



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

# RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”**

**LA MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.**

En uso de sus atribuciones legales y reglamentarias y en especial las conferidas en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, y

## **CONSIDERANDO:**

Que la Ley 909 de 2004, al regular el empleo público y la carrera administrativa, en el párrafo del artículo 36 dispone: *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”*

Que el Decreto 1567 de 1998 *“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, en su artículo 30 establece: *“Tipos 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 los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo”*.

Que el Decreto 1083 de 2015 establece en sus **“artículos 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo; artículo 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo; artículo 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título”**.

Que el mismo Decreto 1083 de 2015, establece en su artículo 2.2.10.13, que: **“Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: 1. Convocar a las diferentes dependencias**



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

# RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

## “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

*o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior. 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.*

Que por su parte establece el artículo 2.2.10.15. ídem, indica que: **“Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales: 1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad. 2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor. 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. 4. El jefe de la entidad, 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 al mejor equipo de trabajo de la entidad. 5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

**PARÁGRAFO 1.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad. **PARÁGRAFO 2.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Que el Acuerdo Laboral de 2017, suscrito entre la Mesa Directiva y las organizaciones sindicales establece: **“8. MECANISMOS DE INCENTIVOS 8.1. EN LA MODALIDAD DE EQUIPOS DE TRABAJO.** La Mesa Directiva del Concejo de Bogotá, expedirá mediante acto administrativo el reglamento que establecerá los criterios y lineamientos de carácter objetivo, que determinen la equidad y razonabilidad en la evaluación de la presentación de Proyectos Institucionales en la modalidad de Equipos de Trabajo, para incentivar la participación de los servidores de la entidad. El reglamento que se elabore establecerá el Cronograma del Plan Anual de Incentivos, en la modalidad de equipos de trabajo, para que la convocatoria inicie en el primer trimestre del año y se dé la oportunidad a los servidores de poder desarrollar sus trabajos, como lo establecen las normas vigentes, sin perjuicio de la expedición del plan anual de incentivos de la respectiva vigencia. Para la evaluación de los proyectos se contará con el apoyo académico o técnico de dos profesionales externos de reconocida idoneidad que permitan coadyuvar la labor que desempeña el comité evaluador de incentivos, para la aceptación de la participación de los Equipos de Trabajo y la



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

# RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

## “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

*escogencia de los trabajos que en razón del puntaje sean merecedores del incentivo. Dichas evaluaciones de los proyectos serán publicadas en la Intranet, para conocimiento de los servidores participantes. Para la elaboración del reglamento tendrán participación las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo”.*

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°. Objeto.** La presente resolución establece el procedimiento para la selección y premiación de equipos de trabajo que formulen y desarrollen proyectos de mejoramiento de la gestión del Concejo de Bogotá D.C. según lo establecido en el artículo 2.2.10.13. del Decreto 1083 de 2015.

Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los Equipos de Trabajo, la entidad podrá elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

**ARTÍCULO 2°. Definición de equipo de trabajo:** Se entiende por equipo de trabajo al grupo de funcionarios de una misma dependencia o de distintas dependencias, que laboran en el Concejo de Bogotá D.C. y que, en forma interdependiente y coordinada, aportan las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

**ARTÍCULO 3°. Objetivos de los Equipos de Trabajo:** Formular, desarrollar y establecer, estrategias de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas a través de proyectos previamente inscritos para el mejoramiento de los procesos de gestión del Concejo de Bogotá D.C., orientados a la optimización de la gestión administrativa y misional y lograr mejores niveles de clima organizacional.



