

AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN

RESOLUCIÓN NÚMERO 0178 DE 2025

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os publicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

LA DIRECTORA GENERAL DE LA AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN

En uso de las facultades legales y especialmente las conferidas por el numeral 17 del artículo 8 del Decreto Ley 4138 de 2011, el artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, y en desarrollo de lo establecido en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO

Que mediante Decreto Ley 4138 de 2011, se creó la Agencia Colombiana para la Reintegración de personas y Grupos Alzados en Armas, como una Unidad Administrativa Especial del Orden Nacional, dotada de personería jurídica y patrimonio independiente, adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE).

Que mediante Decreto Ley 897 de 2017, “Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones”, se modificó la denominación de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas, por Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN).

Que mediante la Ley 2294 de 2023, “*Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida*” se modificó el artículo 4 del Decreto Ley 4138 de 2011, estableciendo que el objeto de la ARN es el de *“gestionar, implementar, coordinar y evaluar, de forma articulada con las entidades e instancias competentes, las políticas de inclusión en la vida civil en el marco de los programas de reinserción, reintegración, reincorporación y de sometimiento o sujeción a la justicia de exintegrantes de grupos armados organizados, estructuras armadas organizadas de alto impacto, así como de las diseñadas para el acompañamiento a miembros activos y retirados de la Fuerza Pública que se encuentren sometidos y cumpliendo con las obligaciones derivadas del régimen de condicionalidad de la Jurisdicción Especial para la Paz, con el fin de promover la construcción de la paz, la seguridad humana y la reconciliación.”*

Que el artículo 26 de la Ley 489 de 1998 preceptúa que el Gobierno nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, “*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”, establece en el artículo 13, el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, “*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 el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998, precisa que los planes de incentivos “*se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia*”. Así mismo en su artículo 30, prevé que “*para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, para todos los empleados*

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os publicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo”.

Que el artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Así mismo, según lo dispuesto en el artículo 37, las entidades públicas deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Que en el mismo sentido, la Ley 909 de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, en el párrafo del artículo 36 señala que *“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”*.

Que el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Decreto 1083 de 2015, señala en los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9, que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades; y que, 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. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso, los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

Que según el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, 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.

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015 indica que 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; y que el mejor empleado de carrera 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 de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16, numeral 2, literal h) de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la Comisión de Personal *“Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”*.

Que en cumplimiento del artículo 16, numeral 2, literal h) de la Ley 909 de 2004, en sesión realizada el 24 de enero de 2025, tal como consta en el Acta N° 001 de 2025, se socializó a la Comisión de Personal de la ARN el Plan de bienestar social e Incentivos de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) para la vigencia 2025, con el fin de que participaran de su elaboración y formularan recomendaciones y sugerencias.

Que, en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ARN, realizado el 29 de enero de 2025, se aprobó el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), el cual incluye el Plan Anual de Incentivos para las y los mejores empleados y mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y Normalización, para la vigencia 2025.

Que el presente acto administrativo, no produce impacto ni efectos en la ciudadanía ya que se regulan aspectos inherentes a la función administrativa interna de la Entidad, por lo cual no requiere publicación en

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os públicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

los términos de las disposiciones contenidas en el Decreto 1081 de 2015, modificado por el Decreto 270 de 2017, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 numeral 8 de la Ley 1437 de 2011.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO 1

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS. Adoptar el Plan de Incentivos Institucionales para las/os empleadas/os públicos de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN de la vigencia 2025, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa, el cual tiene como finalidad motivar el desempeño eficaz y el compromiso de las/os empleadas/os de carrera administrativa y la/el mejor empleada/o de libre nombramiento y remoción de la Entidad, de manera individual; así como para los equipos de trabajo.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo, el 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.

ARTÍCULO SEGUNDO. BENEFICIARIAS/OS DEL PLAN DE INCENTIVOS. Serán beneficiarias/os del Plan de Incentivos, la/el mejor empleada/o de carrera administrativa de la entidad, las/os mejores empleadas/os públicas/os de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, la/el mejor empleada/o de libre nombramiento y remoción, la/el mejor gerente público y los tres (3) mejores equipos de trabajo que hayan inscrito y presentado sus proyectos en el marco de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. TIPOS DE INCENTIVOS. Los incentivos se clasificarán en incentivos pecuniarios y no pecuniarios. Los incentivos pecuniarios se otorgarán únicamente al equipo de trabajo que ocupe el primer puesto.

