

RESOLUCIÓN 097
(23 MAR. 2017)

Por la cual se reglamenta el sistema de estímulos y se adopta el plan institucional de bienestar social e incentivos para la vigencia 2017

EL PERSONERO MUNICIPAL

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por las leyes 136 de 1994 y 909 de 2004, los decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015; y

CONSIDERANDO QUE:

- a) El artículo 13 del decreto 1567 de 1998, concordante con el párrafo único del artículo 36 de la ley 909 de 2004, establece que el sistema de estímulos es 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.
- b) Atendiendo lo dispuestos por el artículo 19 del referido decreto, las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- c) De conformidad con los artículos 20 y 26 del referido decreto, los programas de bienestar social están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y los programas de incentivos están dirigidos a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- d) El plan estratégico de la entidad para el periodo 2016 – 2020 estableció en su línea estratégica 3, denominada una personería con estándares de calidad, profesionalizada, tecnificada, con comunicación efectiva y altos estímulos laborales; el objetivo estratégico de elevar la competitividad del talento humano y propiciar el mejoramiento de la calidad de vida con programas de bienestar social en un ambiente de comunicación interna efectiva, apoyado en el sistema de gestión de calidad.



Certificado N° SC 735 - 1



- e) Entre el 26 y el 31 de enero del año que avanza, los empleados públicos de la entidad manifestaron sus iniciativas para organizar los programas de bienestar social, a través de la encuesta de necesidades; en cumplimiento de los artículos 20 y 25 del decreto 1567 de 1998.
- f) El 22 de marzo de 2017 concluyó la participación de la comisión de personal en la elaboración del plan anual de estímulos, de conformidad con el literal h del artículo 16 de la ley 909 de 2004.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

SISTEMA DE ESTIMULOS

ARTÍCULO 1 - SISTEMA: El sistema de estímulos está 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.

ARTÍCULO 2 - FINALIDADES: Son finalidades del sistema de estímulos:

- a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
- d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

ARTÍCULO 3 - RESPONSABLES: El sistema de estímulos a los empleados



Certificado N° SC 735 - 1



estará a cargo de:

- a) La personería auxiliar, encargada del diseño y ejecución de las políticas de talento humano y los programas de bienestar social e incentivos.
- b) Las entidades públicas y privadas de protección y servicios sociales, que facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas.
- c) La comisión de personal, que participará en la elaboración de los planes anuales y realizará seguimiento a su ejecución.

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 4 – BIENESTAR SOCIAL: Los programas de bienestar social están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

ARTÍCULO 5 – DISEÑO Y LA EJECUCIÓN: Los programas de bienestar social serán planeados, ejecutados y evaluados con la participación activa de los empleados, atendiendo:

- a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.



Certificado N° SC 735 - 1



ARTÍCULO 6 – BENEFICIARIOS: Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias, conformadas por el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

ARTÍCULO 7 – FINALIDAD: Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir a:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

ARTÍCULO 8 - ÁREA DE INTERVENCIÓN: Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social deberán enmarcarse dentro de las siguientes áreas:

- a) Protección y servicios sociales, conformada por aquellos programas que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del



Certificado N° SC 735 - 1



empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación e incluirá actividades relacionadas con:

- Deportes, recreación o vacacionales.
 - Artísticos y culturales.
 - Promoción y prevención de la salud.
 - Capacitación informal en artes y artesanías y programas de educación no formal y formal básica primaria, secundaria, media o superior.
 - Promoción de programas de vivienda.
- b) Calidad de vida laboral, que se ocupa de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, a través de programas para:
- Medir el clima laboral y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 - Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al mismo.
 - Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
 - Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 - Fortalecer el trabajo en equipo.