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

## RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

**ARTÍCULO 4°. Requisitos para la conformación de los equipos de trabajo:** Para conformar equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

1. Cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo debe reunir los requisitos establecidos en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015.
2. Los equipos de trabajo deberán integrarse únicamente con servidores inscritos en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, estos últimos de los niveles profesional y asistencial.
3. Los servidores del Concejo de Bogotá D.C., solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo por convocatoria.
4. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado mínimo por tres (3) integrantes y máximo por cinco (5) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo, los cuales deberán participar de forma activa desde el comienzo del trabajo hasta el final del mismo.
5. Cada equipo de trabajo designará un representante, quien será el canal de comunicación frente a las áreas competentes.
6. Durante el desarrollo de las actividades de la convocatoria de mejores equipos de trabajo, los servidores públicos participantes deberán actuar bajo los principios y valores establecidos en el código de integridad de la entidad.
7. En ningún caso el servidor designado como apoyo al Secretario Técnico del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos para la convocatoria de Equipos de Trabajo, podrá hacer parte de un equipo de trabajo.

**Parágrafo 1°.** Las anteriores condiciones serán objeto de evaluación por parte del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos y su incumplimiento conllevará a la no formalización del equipo.

**Parágrafo 2°.** La participación y cumplimiento de las labores requeridas para ejecución de la convocatoria y el desarrollo o ejecución del proyecto no constituye excusa para afectar el cumplimiento estricto de las funciones y compromisos laborales propias del cargo y la jornada laboral de los servidores.

**Parágrafo 3°.** Sí al momento de presentación de los proyectos ante el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, se presentasen dos o más propuestas similares, en más del 80% de su contenido, el Equipo Técnico definirá mediante sorteo la propuesta que se aceptará, dejando constancia de ello en acta debidamente firmada por quienes intervengan en este.

**Parágrafo 4°.** Únicamente cuando el desarrollo de la convocatoria de mejores equipos de trabajo sea enfocado previamente en la alternativa de que trata el numeral 2 del artículo 1 del presente procedimiento, los equipos de trabajo podrán reformular el proyecto ante el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, antes del término de la etapa de presentación del avance de su ejecución,



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

## RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

mediante comunicación escrita debidamente justificada dirigida al proceso de talento humano. Esta reformulación únicamente obedecerá en razón al informe entregado por el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos respecto de la presentación inicial y en ningún caso podrá significar un cambio del objetivo estratégico del proyecto.

**Parágrafo 5°.** Únicamente cuando el desarrollo de la convocatoria de mejores equipos de trabajo sea enfocado previamente en la alternativa de que trata el numeral 2 del artículo 1 del presente procedimiento, y en el evento que, por alguna razón debidamente justificada, uno ó máximo dos de los integrantes del grupo, deban ser reemplazados, se podrá proveer el reemplazo hasta antes del término de la etapa de presentación del primer avance de su ejecución. En caso tal que el equipo no cumpla con el mínimo de participantes, quedará excluido del proceso. En cualquier caso, el representante del equipo de trabajo comunicará al Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, por escrito, las razones del retiro de su equipo y aquel a su vez, deberá pronunciarse sobre su aceptación o rechazo por escrito.

**ARTÍCULO 5. Equipo Evaluador.** El Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación, para garantizar imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan y el cual deberá estar integrado como mínimo por los siguientes funcionarios:

1. El presidente de la Mesa Directiva o su delegado.
2. El Director Administrativo, quien actuará como Secretario Técnico.
3. El jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
4. Los dos (2) representantes de los trabajadores, ante la Comisión de Personal de la Corporación.

**Parágrafo 1°.** El Equipo deberá contar con el apoyo académico técnico de dos profesionales externos de reconocida idoneidad y conocimientos relacionados con el respectivo tema, presenciarán la presentación de trabajos ante los servidores de la Corporación y rendirán un informe sobre la calidad de estos, el cual será tenido en cuenta para la calificación.

**Parágrafo 2°.** En cada reunión del equipo se nombrará un coordinador que oriente la reunión y exponga las conclusiones de esta.

**Parágrafo 3°.** El Secretario Técnico podrá contar con el apoyo de un funcionario del proceso de talento humano que estará presente en la reunión del comité, sin voz ni voto, para coadyuvar en las funciones de: elaborar y gestionar las firmas de las actas o comunicaciones derivadas de las respectivas reuniones, coordinar la socialización y publicación oportuna de las comunicaciones relacionadas con el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, resguardar el archivo digital y físico de



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

## RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

las comunicaciones relacionadas con la convocatoria, publicar en la carpeta de la red interna de Bienestar e Incentivos, toda la documentación e informes relacionados con la convocatoria de equipos de trabajo.