Los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer puesto, las/os mejores empleadas/os de carrera administrativa de acuerdo con el nivel jerárquico (asistencial, técnico y profesional), la/el mejor empleada/o de carrera administrativa, la/el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad y la/el mejor gerente público, accederán a los incentivos de carácter no pecuniario.

ARTÍCULO CUARTO. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Para la vigencia 2025, la ARN otorgará los siguientes incentivos no pecuniarios que, en todo caso, se regirán por las normas especiales que los reglamenten, modifiquen o sustituyan:

1. Apoyo para la adquisición de libros para la/el empleado.
2. Apoyo para educación formal para el pago de matrículas de la/el empleada/o (hasta por el valor máximo establecido para el respectivo incentivo). Este beneficio podrá hacerse extensivo a su cónyuge o compañera/o permanente y/o sus hijas/os menores de 25 años o mayores en condición de discapacidad que dependan económicamente de esta/e; podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección de la/el empleada/o seleccionada/o siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.
3. Apoyo para suscripción a publicaciones especializadas y/o bibliotecas de interés de la/el empleada/o.
4. Apoyo para el pago de programas de formación deportivos, recreativos o artísticos para la/el empleada/o cónyuge o compañera/o permanente y/o sus hijas/os menores de 25 años o mayores en condición de discapacidad que dependan económicamente de esta/e.

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os publicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

5. Apoyo para la financiación de investigaciones y/o publicaciones realizadas por la/el empleada/o pública/o, la cual debe estar avalada por la institución educativa o entidad con la que se encuentra realizando la investigación o la construcción de la publicación.
6. Bonos de consumo para turismo social otorgados a través de la Caja de Compensación Familiar.
7. Acceso a servicios de bienestar ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar de acuerdo con su portafolio vigente a la fecha de otorgamiento, entre los cuales la/el empleada/o podrá elegir.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los incentivos no pecuniarios serán hasta por el monto definido en el artículo quinto (5º) del presente acto administrativo. La/el empleada/o pública/o podrá seleccionar máximo dos (2) de los incentivos no pecuniarios establecidos en el presente artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los incentivos enunciados en el presente acto administrativo no constituyen factor salarial, ni prestacional.

PARÁGRAFO TERCERO: En el caso de elegir los incentivos no pecuniarios indicados en los numerales 1 al 5 del presente artículo, la/el empleada/o deberá remitir a Talento Humano antes del 10 de diciembre de 2025, los soportes solicitados por Talento Humano con el fin de realizar los pagos a los que haya lugar (recibos de pago, NIT de la entidad o proveedor del servicio, certificación bancaria, entre otros).

PARÁGRAFO CUARTO: En el caso de solicitar apoyo para educación formal para el pago de matrículas, la/el empleada/o deberá remitir a Talento Humano la siguiente información antes del 10 de diciembre de 2025:

1. Recibo de matrícula expedido por la Institución de Educación Superior.
2. Consulta del programa académico en el Sistema Nacional de Información para la Educación Superior en Colombia – SNIES.
3. Si el apoyo educativo es para su cónyuge o compañera/o permanente, el registro civil de matrimonio o la declaración en la que conste la unión marital de hecho. Si el apoyo es para hijas/os se deberá remitir registro civil de nacimiento y certificación de estudios expedida por la entidad educativa.

ARTÍCULO QUINTO. CUANTÍAS Y RECONOCIMIENTOS. El Plan de Incentivos se estructura teniendo en cuenta dos categorías principales a saber: La selección de las/os mejores empleadas/os publicas/os, mejor gerente pública/o y los mejores equipos de trabajo, para lo cual se establece el siguiente presupuesto:

CATEGORÍA MEJORES EMPLEADAS/OS PÚBLICAS/OS	PRESUPUESTO
Mejor empleada/o de Carrera Administrativa	\$ 3.000.000
Mejor empleada/o de Carrera Administrativa Nivel Asistencial	\$ 2.500.000
Mejor empleada/o de Carrera Administrativa Nivel Técnico	\$ 2.500.000
Mejor empleada/o de Carrera Administrativa Nivel Profesional	\$ 2.500.000
Mejor empleada/o de Libre Nombramiento y Remoción	\$ 2.500.000
Mejor Gerente Pública/o	\$ 2.500.000
TOTAL	\$ 15.500.000