ARTÍCULO 9 – MODALIDADES: Los programas de bienestar social de la entidad se desarrollarán a través de las siguientes modalidades:

- a) Colectivo: serán los programas asumidos en un cien por ciento (100%) por la entidad.
- b) Préstamo: serán los recursos que concede la entidad bajo determinadas condiciones y deben ser reintegrados en los plazos que se establezcan.
- c) Reconocimiento: se reconocerán los pagos realizados por los empleados de acuerdo a los porcentajes y montos previamente establecidos.

PARÁGRAFO: Para participar en los programas bajo la modalidad de reconocimiento, el empleado debe llevar por lo menos un año de antigüedad.

ARTÍCULO 10 – OBLIGACIONES: El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con los programas de bienestar social:



Certificado N° SC 735 - 1



- a) Participar activamente en la identificación de necesidades y en la planeación, ejecución y evaluación de los programas.
- b) Aprobar y asistir, por lo menos, al ochenta por ciento (80%) del total de las sesiones de las actividades que se inscriba.

PARÁGRAFO: Una vez terminado el programa, el empleado deberá presentar a la Personería Auxiliar el certificado de asistencia y/o aprobación de la actividad.

ARTÍCULO 11 – INCUMPLIMIENTO: El empleado, o integrante del grupo familiar cuando el programa permita su participación, que incumpla con la asistencia requerida, deberá reintegrar el valor asumido por la entidad, de acuerdo con el valor reconocido o el costo proporcional de su participación en las actividades colectivas, para lo el empleado autorizará, en el momento de la inscripción, la deducción correspondiente.

ARTÍCULO 12 – FORMAS DE PAGO Y/O DESEMBOLSO. La entidad realizará los pagos y/o desembolsos de los recursos de los programas de la siguiente manera:

- a) En los programas colectivos, la entidad pagará directamente a la empresa contratada.
- b) En los programas de reconocimiento se pagarán hasta setecientos cincuenta mil pesos (\$750.000) por año a cada empleado, previa presentación de la factura o el documento equivalente debidamente cancelado y la autorización de deducción por nómina en caso de no aprobar y/o no asistir al 80% de la actividad seleccionada.
- c) En los programas de préstamos, los desembolsos se realizarán atendiendo la reglamentación especial de cada programa.

ARTÍCULO 13 – PROGRAMAS: Para la vigencia 2017, la entidad desarrollará los siguientes programas:

Programa	Modalidad	Descripción	Beneficiarios	Presupuesto
Asesoría pensional	Colectivo	Gestionar asesoría respecto a los beneficios e inconvenientes del régimen pensional a través de las Administradores de Fondos	Empleados	\$0



Certificado # SC 735 - 1



		de Pensiones.		
Calamidad	Préstamo	Atender acontecimientos graves e imprevisibles de carácter urgente.	Empleados y su grupo familiar	\$30.000.000
Caminata ecológica	Colectivo	Posibilitar recorridos por senderos ecológicos, observando y disfrutando de la naturaleza.	Empleados y su grupo familiar	\$3.000.000
Convenios empresariales	Colectivo	Consolidar convenios con empresas de servicios que ofrezcan beneficios de tarifas especiales.	Empleados y su grupo familiar	\$0
Exaltaciones	Colectivo	Realizar actividades de tipo social que pretendan rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo tales como cumpleaños y fechas especiales.	Empleados	\$10.000.000
Integración familiar	Colectivo	Posibilitar la asistencia de los empleados y su grupo familiar, para fomentar la participación en actividades culturales, deportivas, recreativas y de convivencia armónica entre estos, fortaleciendo la unión institucional.	Empleados y su grupo familiar	\$30.000.000
Integración navideña	Colectivo	Posibilitar la asistencia de los empleados a un espacio integrativo para fortalecer la unión institucional en la tradición de la navidad.	Empleados	\$30.000.000
Clima laboral	Colectivo	Determinar el grado de satisfacción de los empleados y adoptar las medidas necesarias que les permitan desarrollar su trabajo.	Empleados	\$5.000.000