**Parágrafo 4º.** Los equipos de trabajo radicarán su inscripción en la ventanilla de correspondencia de la Corporación o a través del correo electrónico que se encuentre habilitado para ello, mediante comunicación dirigida al Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, anexando el proyecto formulado según los parámetros de contenido establecidos para la presentación de la propuesta, en el artículo 11º de la presente resolución, indicando los nombres de los integrantes del equipo y designando su representante para la comunicación de los temas relacionados con la convocatoria.

**ARTÍCULO 6º. Funciones del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos para la selección de los equipos de trabajo.** Con el ánimo de incentivar la participación de los servidores de la Corporación, el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos realizará las siguientes acciones:

1. Establecer la temática de la convocatoria para los equipos de trabajo con base en las necesidades institucionales planteadas a través de los planes estratégicos vigentes de la entidad, cuando la convocatoria sea enfocada en la alternativa 2 del artículo 1 del presente procedimiento.
2. Establecer las fechas específicas para el cumplimiento del cronograma de realización de la convocatoria.
3. Realizar análisis objetivo de los criterios de participación y evaluación para entregar informe escrito sobre el cumplimiento de los criterios de valoración que demuestren la eficiencia e impacto organizacional de los proyectos.
4. Calificar cada uno de los proyectos ejecutados conforme las respectivas evidencias presentadas y con los criterios establecidos en la presente Resolución.
5. Seleccionar en estricto orden de mérito, los mejores equipos de trabajo con base en las calificaciones obtenidas en los diferentes criterios de evaluación.
6. Comunicar las decisiones del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, con la firma de todos sus integrantes.
7. Elaborar los actos administrativos requeridos para la realización y premiación de los mejores equipos de trabajo.

**Parágrafo 1º.** En caso de requerirse, el cronograma de que trata el numeral dos (2) de este artículo podrá ser ajustado de manera justificada por el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos en relación con las actividades de la respectiva convocatoria, sin que ello implique variar las actividades estructuradas del presente acto administrativo, de todas maneras, cualquier modificación que se realice al cronograma será comunicada oportunamente por el delegado del proceso de talento humano a los integrantes de los equipos de trabajo.



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

## RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

**Parágrafo 2°.** Los miembros del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos y los invitados al mismo, guardarán discreción de los temas tratados, sin perjuicio del carácter de información pública de los resultados de la evaluación y de las actas del Equipo.

**Parágrafo 3°.** Los integrantes del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos están sujetos a las causales de impedimento y recusación previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, por lo que, cuando estén incurso en conflictos de interés, deberán declararse impedidos para que la entidad designe otro servidor.

**ARTÍCULO 7°. Convocatoria.** El Plan Anual de Incentivos para los Equipos de Trabajo, dará inicio con la conformación y publicación del Equipo Evaluador, por parte del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos y concluirá con otorgamiento de los incentivos en ceremonia pública.

La Dirección Administrativa, previa coordinación interna con el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos para la selección de la temática, la definición del equipo evaluador y el cronograma puntual de la convocatoria, convocará a los servidores de la entidad de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias de la entidad, a participar en el incentivo de Mejores Equipos de Trabajo a través de los medios de comunicación internos y los demás que sean necesarios para lograr su difusión dentro del periodo que establezca el cronograma.

**Parágrafo 1°.** La Dirección Administrativa y/o él o los servidores designados del proceso de talento humano, deberá(n) garantizar que todas las comunicaciones relacionadas y necesarias expedidas por el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, en el marco del proceso del plan de incentivos y de Equipos de Trabajo, sean socializadas oportunamente (dentro del periodo establecido en el cronograma) y en todos los medios necesarios a fin de lograr su plena difusión.

**ARTÍCULO 8°. Énfasis Temático.** Los equipos de trabajo que se inscriban, deberán formular y desarrollar proyectos en cumplimiento de planes, objetivos y acciones en razón al área estratégica que se haya establecido, por parte del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, buscando que genere un evidente valor agregado a la gestión institucional.