CATEGORÍA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	PRESUPUESTO
Primer puesto	\$ 15.000.000
Segundo puesto	\$ 12.000.000
Tercer puesto	\$ 9.000.000
TOTAL	\$ 36.000.000

ARTÍCULO SEXTO. REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES. Los requisitos para acceder a los incentivos institucionales son los siguientes:

1. Acreditar tiempo continuo de experiencia en la entidad no inferior a un (1) año.
2. Para la categoría de mejores empleadas/os públicas/os, no haber sido sancionadas/os disciplinariamente entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025 o durante el proceso.
3. Para la categoría de mejores equipos de trabajo, no haber sido sancionadas/os disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación del proyecto o durante el proceso.

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os públicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

4. Acreditar nivel sobresaliente en la última Evaluación de Desempeño Laboral en firme, correspondiente al período de evaluación anual u ordinario inmediatamente anterior a la fecha de postulación, es decir una calificación total entre noventa y cinco (95) y cien (100) por ciento.

ARTÍCULO SÉPTIMO. EQUIPO EVALUADOR. El equipo evaluador del Plan de Incentivos de la ARN estará conformado de la siguiente manera:

1. Director/a Programático/a de Reintegración de la ARN o su delegada/o.
2. El o la Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información o su delegada/o.
3. El o la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o su delegada/o.
4. Asesor/a de Talento Humano, quien actuará como secretario/a técnico/a o su delegada/o
5. Un (1) representante de las/os empleadas/os ante la Comisión de Personal.

PARÁGRAFO. El equipo evaluador podrá solicitar asesoría técnica cuando ésta se requiera para la evaluación de los proyectos. En todo caso, quienes presten asesoría, no podrán hacer parte del equipo evaluador.

ARTÍCULO OCTAVO. FUNCIONES DEL EQUIPO EVALUADOR. El equipo evaluador del Plan de Incentivos de la ARN tendrá las siguientes funciones:

8.1. Funciones generales:

- a. Plantear y adoptar soluciones a posibles inconvenientes que se presenten en el desarrollo y ejecución del Plan de Incentivos de la ARN.
- b. Revisar, aprobar y firmar las actas correspondientes a las reuniones realizadas.
- c. Revisar, aprobar y firmar un informe final en el que se describa el proceso adelantado para la selección de las/os mejores empleadas/os públicas/os, mejor gerente pública/o y los mejores equipos de trabajo.

8.2. Selección de mejores empleadas/os públicas/os:

- a. Realizar las actividades que correspondan para la selección de las/os mejores empleadas/os de carrera administrativa por niveles, la/el mejor empleada/o de carrera administrativa de la entidad y la/el mejor empleada/o de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con el procedimiento señalado en el presente acto administrativo.

8.3. Selección de la/el mejor gerente pública/o:

- a. Realizar las actividades que correspondan para la selección de la/el mejor gerente pública/o, de acuerdo con el procedimiento señalado en el presente acto administrativo.

8.4. Selección de los mejores equipos de trabajo:

- a. Revisar, analizar y evaluar los proyectos inscritos y entregados por Talento Humano para la selección de los mejores equipos de trabajo de la ARN, que hayan cumplido con los requisitos y criterios establecidos en el presente acto administrativo.
- b. Declarar desierto el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la ARN, cuando se presente alguna de las causales previstas en el artículo vigésimo tercero (23º) del presente acto administrativo.
- c. Garantizar la imparcialidad y transparencia en la selección de los proyectos presentados; por tal razón, ningún miembro del equipo evaluador, podrá hacer parte de los equipos de trabajo inscritos.

PARÁGRAFO. Las decisiones que adopte el equipo evaluador del Plan de Incentivos, serán consignadas en acta suscrita por todas/os sus miembros, la cual debe ser aprobada por la mayoría de sus integrantes.

