

1. OBJETO:

Establecer las actividades y controles necesarios para el cálculo, reconocimiento, medición, revelación y presentación de las obligaciones del beneficio a empleados a largo plazo – Reconocimiento por Permanencia en el Sector Público Distrital, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Políticas Contable y las normas vigentes aplicables.

2. ALCANCE:

El procedimiento inicia con el cálculo del beneficio por permanencia en la matriz “Reconocimiento por Permanencia en el Sector Público Distrital”, y finaliza con la entrega del reporte del cálculo por parte de Talento Humano al proceso de Contabilidad.

3. DEFINICIONES:

Beneficios a los empleados. Comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a sus servidores públicos a cambio de sus servicios.

Beneficios a los empleados a largo plazo. Son los otorgados a los empleados que hayan prestado sus servicios a la entidad durante el periodo contable y cuya obligación de pago no venza dentro de los doce meses siguientes al cierre de dicho periodo. No incluyen los beneficios post-empleo y los relacionados con la terminación del vínculo laboral o contractual.

Fuente conceptos: Matriz reconocimiento por permanencia beneficios a Empleados de la Secretaría Hacienda Distrital

Porcentaje de permanencia de personal. Corresponde a la mejor estimación del tiempo en que el empleado brinda sus servicios a la entidad, asociando la información por tipo de vinculación (carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, etc.) o por nivel jerárquico (directivo, asesor, profesional, técnico o asistencial), o por cualquier forma de agregación del personal, que se determine.

Reconocimiento por permanencia. Contraprestación directa y retributiva, que se paga a los empleados públicos que hayan cumplido cinco (5) años o más de servicio ininterrumpido, en los organismos y entidades a que hace referencia el Artículo 3º del Acuerdo 276 de 2007 modificado por los Acuerdos 336 de 2008 y 528 de 2013.

Rotación del personal. Define la fluctuación del personal que ingresa y se retira de la entidad. Esta variable es insumo para el cálculo del porcentaje de permanencia del personal.

Tasa de mercado de los TES a cinco años. Información que será divulgada anualmente por la Dirección Distrital de Contabilidad de la Secretaría Distrital de Hacienda.

Unidad de crédito proyectada. Método de medición actuarial (a veces denominado método de los beneficios acumulados, o devengados, en proporción a los servicios prestados, o método de los beneficios por año de servicio) según el cual, cada periodo de servicio se considera generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios, midiéndose cada unidad de forma separada para conformar la obligación final.

Valor estimado de incremento salarial. Valor aproximado en el que se espera se incremente el valor nominal de la remuneración salarial.

Variables. Conceptos asociados para determinar el beneficio a largo plazo (fecha de vinculación, asignación básica, valor estimado del incremento, porcentaje de permanencia del personal, Tasa de mercado de los TES, periodo de reconocimiento)

4. **NORMATIVA:**

TABLA 1 NORMATIVA APLICABLE AL PROCEDIMIENTO

NUMERO	DESCRIPCIÓN
Acuerdo Distrital 276 del 27 de febrero de 2007	Por el cual se crea un Reconocimiento por Permanencia en el Servicio Público para Empleados

NUMERO	DESCRIPCIÓN
	Públicos del Distrito Capital
Acuerdo Distrital 336 del 24 de septiembre de 2008	Por el cual se modifica el Acuerdo 276 de 2007
Acuerdo Distrital 528 del 24 de septiembre de 2013	Por el cual se modifica el acuerdo distrital No. 336 de 2008

Fuente: Normograma UAESP

5. LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN:

El reconocimiento por permanencia corresponde, de conformidad con la norma vigente, al 18% del total anual recibido por concepto de asignación básica, cuyo pago se efectuará en cinco (5) fracciones anuales.

El derecho al reconocimiento y pago del beneficio se causará cada cinco (5) años de servicio continuo, y el pago se realizará durante los cinco (5) años siguientes al reconocimiento y otorgamiento del beneficio, ajustándose anualmente con el incremento salarial correspondiente, de acuerdo con el IPC vigente en el momento del cálculo.

Este reconocimiento será calculado para quienes, a 31 de diciembre de cada vigencia, hayan completado cinco (5) años de servicio continuo y se encuentren activos en la entidad. El pago se hará efectivo en el mes de enero de la vigencia siguiente al cumplimiento del quinquenio.

Se deberá usar la Matriz “Reconocimiento por Permanencia en el Sector Público Distrital” vigente de la Secretaría distrital de Hacienda.

6. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

TABLA 2 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

BENEFICIOS A EMPLEADOS A LARGO PLAZO

 GTH-PC-17
 V2

No	ACTIVIDADES	PUNTO DE CONTROL	RESPONSABLE	REGISTRO
1.	Diligenciar la matriz de reconocimiento Diligencia en el mes de enero de cada vigencia la matriz “Reconocimiento por Permanencia en el Sector Público Distrital”, con el fin de obtener el cálculo del beneficio por permanencia del funcionario, esto es al cierre de cada periodo contable (31 diciembre), una vez cumplido los cinco años ininterrumpidos se debe calcular para Carrera Administrativa y provisional en una matriz y Libre Nombramiento y remoción en la segunda matriz destinada para tal fin.		Profesional Universitario de Nómina – Talento Humano – Subdirección Administrativa y Financiera	Matriz Reconocimiento por Permanencia en el Sector Público Distrital
2.	Establecer variable- índice de precio al consumidor - IPC Determina la variable del IPC, de acuerdo con lo reportado por la Dirección Distrital de Contabilidad o las Entidades competentes de publicar esta		Profesional Universitario de Nómina – Talento Humano – Subdirección Administrativa y Financiera	Matriz Reconocimiento por Permanencia en el Sector Público Distrital

BENEFICIOS A EMPLEADOS A LARGO PLAZO

GTH-PC-17
V2

No	ACTIVIDADES	PUNTO DE CONTROL	RESPONSABLE	REGISTRO
	información, como por ejemplo Banco de la República.			
3.	Determinar la variable de permanencia Actualiza los datos de los servidores públicos desvinculados y los vigentes al cierre de cada periodo contable, con la actualización de esta información, la tabla calcula el porcentaje de permanencia para cada tipo de vinculación. Nota: Siempre se deberán tomar como base los últimos cinco años, incluido el que se está calculando.		Profesional Universitario de Nómina – Talento Humano – Subdirección Administrativa y Financiera	Matriz Reconocimiento por Permanencia en el Sector Público Distrital
4.	Actualizar el periodo contable Establece la fecha de corte con la que se generara el proceso de la estimación del beneficio por permanencia (Ejemplo 31/12/20XX)		Profesional Universitario de Nómina – Talento Humano – Subdirección Administrativa y Financiera	Matriz Reconocimiento por Permanencia en el Sector Público Distrital
5.	Actualizar tasa de mercado - TES a cinco años		Profesional Universitario de Nómina –	Matriz Reconocimiento por

BENEFICIOS A EMPLEADOS A LARGO PLAZO

GTH-PC-17
V2

No	ACTIVIDADES	PUNTO DE CONTROL	RESPONSABLE	REGISTRO
	Consulta este dato de la información divulgada anualmente por la Dirección Distrital de Contabilidad de la Secretaría Distrital de Hacienda y lo actualiza en la matriz.		Talento Humano – Subdirección Administrativa y Financiera	Permanencia en el Sector Público Distrital
6.	Validar el cálculo de la estimación del beneficio por permanencia Revisa la estimación que calcula automáticamente el valor a reconocer a cada funcionario de la Unidad y realiza los ajustes que se consideren pertinentes.		Profesional Universitario de Nómina – Talento Humano – Subdirección Administrativa y Financiera	Matriz Reconocimiento por Permanencia en el Sector Público Distrital
7.	Enviar reporte Envía a la Subdirección Administrativa y Financiera-Contabilidad, el archivo de Excel, donde se evidencie el detalle de la estimación del beneficio por permanencia a empleados	Correo Electrónico	Profesional Universitario de Nómina – Talento Humano – Subdirección Administrativa y Financiera y Contabilidad	Comunicación oficial interna Matriz Reconocimiento por Permanencia en el Sector Público Distrital

Fuente: UAESP

7. CONTROL DE CAMBIOS:

BENEFICIOS A EMPLEADOS A LARGO PLAZO

GTH-PC-17
V2

TABLA 3 CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	14/08/2019	Creación del procedimiento para los beneficios a empleados a largo plazo.
02	09/04/2026	Actualización del procedimiento conforme a los lineamientos del instructivo DES-IN-01 Elaboración, actualización y control de la información documentada. Se realiza la modificación del procedimiento frente a actualización de puntos de control para los beneficios a empleados a largo plazo, inclusión de normativa y lineamientos de operación.

Fuente: UAESP

8. AUTORIZACIONES:

TABLA 4 AUTORIZACIONES

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Elaboró	Jacqueline Farfan Sanchez	Profesional Universitario – (E) Subdirección Administrativa Financiera	
	Karen Niño Ramírez	Profesional Especializado Subdirección Administrativa Financiera	
Revisó	Dolly Arias Casas	Subdirectora Administrativa	
	Luz Mary Palacios	Profesional Universitario Oficina Asesora de Planeación	
Aprobó	Jesús Eduardo Gil Yaya	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	