**ARTÍCULO 9°. Inscripción de los Equipos de Trabajo.** Los Equipos de Trabajo radicarán su inscripción a través del procedimiento de correspondencia de la Corporación o a través del correo electrónico habilitado para ello, mediante comunicación dirigida al Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, anexando el proyecto formulado, según los parámetros establecidos en el presente procedimiento.

**Parágrafo 1.** Al cierre de las inscripciones de los equipos, el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos a través del proceso de Talento Humano, informará a sus integrantes los proyectos



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

## RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

admitidos por cumplimiento de los requisitos mínimos y confirmará la fecha y hora de presentación inicial establecida en el cronograma.

**Parágrafo 2.** Todos los Equipos de Trabajo admitidos por el cumplimiento de los requisitos mínimos, tendrán derecho a ser escuchados en una presentación de mínimo 20 minutos, ante el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, el cual contará con el apoyo académico y/o técnico de los profesionales de que trata el parágrafo 1º del artículo quinto de esta resolución.

**Parágrafo 3.** Una vez evaluados todos los equipos inscritos, en el evento que solo un equipo de trabajo cumpla con todos los requisitos, el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos declarará desierto el proceso de selección, ante la imposibilidad de contendores entre los que se pueda definir una lista en orden de mérito. Esta decisión se comunicará a todos los equipos participantes.

**ARTÍCULO 10°. Financiación de Equipos de Trabajo.** La normatividad vigente no prevé la destinación de recursos públicos para la financiación de los proyectos que adelantan los Equipos de Trabajo, interesados en hacerse partícipes del proceso de selección de los mejores Equipos de Trabajo en el marco de los planes de incentivos de la Corporación, razón por la cual, de requerirse algún tipo de financiación, la misma será asumida bajo la propia iniciativa y riesgo del respectivo equipo.

**ARTÍCULO 11°. Contenido y ejecución de los proyectos.** Los proyectos que se inscriban deberán cumplir con los siguientes criterios:

El proyecto debe generar un resultado final concreto que conlleve valor agregado, mayor eficiencia con el mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales, o solucione un problema existente en el área estratégica definida por el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos.

El proyecto deberá tener como base la innovación, la cual estará validada por el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos.

El proyecto debe presentar resultados medibles objetivamente y ser sustentable hacia el futuro.

El proyecto debe ser potencialmente replicable o tener potencial de transferencia hacia otros procesos o entidades.

El proyecto debe contar con un factor innovador y debe requerir un esfuerzo adicional por parte de sus integrantes, ya que no se debe encontrar enmarcado dentro de los compromisos laborales concertados en la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos.





CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

# RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

## “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a la gestión institucional.

El proyecto deber ser desarrollado exclusivamente por los integrantes del equipo de trabajo conformado e inscrito.

Dependiendo de la alternativa y el cronograma que se haya establecido para llevar a cabo el procedimiento de evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo, el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos solicitará a los equipos de trabajo inscritos que presenten un informe parcial de los respectivos proyectos. Dicho informe será requisito indispensable para que el equipo de trabajo continúe participando. A este informe se deben adjuntar las evidencias del rol que desempeñan los integrantes dentro del equipo de trabajo, y en caso de tratarse de una convocatoria basada en la alternativa de que trata el numeral 1 del artículo 1 del presente procedimiento, las actas de las reuniones y todos los documentos que evidencien la ejecución del proyecto.