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os publicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

CAPÍTULO 2

SELECCIÓN DE MEJORES EMPLEADAS/OS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

ARTÍCULO NOVENO. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN. Para la selección de las/os mejores empleadas/os en los diferentes niveles jerárquicos (asistencial, técnico y profesional) y libre nombramiento y remoción, se adelantará el siguiente procedimiento:

1. Talento Humano verificará las/os empleadas/os de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción, que cumplan con los requisitos descritos en el artículo sexto (6°) del presente acto administrativo y elaborará un listado, indicando las/os que hayan alcanzado el nivel sobresaliente en la última Evaluación de Desempeño Laboral en firme y la dependencia a la que pertenezcan, según lo dispuesto en la Resolución N°0010 de 2017 o la norma que la adicione o la sustituya.
2. Para el procedimiento de selección, se tendrá en cuenta el nivel jerárquico en que se encontraba la/el empleada/o al momento de realizar la Evaluación de Desempeño Laboral anual u ordinaria vigente, independientemente de las situaciones administrativas en que se haya encontrado durante el periodo de la evaluación.
3. El equipo evaluador revisará la información suministrada por Talento Humano y procederá a seleccionar las/os mejores empleadas/os, entre los que hayan obtenido las más altas calificaciones según su nivel jerárquico. En caso de ser necesario, se aplicarán los mecanismos de desempate establecidos para tal fin.
4. La/el mejor empleada/o de carrera administrativa por nivel jerárquico, será quien tenga la más alta calificación entre las/os candidatas/os a mejores empleadas/os de cada nivel jerárquico.
5. La/el mejor empleada/o de carrera administrativa de la entidad, será quien tenga la más alta calificación entre las/os seleccionadas/os como las/os mejores empleadas/os de cada nivel jerárquico.
6. La/el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad será quien tenga la más alta calificación entre las/os candidatas/os a mejor empleada/o de libre nombramiento y remoción.
7. Al término del proceso para la selección de las/os mejores empleadas/os, el equipo evaluador del Plan del Incentivos de la ARN, suscribirá un acta e informe final por parte de todas/os sus miembros, en la que se describirá el desarrollo del proceso adelantado. Ésta, será remitida a Talento Humano con el fin de que se elabore el acto administrativo mediante el cual se proclame la/el mejor empleada/do de carrera administrativa de la entidad, las/os mejores empleadas/os de carrera administrativa por nivel jerárquico, la/el mejor gerente pública/o, así como la/el mejor empleada/o de libre nombramiento remoción.

ARTÍCULO DÉCIMO. CRITERIOS DE DESEMPATE. Cuando se presente un empate entre dos (2) o más personas en el proceso de selección de la/el mejor empleada/o de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción, se aplicarán de forma sucesiva los siguientes criterios:

No.	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	No haber sido seleccionada/o como mejor empleado/a en el año inmediatamente anterior, ni haber sido beneficiaria/o de incentivo como integrante de un equipo de trabajo.	25
2	Contar con el mayor promedio de las evaluaciones de desempeño en firme de los últimos dos (2) años.	25
3	Pertenecer a Comités o equipos de trabajo establecidos en la entidad tales como: Comité de Convivencia Laboral o Comisión de Personal o COPASST o gestores de conocimiento o gestores ambientales o puntos focales de género.	20
4	Presentar el certificado de realización del curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción que se encuentra en el aplicativo EVA del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.	10
5	Presentar los dos certificados de realización del curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG que se encuentra en el aplicativo EVA del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.	10
6	Presentar el certificado electoral de las últimas votaciones realizadas a nivel nacional.	10
TOTAL		100

PARÁGRAFO. De persistir el empate, se realizará un sorteo con balotas, o mediante aplicación tecnológica que pueda utilizarse para tal fin. Al sorteo asistirán los integrantes del equipo evaluador del Plan de Incentivos

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os publicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

de la ARN. Así mismo, los resultados del proceso de selección serán socializados a través de los medios de comunicación con que cuenta la entidad.