Certificado N° SC 735 - 1



Promoción del tiempo libre y actividades saludables	Reconocimiento	Apoyar aquellas actividades que proporcionen descanso, diversión, participación social, desarrollo de la personalidad y estilos de vida saludables.	Empleados y su grupo familiar	\$75.000.000
Retiro laboral asistido	Colectivo	Preparar para el retiro laboral a los empleados que se encuentran próximos a obtener el derecho a la pensión, de tal forma que logren adaptarse al cambio para vivir su nueva etapa de manera activa y plena.	Empleados	\$9.000.000
Turismo regional	Colectivo	Promover espacios de esparcimiento e integración.	Empleados y su grupo familiar	\$9.500.000
Vacaciones recreativas	Colectivo	Propiciar el disfrute de un ambiente sano y de integración para los hijos de los empleados durante sus vacaciones mediante el desarrollo de actividades lúdico-recreativas que permitan fortalecer los valores de convivencia social, el aprovechamiento del tiempo libre y la salud mental.	Grupo familiar	\$10.000.000
Vivienda	Préstamo	Contribuir a solucionar las necesidades de vivienda.	Empleados	\$440.371.338

PROGRAMAS DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 14 – INCENTIVOS: Los programas de incentivos 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 institucionales.

ARTÍCULO 15 – REQUISITOS: Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:



Certificado N° SC 735 - 1



- a) Acreditar un tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- c) Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación

ARTÍCULO 16 – NIVEL DE EXCELENCIA: 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.

PARÁGRAFO: El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de gerencia pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

ARTÍCULO 17 – MODALIDADES Y BENEFICIARIOS: Los programas de incentivos se desarrollarán a través de:

- a) Proyectos de calidad de vida laboral: dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño.
- b) Planes de incentivos: orientados a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

PROYECTOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

ARTÍCULO 18 – FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL: La entidad sufragará parte de la educación formal de los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, en los siguientes términos:

- a) El programa de educación superior debe ser afín con el quehacer de la entidad.



Certificado N° SC 735 - 1



- b) El empleado deberá cursar y aprobar la totalidad de los cursos matriculados con un promedio académico igual o superior al setenta por ciento (70%) de la nota máxima, para lo cual aportará las certificaciones correspondientes.
- c) La entidad asumirá los siguientes porcentajes del valor ordinario de la matrícula, una vez haya sido cancelada por el empleado:

Semestre/Nivel	Pregrado	Posgrado
Primero al quinto	50%	50%
Sexto al décimo	75%	

PARÁGRAFO: La entidad no asumirá gasto alguno con relación a los requisitos adicionales para optar por el título correspondiente; tales como seminarios, diplomados, tesis o monografías, derechos de grado o cualquiera que sea su denominación.

ARTÍCULO 19 – OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS: Los beneficiarios de la financiación de la educación formal se obligan a:

- a) Culminar el programa académico y obtener el título respectivo.
- b) Realizar el trabajo de grado, en caso de que el programa lo requiera para optar al título, sobre temas relacionados con el quehacer de la entidad.
- c) Continuar laborando en la entidad, después de obtener el título correspondiente, por al menos un año; sin perjuicio de que la entidad pueda dar por terminada la relación legal y reglamentaria atendiendo las causales legales.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de las obligaciones aquí señaladas dará lugar al reintegro de los recursos aportados por la entidad, para lo cual el empleado autorizará la deducción correspondiente.

PLANES DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 20 – TIPOS DE PLANES: Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, la entidad organizará:



Certificado N° SC 735 - 1



- a) Planes de incentivos pecuniarios constituidos por reconocimientos económicos hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- b) Planes de incentivos no pecuniarios conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia, tales como ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones y turismo social.

PARÁGRAFO: Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 21 – DEFINICIÓN: 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 22 – ÁREAS ESTRATÉGICAS: Los equipos de trabajo desarrollarán proyectos de trabajo que den cumplimiento a los objetivos establecidos en el plan estratégico de la entidad.