**ARTÍCULO 12° Presentación del Proyecto, estructura en su formulación.** Para la selección de mejores equipos de trabajo, independientemente de la alternativa definida en el plan de incentivos, se deberá radicar un documento escrito al Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos y a través del proceso de talento humano en el que se consigne la formulación del proyecto debidamente sustentada y de acuerdo con los estándares vigentes para la presentación y formulación de proyectos, que como mínimo deberá contener:

### 1. Documento escrito de formulación del proyecto:

- **Introducción:** Planteamiento del contexto y reflexión que llevaron a la definición del proyecto; identificando y transmitiendo breve y claramente el objetivo, plazo y los resultados que se esperan obtener del proyecto;
- **Objetivo del proyecto:** Plantear un objetivo que contemple el logro de resultados concretos y alcanzables, así como objetivos específicos que detallen los procesos necesarios para el cumplimiento del objetivo general.
- **Delimitación del proyecto:** Establecer claramente población beneficiada, espacio temporal y físico de realización del proyecto.
- **Diagnóstico del problema:** Identificar claramente el problema a resolver, basándose en antecedentes o estadísticas, caracterizando la situación y justificando la solución propuesta.
- **Descripción del proyecto:** Determinar puntual y claramente las funciones, atributos y utilidades que fueron indispensables para la ejecución del proyecto.



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

# RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

## “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

- **Justificación del proyecto como aporte a la transformación institucional:** Establecer la motivación del proyecto, las repercusiones positivas y las oportunidades de mejora que genera en otros procesos.
- **Presupuesto del proyecto:** El presupuesto contempla ingresos o gastos relacionados con el talento humano, equipamiento y materiales requeridos por actividad, tanto para la implementación como el sostenimiento “gobernanza” del proyecto.
- **Indicadores:** Se plantean indicadores que midan efectivamente los resultados de las actuaciones previstas para el cumplimiento de los objetivos y metas del proyecto. Se tiene en cuenta el establecimiento de la medición de satisfacción o impacto de la ejecución del proyecto.
- **Cronograma de desarrollo y de ejecución de actividades desarrollado:** Cuenta con propuesta de responsables para la gobernanza del producto final: Recopila todas las actividades necesarias para la ejecución del proyecto, estableciendo tiempos, distribución y secuencia de las tareas a realizar.

### 2. Presentación de avance o ejecución del proyecto:

Trata de la presentación oral del proyecto, basada en un documento de ejecución parcial radicado dos días hábiles previos a la exposición que deben hacer los equipos de trabajos ante el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos.

Esta presentación deberá ser pública, contar con la participación de todos los integrantes del equipo de trabajo, evidenciando su rol dentro del proyecto e, independientemente de la alternativa de selección definida en el plan de incentivos de la entidad, deberá contener de forma clara y sencilla, los resultados finales o avances parciales más importantes del proyecto, incluyendo, hitos cumplidos, entregables y calidad de éstos con relación entre lo proyectado y lo alcanzado en al menos tres aspectos base: los costos, la eficiencia en el impacto del proyecto y la gobernanza del mismo.

**ARTÍCULO 13°.** Una vez realizada la presentación del proyecto, el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos revisará la formulación del proyecto y presentará un resumen sobre los aspectos a destacar sobre su evaluación y seguimiento y así mismo sus correspondientes observaciones con el fin de aportar elementos para la evaluación final. La Dirección Administrativa a través del proceso de talento humano comunicará a los equipos de trabajo las recomendaciones, observaciones o inquietudes que se generen por parte del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos.

**ARTÍCULO 14° Eficiencia en la implementación del proyecto.** El proyecto deberá demostrar la eficiencia en su ejecución al 100% de lo establecido en su formulación, dentro de las fechas establecidas en el cronograma inicial y según la metodología y plan de trabajo formulados.



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

# RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

## “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

**Parágrafo 1:** Durante la ejecución del proyecto, el Equipo de Trabajo deberá realizar mediciones y pruebas que constituyan evidencias de los resultados o cumplimiento de objetivos, a través de actas de reunión respaldadas con la firma de sus participantes y que deberán ser parte integral del informe escrito del proyecto.