CAPÍTULO 3

SELECCIÓN DE LA/EL MEJOR GERENTE PÚBLICA/O

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. OBJETIVO. La selección anual de la/el mejor Gerente Pública/o de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, tiene como objetivo reconocer el desempeño de la gestión en el año comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre 2024, de las y los gerentes que, han contribuido de manera sobresaliente al cumplimiento de los objetivos, planes, programas y proyectos de la Entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. REQUISITOS. El equipo evaluador seleccionará a la/el mejor Gerente Pública/o de la entidad, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- 1. Tiempo de experiencia continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
- 2. No haber sido sancionada/o disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de apertura del proceso de selección.
- 3. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación final correspondiente a la evaluación del acuerdo de gestión.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. SELECCIÓN. Para el proceso de selección de la/el mejor Gerente Pública/o, se realizarán las siguientes actividades:

- 1. Talento Humano verificará el cumplimiento de los requisitos descritos en el artículo décimo segundo (12°) del presente acto administrativo y elaborará un listado indicando las/os gerentes públicas/os que han cumplido con estos.
- 2. La/el mejor gerente público/a, será quien tenga la más alta calificación del acuerdo de gestión, entre las/os candidatas/os a mejores empleadas/os de nivel Directivo.
- 3. En caso de que uno (1) o más gerentes públicas/os cumplan con lo indicado en el artículo décimo segundo (12°) del presente acto administrativo y compartan la misma calificación en el acuerdo de gestión, se realizará un sorteo con balotas, o mediante aplicación tecnológica que pueda utilizarse para tal fin. Al sorteo asistirán los integrantes del equipo evaluador del Plan de Incentivos de la ARN.
- 4. Los resultados del proceso de selección serán socializados a través de los medios de comunicación con que cuenta la entidad.

PARÁGRAFO: En caso de no existir Gerentes Públicas/os que cumplan con las condiciones descritas en el artículo 12, el equipo evaluador no adelantará el proceso de selección y, por consiguiente, no se otorgarán los incentivos no pecuniarios para esta categoría.

CAPÍTULO 4

SELECCIÓN DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. REQUISITOS PARA LA CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO. Para la conformación de los equipos de trabajo se deberán cumplir los siguientes requisitos, que les acreditarán como tal:

- 1. Las/os empleadas/os públicas/os que conformen el equipo deben ser de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción.
- 2. Cada equipo de trabajo estará integrado con mínimo tres (3) y máximo cinco (5) empleadas/os de carrera y/o de libre nombramiento y remoción.

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os publicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

3. Los equipos de trabajo pueden ser conformados por empleadas/os de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad a nivel nacional.
4. Todas/os los integrantes del equipo de trabajo, deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo (6º) del presente acto administrativo.
5. Sólo se puede pertenecer a un equipo de trabajo.
6. En caso de desvinculación de la Entidad durante el desarrollo del proyecto, cesa la participación del empleado en el equipo de trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN. Para la inscripción de los equipos de trabajo se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Talento Humano convocará a las/os empleadas/os públicas/os de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción, con el fin de promover la conformación e inscripción de equipos de trabajo para que presenten proyectos que contribuyan al desempeño institucional.
2. La divulgación de la convocatoria se realizará a través de los medios de comunicación internos con que cuenta la ARN, indicando las condiciones generales de participación, fechas de inscripción y cierre de la convocatoria.
3. La inscripción del equipo de trabajo y su proyecto, se deberá realizar en las fechas, formato, enlace o correo electrónico establecido por Talento Humano, indicando nombre del proyecto, así como los siguientes datos de cada integrante del equipo: nombres, apellidos, cargo, dependencia o grupo territorial y correo institucional.
4. Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015, los proyectos que podrán participar en esta modalidad serán aquellos desarrollados y concluidos en el año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. En el primer trimestre de 2025, Talento Humano definirá y publicará las fechas y plazos establecidos para la convocatoria y la selección de los mejores equipos de trabajo. Los plazos y fechas pueden ser modificados por justa causa, o cuando no se reciba la inscripción de varios equipos de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para aceptar la inscripción de un Equipo de Trabajo, Talento Humano verificará que los equipos cumplan con la totalidad de los requisitos y criterios establecidos en el presente acto administrativo y los que lo modifiquen o adicionen.