ARTÍCULO 22 – CONVOCATORIA: Los equipos de trabajo, conformados por al menos tres (3) empleados de la entidad, presentarán sus propuestas ante el comité de estímulos, en los siguientes términos:

- a) Las propuestas deberán ser presentadas a más tardar el último día hábil del mes de enero de cada año.
- b) El comité evaluará la viabilidad de las propuestas dentro de los 15 días siguientes a la fecha de cierre de postulaciones, termino dentro del cual emitirán el resultado de la evaluación y seleccionará los proyectos que se realizarán.



Certificado N° SC 735 - 1



- c) La ejecución de los proyectos deberá culminar a más tardar el 30 de agosto del respectivo año y el informe final debe ser entregado antes del 15 de septiembre siguiente.
- d) Los trabajos deberán ser sustentados en audiencia pública ante los empleados de la entidad en la segunda semana del mes de octubre del mismo año.
- e) El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo será el 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 23 – PROPUESTA: La propuesta del proyecto de trabajo deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Planteamiento del problema
- Diagnóstico
- Objetivos general y específicos
- Justificación
- Cronograma de actividades
- Resultados esperados

ARTÍCULO 24 – EVALUACIÓN: El comité de estímulos, con el apoyo de la oficina de planeación, será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar, para lo cual podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

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

ARTÍCULO 25 – INCENTIVOS: Atendiendo el concepto del comité de estímulos, los equipos de trabajo tendrán derecho a:

- a) El mejor equipo de trabajo de la entidad a un incentivo pecuniario hasta de veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- b) El equipo de trabajo seleccionado en segundo lugar a un programa de turismo social hasta de cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- c) El equipo de trabajo seleccionado en tercer lugar a un programa de turismo social hasta de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.



Certificado N° SC 735 - 1



PARÁGRAFO: El incentivo pecuniario se dividirá y pagará en partes iguales a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

MEJORES EMPLEADOS

ARTÍCULO 26 – RECONOCIMIENTOS: La entidad reconocerá al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO 27 – ELECCIÓN: El comité de estímulos será el encargado de seleccionar al mejor empleado de carrera y a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, de acuerdo a los parámetros de evaluación que para tal fin disponga.

El personero municipal seleccionará el mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

PARÁGRAFO: La elección de los mejores empleados de la entidad deberá realizarse a más tardar el 31 de julio de cada año.

ARTÍCULO 28 – INCENTIVOS: Los mejores empleados de la entidad tendrán derecho a:

- a) El mejor empleado de carrera a un programa de turismo social, que incluye cinco (5) días hábiles de permiso remunerado y gastos de viaje, estadía y alimentación hasta de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes, o beca para educación formal hasta de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- b) Los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción a un programa de turismo social, que incluye cinco (5) días hábiles de permiso remunerado y gastos de viaje, estadía y alimentación hasta de siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes, o beca para educación formal hasta de siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- c) Los empleados con nivel de excelencia a reconocimientos públicos a la labor meritoria y por escrito que se anexará a la hoja de vida, por parte del superior inmediato.



Certificado N° SC 735 - 1



PARÁGRAFO PRIMERO: La entrega de los incentivos aquí señalados se realizará en acto público ante todos los empleados de la entidad.

COMITÉ DE ESTÍMULOS



ARTÍCULO 47 - COMITÉ. La comisión de personal de la entidad hará las veces de comité de estímulos.

VIGENCIA

ARTICULO 50°: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, especialmente la resolución 010 de 2015 y 025 de 2016.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


GUILLERMO DURÁN URIBE

Proyectó: Esteban Esteban Garcés Naranjo Auxiliar Administrativo	Revisó: Jhonatan Estiven Villada Palacio Asesor 	Aprobó: Mario Montoya Vanegas Personero Auxiliar 
--	--	---



Certificado N° SC 735 - 1