**ARTÍCULO 15°. Informe Final y Sustentación.** Se presentará un informe final del proyecto que incluya los resultados del seguimiento y las conclusiones sobre la estrategia empleada y el cual deberá contener:

1. **Informe final:** Hace referencia a la entrega de informe escrito dirigido al Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos y radicado ante la Dirección Administrativa como líder del proceso de talento humano, según la fecha señalada en el cronograma de la convocatoria vigente que como mínimo deberá contener:
  - Resultados de ejecución de todas las actividades establecidas en la metodología del proyecto, así como el análisis de los resultados de indicadores, conclusiones y recomendaciones para la gobernanza del proyecto.
  - Gobernanza y proyección de la metodología del proyecto, en tal sentido se evaluará que el proyecto aporte en metodología para ampliar su delimitación temporal y/o cobertura a fin de extender su aporte a la mejora institucional.
  - Actas de reunión y seguimiento que soporten los resultados obtenidos en la ejecución del proyecto y la intervención de sus participantes en su implementación y seguimiento.
2. **Sustentación:** Hace referencia a la sesión de presentación de la ejecución y resultados del proyecto dentro de la cual se evaluará:
  - Participación de todos los integrantes del equipo de trabajo.
  - Manejo del tema, que deberán tener todos los integrantes del equipo sobre los conceptos y metodología de ejecución y la exposición de los resultados del proyecto.
  - Creatividad y utilización de recursos para la sustentación del proyecto



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

# RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”**

**ARTÍCULO 16°. Criterios de Evaluación.** Para la evaluación de los proyectos de los Equipos de Trabajo, se tendrá en cuenta el cumplimiento de los objetivos planteados según los siguientes criterios de valoración:

1. Formulación del proyecto.
2. Eficiencia en la implementación de la propuesta.
3. Informe final y sustentación.

**ARTÍCULO 17°. Ponderación criterios de evaluación:** A los criterios de evaluación señalados en el artículo anterior les corresponde el puntaje de calificación sobre un total de 100 puntos distribuidos así:

CRITERIOS DE VALORACIÓN	PONDERACIÓN (Puntaje)
Formulación del proyecto (artículo 12º de la presente resolución)	30
Eficiencia en la implementación del proyecto (artículo 14º de la presente resolución)	50
Informe final y sustentación (artículo 15º de la presente resolución)	20
<b>Puntaje Total</b>	<b>100</b>

A su vez cada uno de estos criterios será ponderado de la siguiente manera:

1. Formulación del proyecto (Artículo 12º de la presente resolución):

Aspectos a evaluar	Puntaje
Planteamiento del proyecto (documento)	0-20
Presentación de avance o ejecución del proyecto	0-10
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

## RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

2. Eficiencia en la implementación del proyecto (Artículo 14º de la presente resolución):

Aspectos a evaluar	Puntaje
Aporte institucional en el mejoramiento del servicio	0-25
Aplicación eficiente y soportada de la metodología y cronograma del proyecto.	0-15
Funcionamiento como equipo de trabajo.	0-10
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>

3. Informe final y sustentación (Artículo 15º de la presente resolución):

Aspectos a evaluar	Puntaje
Informe final que evidencia la calidad y cumplimiento a satisfacción de los objetivos del proyecto.	0-15
Sustentación del proyecto	0-5
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

**Parágrafo 1.** Para la evaluación de los Equipos de Trabajo, el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos establecerá un formato de evaluación, que contenga los criterios de ponderación que sustenten la evaluación, el cual le permitirá dar el resultado de la calificación obtenida por cada uno de los equipos participantes, de manera objetiva y transparente, producto de la sumatoria de cada uno de los criterios a evaluar, obtenidas por los Equipos de Trabajo.

**Parágrafo 2.** Los criterios de ponderación de que trata el parágrafo anterior deberán darse a conocer por parte del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos en una reunión posterior al lanzamiento de la convocatoria, para aclarar inquietudes respecto a la misma conforme a la alternativa de selección estipulada en el plan de incentivos.