PARÁGRAFO TERCERO. Talento Humano informará a los equipos inscritos y aceptados el cronograma del proceso y los orientará sobre los lineamientos generales para la presentación del proyecto, ya sea mediante correo electrónico o reunión (virtual) en la que podrá participar el equipo evaluador.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. CRITERIOS DE INADMISIÓN Y/O RECHAZO DE INSCRIPCIONES DE LOS PROYECTOS DE TRABAJO. Se inadmitirán y/o rechazarán las inscripciones de equipos, en los siguientes eventos:

1. Realizar la inscripción fuera de las fechas establecidas.
2. Cuando no se cumpla con el número mínimo o se exceda el máximo de integrantes establecido en el artículo décimo cuarto (14º) del presente acto administrativo.
3. Por retiro de uno o varios de sus miembros que no permita la integración del equipo en los términos descritos en el artículo décimo cuarto (14º) del presente acto administrativo.
4. Cuando alguna/o de las/os integrantes del equipo, sea parte del equipo evaluador.
5. No podrán presentarse proyectos premiados en concursos realizados en la ARN en los que hayan sido beneficiarios de algún tipo de incentivo o reconocimiento.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando alguna/o de las/os integrantes del equipo de trabajo no cumpla con lo dispuesto en los artículos sexto (6º) y décimo cuarto (14º) del presente acto administrativo, el equipo de trabajo podrá reemplazar al integrante dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación respectiva.

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os publicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

PARÁGRAFO SEGUNDO: En cualquiera de los casos anteriores, Talento Humano notificará por escrito al equipo de trabajo esta decisión.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. CARACTERÍSTICAS DE LOS PROYECTOS QUE SE PRESENTEN. Los proyectos que se presenten y/o postulen deberán estar orientados en alguna de las siguientes dimensiones:

1. **Alineación con el Plan Estratégico Institucional.** El proyecto debe estar relacionado con algunos de los objetivos del Plan Estratégico Institucional que se encuentre vigente y/o generar beneficios a las y los empleados de la entidad y/o permitir la mejora de los procesos, procedimientos y el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la misión y la visión de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.
2. **Concepto de viabilidad:** Previo a la presentación del documento final del proyecto, el equipo deberá contar con el aval de algún/a (os/as) jefes de dependencia o coordinador/a (es/as) de grupos territoriales para las que se desarrolló el mismo. Talento Humano, de manera posterior al proceso de inscripción, indicará la forma en la que se deberá presentar el referido aval. En caso de que el proyecto contemple el desarrollo de aplicativos tecnológicos, deberá contar con el aval de la Oficina de Tecnologías de la Información de la entidad.
3. El proyecto deberá contar con las evidencias objetivas de los resultados logrados, señalando los aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
4. El proyecto deberá incluir las recomendaciones necesarias para que tenga continuidad en el tiempo.
5. El proyecto no debe generar erogación o carga presupuestal para la entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. ESTRUCTURA PARA LA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO. El documento del proyecto se debe presentar con la estructura que se encuentra en el SAPYG Plantilla documento de apoyo V-4-07/24 y tener en cuenta los lineamientos del documento Manual para la Producción de Documentos GD-M-02 versión vigente que también se encuentra en el SAPYG; la estructura del documento deberá incluir:

- a. Título del proyecto
- b. Resumen
- c. Introducción
- d. Planteamiento del problema
- e. Objetivos (general y específicos)
- f. Justificación
- g. Estado del arte (Antecedentes)
- h. Marco teórico
- i. Metodología
- j. Población de impacto
- k. Cronograma de trabajo
- l. Resultados esperados con el desarrollo del proyecto.
- m. Estrategias de socialización
- n. Recursos requeridos: Se deben indicar los recursos (de personal, tecnológicos) que se requirieron para la implementación del proyecto y los que se necesitan para garantizar su sostenibilidad en el tiempo.
- o. Beneficios para la ARN con la implementación del proyecto.
- p. Bibliografía.
- q. Anexos (solo si se requiere).

PARÁGRAFO PRIMERO. El documento debe ser enviado en formato PDF y su extensión no podrá exceder de veinte (20) páginas, incluidos los anexos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La Oficina Asesora de Planeación podrá orientar a los equipos de trabajo que deseen participar en el Plan Anual de Incentivos de la Entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015,

