2025	Equipos de Trabajo
Verificación de requisitos	Del 25 al 28 de Marzo de 2025	Comité Evaluador/ Comité de Bienestar Social e Incentivos.
Publicación de los admitidos y no admitidos	31 de Marzo de 2025	Subsecretaria de Talento Humano
Ejecución del proyecto	01 de Abril de 2025 al 30 de Septiembre de 2025	Equipos de Trabajo
Presentación del informe	17 de Octubre de 2025	Equipos de Trabajo
Sustentación del proyecto	27 al 31 de octubre de 2025	Equipos de Trabajo
Resultados mejores equipos	Noviembre de 2025	Comité Evaluador/ Comité de Bienestar Social e Incentivos.
Premiación	Al cierre de gestión	Subsecretaria de Talento Humano

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO: REQUISITOS DE INSCRIPCION. Se efectuará de la siguiente forma:

- a) Ser empleado de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial.
- b) Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad, no inferior a un año.
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo.
- d) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”**

- inmediatamente anterior.
- e) Los equipos de trabajo al interior de la entidad podrán integrarse entre servidores públicos de diferentes grupos o dependencias, se sugiere la participación de diferentes niveles jerárquicos.
 - f) Cada equipo de trabajo podrá integrarse con un número mínimo de 5 participantes y un máximo de 10.
 - g) Durante el desarrollo de las actividades de los mejores equipos de trabajo deben actuar bajo los valores del Código de integridad y de acuerdo con la propuesta.
 - h) En la Subsecretaría de Talento Humano, a través del correo electrónico: talento humano@atlantico.gov.co y de acuerdo al cronograma establecido, se recibirán las inscripciones de los equipos y proyectos a desarrollar y ejecutar.
 - i) La inscripción será aceptada con mínimo 3 equipos de trabajo inscritos, de lo contrario será declarada desierta.
 - j) El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.
 - k) De acuerdo con el cronograma diseñado para el Plan Anual de Incentivos de la presente vigencia, los equipos de trabajo postulados con todos sus integrantes que hayan sido admitidos deberán sustentar sus programas previa citación por parte del Comité de Bienestar Social e Incentivos.

ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO: PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA/PROYECTO. Los equipos de trabajo presentarán sus propuestas en documento escrito ante la Subsecretaría de Talento Humano en el que consigne la propuesta debidamente sustentada en máximo diez (10) folios, la cual debe contener los siguientes aspectos:

1. Introducción
2. Justificación
3. Objetivo General
4. Objetivos específicos
5. Indicadores de Medición
6. Metodología de Implementación
7. Cronograma de desarrollo y ejecución
8. Impacto Esperado
9. Impacto Logrado (Solo en la etapa de sustentación)
10. Evidencia fotográfica de implementación (Solo en la etapa de sustentación)

ARTICULO VIGESIMO TERCERO: Evaluación y Elección de Ganadores. El Comité de Bienestar Social e Incentivos, de manera autónoma evaluará teniendo en cuenta los puntajes establecidos para los siguientes criterios de evaluación:

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO 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.	30
Resultados destacados (Impacto)	Se calificará el éxito de la propuesta en el cumplimiento de los objetivos y en resolver la necesidad o problema reflejado en sus resultados.	30
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

PARAGRAFO 1: Si después de sumado el puntaje en la aplicación de los criterios indicados anteriormente, se denomina que persiste el empate, el Comité de Bienestar Social e Incentivos, determinará el o los criterios finales de escogencia.

ARTICULO VIGESIMO CUARTO: RECONOCIMIENTOS: La Subsecretaria de Talento Humano, presentará al Comité, propuestas de distribución para el otorgamiento de los incentivos conforme a los resultados arrojados en el informe y los criterios establecidos en la presente resolución.

El Comité de Bienestar Social e Incentivos realizara el análisis de las propuestas presentadas para la asignación de incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se otorgaran así:

1. Primer Puesto – Mejor Equipo de Trabajo: Incentivo pecuniario de hasta ocho salarios mínimos mensuales vigentes (8 SMMLV) - Incentivo repartido por partes iguales entre el número de participantes del equipo (Mínimo 5 máximo 10 participantes por equipo).
2. Segundo Puesto – Equipo de Trabajo: Incentivo no pecuniario de hasta seis salarios mínimos mensuales vigentes (6 SMMLV) – Incentivo para turismo social o para educación no formal repartido por partes iguales entre el número de participantes del equipo.
3. Tercer Puesto – Equipo de Trabajo: Incentivo no pecuniario de hasta cinco salarios mínimos mensuales vigentes (5 SMMLV) – Incentivo para turismo social o para educación no formal repartido por partes iguales entre el número de participantes del equipo.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO



DESPACHO DEL GOBERNADOR

RESOLUCION NÚMERO 000014 DE 2025

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA
LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DEL ATLANTICO VIGENCIA
2025”**

PARAGRAFO 1: Una vez se definan los resultados de los ganadores de los 3 primeros puestos de los mejores equipos de trabajo, estos se publicaran a través de los medios de comunicación internos y demás que sean necesarios.

ARTICULO VIGESIMO QUINTO: INCENTIVOS POR EL USO DE LA BICICLETA: Acogiendo lo estipulado en la Ley 1811 de 2016, la Gobernación del Departamento del Atlántico, otorgará medio día laboral remunerado cuando el servidor público certifique haber llegado a trabajar en bicicleta un mínimo de 30 veces en la vigencia.

ARTICULO VIGESIMO SEXTO. DIVULGACION: La Subsecretaria de Talento Humano, dispondrá de los medios electrónicos disponibles para efectuar la divulgación del presente acto administrativo.

ARTICULO VIGESIMO SEPTIMO: INTERPRETACION. Las dudas en la interpretación de este Plan de Incentivos, se aclararan de conformidad con lo previsto en el marco normativo de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

ARTICULO VIGESIMO OCTAVO. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de su fecha de publicación.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

07 FEB. 2025

Dado en Barranquilla, a los días del mes de de 2025.


EDUARDO VERANO DE LA ROSA
GOBERNADOR DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

Revisó: Rachid Nader Orfale- Secretario Jurídico
Revisó: Sheyla Covelli Dávila- Subsecretaria de Talento Humano
Revisó: Lucy Simanca Trujillo – Profesional Especializado
Proyectó: Esperanza Gil Profesional Especializado