**Parágrafo 3.** Cuando dos o más equipos de trabajo obtengan un puntaje igual en la calificación final, para determinar quién ocupará una mejor posición, se deberá realizar desempate, para lo cual se tendrán en cuenta, en estricto orden, los siguientes criterios:

1. El Equipo de Trabajo que haya obtenido mejor puntaje en el criterio de valoración “Eficiencia en la implementación del proyecto”.
2. El Equipo de Trabajo que haya obtenido mejor puntaje en el criterio de valoración “Formulación del proyecto”



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

## RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

### “POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”

3. De mantenerse el empate, la posición final, se dirimirá por sorteo.

**ARTÍCULO 18°. Evaluación del proyecto.** Los Equipos de trabajo remitirán por escrito al Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, dos días hábiles antes de cada sustentación, los respectivos informes a través del proceso de talento humano, cumpliendo con las características determinadas en la presente resolución.

Se contará con dos momentos de evaluación:

1. El de la valoración del primer criterio: “Formulación del proyecto” correspondiente a los aspectos de **planteamiento del proyecto (20)** y **la presentación inicial de avance o ejecución del proyecto (10)** para sustentarlo, que representará un 30% de la calificación final;
2. Y el de la valoración del segundo y tercer criterio: “**eficiencia de la implementación del proyecto (50)**” e “**Informe final y sustentación (20)**” que por el cumplimiento de sus aspectos a evaluar representará el 70% de la calificación final.

**Parágrafo 1. Metodología durante la evaluación del proyecto.** A lo largo de la evaluación del proyecto, el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, deberá acogerse, por lo menos a la siguiente metodología:

1. Cada Equipo de Trabajo designará un vocero para la comunicación con el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, sin perjuicio de que este Equipo Técnico realice preguntas o se dirija a cualquiera de los integrantes del equipo.
2. En cada exposición el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, podrá retroalimentar los avances o ejecución presentada por los Equipos de Trabajo.
3. Las calificaciones obtenidas, serán consignadas en acta firmada por los integrantes del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos.
4. Los Equipos de Trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
5. Para el reconocimiento de incentivo, el proyecto debe haber concluido, estar socializado y haber sido reconocido como ganador por el Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos.

**ARTÍCULO 19°. Sustentación final.** Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los servidores de la Corporación y deberán entregar con radicado, los documentos que contengan el proyecto ejecutado, en original y una copia, dos días hábiles previos a la sustentación pública final.



CONCEJO DE  
BOGOTÁ, D.C.

# RESOLUCIÓN 0554 DE 2021

( 07/12/21 )

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.”**

**ARTÍCULO 20°. Calificación.** La calificación final de los proyectos adelantados por los Equipos de Trabajo implicará que los mismos hayan concluido plenamente a la fecha del informe escrito final, con sus resultados debidamente documentados, demostrando hechos concretos de su implementación, incidencia o aporte significativo en los productos, servicios o resultados de la entidad y el aporte de cada uno de los integrantes al logro o cumplimiento del proyecto.

**ARTÍCULO 21°. Informe de Verificación de Cumplimiento.** La Oficina de Control Interno, una vez culminado el proceso de cada convocatoria, realizará el seguimiento al cumplimiento de los proyectos, donde verificará su implementación, incidencia o aporte significativo a los productos de la Corporación. De esta verificación remitirá un informe a la Mesa Directiva de la Corporación.

**ARTÍCULO 22° Vigencia y Derogatoria.** La presente resolución entrará a regir a partir de su publicación, deroga la Resolución 214 de 2019 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C. a 07/12/21

**MARIA FERNANDA ROJAS MANTILLA**  
Presidente

**ADRIANA CAROLINA ARBELÁEZ GIRALDO**  
Primera Vicepresidente

**GLORIA ELSY DÍAZ MARTÍNEZ**  
Segunda Vicepresidente

Elaboró: Yadi Díaz Rodríguez – Comisionada Representante de los trabajadores.

Revisó: Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos

Yadi Díaz Rodríguez – Comisionada Representante de los trabajadores.

Eliás Aponte Bustamante – Comisionado Representante de los Trabajadores.

Olga Marlene Rodríguez Vega – Asesor Mesa Directiva 105 -02

Carlos Ariel Vera Bojacá – Jefe Oficina Asesora de Planeación

Jefferson Pinzón Hernández, Director Administrativo.

Viabilidad Jurídica: Carlos Julio Piedra Zamora, Director Jurídico.