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os publicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

para la selección de los mejores equipos de trabajo de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALOR PORCENTUAL MÁXIMO
Innovación: El proyecto demuestra mejoras significativas a procesos, procedimientos y/o actividades de la ARN mediante el diseño e implementación de estrategias poco convencionales o reinventadas a partir de las necesidades de la población objeto y/o de las y los empleados y/o de la misionalidad de la entidad,	25%
Gestión del conocimiento: El proyecto evidencia implementación de acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento *tácito y **explícito de la ARN, con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de servicios a los grupos de valor.	15%
Posibilidad de replicabilidad: La solución está lo suficientemente documentada para ser replicada en otro grupo territorial, dependencia y/o en otra institución.	15%
Sostenibilidad: Se evidencian garantías de que es posible continuar desarrollando la iniciativa a través del tiempo, contemplando los recursos requeridos para su mantenimiento en operación.	15%
Mejora continua: El proyecto de trabajo permite la mejora de los procesos y el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la misión y visión de la Agencia.	15%
Sustentación: El grupo evidencia dominio y manejo del tema, realiza una presentación clara del proyecto, se evidencia la participación de todo el equipo.	10%
Presentación del documento: El documento cuenta con la estructura y contenido requerido, así como una adecuada redacción, ortografía, gramática y lenguaje claro.	5%
TOTAL	100%

*Tácito: Conocimiento práctico desarrollado desde la experiencia directa y la acción, altamente pragmático y específico de la situación, entendido y aplicado subconscientemente, difícil de articular, usualmente compartido a través de la conversación interactiva y la experiencia compartida.

**Explícito: Conocimiento que puede ser expresado en un lenguaje formal y sistemático, se comparte principalmente en la forma de datos, manuales, especificaciones, guías, entre otros.

PARÁGRAFO PRIMERO. Con el fin de plasmar los resultados de la evaluación realizada a cada proyecto, el equipo evaluador diligenciará el formato establecido por Talento Humano. Así mismo bajo estos criterios, será posible realizar la calificación y evaluación mediante la aplicación de tecnologías de la información, que permita evidenciar el puntaje otorgado por el Equipo Evaluador, así como el resultado final de la evaluación realizada a cada proyecto.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los equipos serán seleccionados en estricto orden de mérito de acuerdo con el porcentaje total obtenido, teniendo en cuenta los criterios de evaluación establecidos en el presente acto administrativo. Los seleccionados como mejores, serán los tres (3) equipos con el puntaje total más alto, siempre y cuando obtengan una calificación total igual o superior al ochenta por ciento (80%). Los resultados de esta evaluación serán consignados en un acta firmada por el equipo evaluador.

PARÁGRAFO TERCERO. Si existiera empate en el puntaje entre dos o más equipos de trabajo, este será dirimido por el equipo evaluador en presencia de los equipos empatados, realizando un sorteo con balotas o por medio de una aplicación tecnológica que pueda ser utilizada para tal fin.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. SUSTENTACIÓN DE LOS PROYECTOS: Para el desarrollo de la sesión en la que se realizará la presentación, sustentación, evaluación de proyectos y selección de mejores equipos de trabajo se procederá con lo siguiente:

- a. Acorde con la cantidad de equipos inscritos, el equipo evaluador determinará el tiempo máximo asignado para la presentación de cada proyecto.
- b. Talento Humano será el encargado de informar y convocar al equipo evaluador para la revisión, sustentación y evaluación de los proyectos inscritos.

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os publicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

- c. Talento Humano convocará a los equipos de trabajo inscritos que cumplan con la totalidad de los requisitos y criterios establecidos en el presente acto administrativo, para realizar la sustentación de los proyectos; esta sesión podrá llevarse a cabo mediante la herramienta tecnológica que determine la entidad o de manera presencial, según lo establezca el equipo evaluador.
- d. La sustentación pública se realizará ante el equipo evaluador y los empleados públicos de la ARN que deseen participar, según la metodología indicada por el equipo evaluador.
- e. Para la sustentación de su proyecto, cada equipo preparará una presentación que contenga los aspectos más relevantes de este; para lo cual es recomendable la inclusión de textos cortos e imágenes de apoyo.
- f. Al finalizar la presentación de cada equipo, se otorgará un espacio de tiempo -que será determinado por el equipo evaluador-, para que sean resueltas sus inquietudes frente al proyecto y a la sustentación realizada por cada equipo.
- g. Los resultados serán consolidados por Talento Humano y revisados por el equipo evaluador, para posteriormente informar a todos los equipos de trabajo participantes, de acuerdo con lo establecido en el presente acto administrativo.
- h. Los resultados del proceso de selección serán socializados a través de los medios de comunicación con que cuenta la entidad

PARÁGRAFO PRIMERO. Todos los equipos inscritos que reúnan los requisitos indicados en el presente acto administrativo deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad, antes del 10 de noviembre del presente año.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los resultados del proyecto presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio y misionalidad de la entidad.

PARÁGRAFO TERCERO. La elección del mejor equipo de trabajo deberá realizarse antes del 30 de noviembre del presente año.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. ENTREGA DEL INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN. El equipo evaluador de la ARN una vez concluido el proceso de evaluación, consolidará los resultados obtenidos y entregará el acta correspondiente a Talento Humano.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. EXCLUSIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO ACEPTADOS. El Equipo Evaluador, en cualquier tiempo podrá excluir a los equipos cuya inscripción fue aceptada cuando en su criterio, incurra en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Por el retiro de uno o varios de sus miembros que no permita la integración del equipo en los términos descritos en el artículo décimo cuarto (14º) del presente acto administrativo.
- b) Cuando existan evidencias comprobadas de plagio del proyecto presentado.
- c) Cuando el equipo no concurra a la sustentación pública del proyecto.
- d) Por la existencia de sanción disciplinaria sobreviniente para la/el empleada/o pública/o integrante del equipo, que sea impuesta en el transcurso del desarrollo del proyecto, caso en el cual, el equipo podrá continuar el desarrollo del proyecto con los demás integrantes, siempre y cuando se mantenga el número mínimo requerido; de lo contrario podrá reemplazar al integrante que cumpla con los requisitos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación respectiva, demostrando que hizo parte activa del desarrollo del proyecto.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. DECLARATORIA DE DESIERTO DEL PROCESO: El proceso de selección de mejores equipos de trabajo se declarará desierto en los siguientes eventos:

- 1) Cuando ninguno de los equipos inscritos cumpla con las condiciones previamente definidas.
- 2) Cuando no se inscriban al menos tres (3) equipos.
- 3) Cuando ninguno de los proyectos evaluados obtenga una calificación total, igual o superior al 80%.

“Por la cual se establece el Plan Anual de Incentivos para las/os mejores empleadas/os publicas/os y los mejores equipos de trabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, para la vigencia 2025”

PARÁGRAFO. Cuando se retiren equipos inscritos y solo quede uno en el proceso, éste continuará y será premiado si obtiene una evaluación final total, mínima del 80%. En caso contrario el proceso será declarado desierto.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. PROCLAMACIÓN Y PREMIACIÓN. Con base en los resultados totales generados por el equipo evaluador, la Dirección General de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, realizará la proclamación y premiación de las/os mejores empleadas/os de carrera administrativa por nivel jerárquico, la/el mejor empleada/o de carrera administrativa de la entidad, la/el mejor empleada/o de libre nombramiento y remoción, la/el mejor gerente pública/o y los mejores equipos de trabajo de la entidad, a más tardar el treinta (30) de noviembre de 2025 y se asignarán los incentivos correspondientes.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. ORDENADOR DEL GASTO. La Secretaría General de la ARN será la responsable de la ordenación del gasto por concepto de incentivos y expedirá el respectivo acto administrativo asignando los incentivos correspondientes a las/os empleadas/os públicas/os ganadoras/es en cada categoría conforme a lo dispuesto en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 0150 de 2024.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C, a los 31 días del mes de enero de 2025.

ALEJANDRA MILLER RESTREPO
Directora General

Proyectó:

María Elena Ruiz Gutiérrez - Contratista - Grupo de Desarrollo de Talento Humano



Revisó:

Luisa Elena Muñoz Álvarez – Profesional Especializado – Talento Humano



Revisó:

William Ricardo Crespo Moreno - Profesional Especializado – Coordinador Grupo Desarrollo de Talento Humano



Revisó:

Rosa Misaelina Ospina Peña – Asesora de Talento Humano



Revisó:

Esther Luz Vargas Calderón - Profesional Especializado – Secretaría General



Revisó:

Denisse Gisella Rivera Sarmiento – Jefe Oficina Asesora Jurídica



Revisó:

Johanna Carolina Vergara Ospina - Secretaria General

