

RESOLUCIÓN (0 0 0 2 6 6) DE 2014

"POR LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y EL SISTEMA GENERAL DE ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA"

LA CONTRALORA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y legales y especialmente las otorgadas por el Acuerdo 033 del 27 de Agosto de 2013; Decreto 1567 de 1998, y Ley 909 de 2004 y su Decreto Reglamentario 1227 de 2005, modificado parcialmente por el Decreto 4661 de 2005.

CONSIDERANDO:

a) Que el Sistema General de Estímulos de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, debe mantenerse acorde con las exigencias del Decreto 1567 de 1998, orientando sus fines a la prevalencia de la eficacia, el desarrollo y el bienestar social de sus servidores públicos y garantizando un reconocimiento permanente a esta labor.

De igual manera, las normas sobre estímulos respecto al bienestar social, deben actualizarse para mantener condiciones que permitan el desarrollo integral de los empleados público y su núcleo familiar

b) Que el Decreto Ley 1567 de 1998 determina que los programas de incentivos y de estímulos deben fomentar las condiciones que propicien el excelente desempeño de los empleados públicos y el reconocimiento efectivo de su contribución al desarrollo del trabajo en equipo y de la institución. Del mismo modo el sistema de incentivos debe exaltar no solo la calidad del servicio prestado sino también constituir un estímulo para que el empleado público pueda renovar sus conocimientos o ampliarlos.

c) Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 ordena que *"Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos"*

d) Que de conformidad con el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998, *"Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia"*.

e) Que el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, estipula: *"Bienestar Social. Los Programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los Servidores Públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del Empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora."*

Parágrafo: Tendrán derecho a beneficiarse de los Programas de Bienestar Social todos los empleados de la entidad y sus familias.

El artículo 26 ibídem, consagra: *"Programas de Incentivos. Los Programas de Incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los Programas de Incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

El artículo 27, ibídem, preceptúa: "Proyectos de calidad de vida laboral. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los Empleados de la Entidad."

- f) Que el Decreto 1572 del 5 de Agosto de 1998, en su título IV reglamenta los planes de Incentivos Pecuniarios y no pecuniarios para los Servidores Públicos del Estado.
- ñ) Que mediante Resolución N° 000265 de fecha 23 de Septiembre de 2014, se reglamenta el fondo de bienestar social de la contraloría municipal de Bucaramanga
- g) Que la Contraloría Municipal de Bucaramanga, debe diseñar y adoptar estrategias y acciones encaminadas a mejorar la competitividad y sostenibilidad en el desarrollo de su misión.
- h) Que la Contraloría Municipal de Bucaramanga, debe recompensar el desempeño exitoso de los funcionarios y de los equipos de trabajo y exaltar la antigüedad laboral de los funcionarios del ente fiscalizador.
- i) Que la Contraloría Municipal de Bucaramanga, debe fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los funcionarios, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio público y propendiendo por el mejoramiento continuo de la Organización a través de resultados con calidad, para el cabal ejercicio de la función Constitucional, Legal y Social de la Entidad.
- j) Que la Contraloría Municipal de Bucaramanga, debe consolidar una cultura de control organizacional que garantice la competitividad y sostenibilidad de la Entidad a través del mejoramiento continuo de la calidad en sus procesos.

Que por lo anteriormente expuesto, este Despacho:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO OBJETIVOS: Son objetivos de la política de bienestar social en la Contraloría Municipal de Bucaramanga, los siguientes:

- a) Crear las condiciones favorables que permitan a los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, un clima laboral adecuado para el trabajo, la integración y el desarrollo personal.
- b) Favorecer y propiciar los espacios adecuados para la expresión artística, deportiva, cultural y social, que coadyuven a mantener un adecuado clima laboral en la entidad.
- c) Integrar a los servidores públicos y su grupo familiar a través de los programas de bienestar social.
- d) Desarrollar programas encaminados a estimular la capacitación, el desarrollo personal, las habilidades y las aptitudes necesarias para su mejor desempeño en la entidad.

e) Desarrollar actividades de capacitación para los servidores públicos que estén próximos a su retiro laboral, que contribuya a crear un nuevo proyecto de vida.

ARTÍCULO SEGUNDO: La conformación y coordinación del Comité de bienestar social de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, de capacitación y de incentivos, estará a cargo por los siguientes funcionarios:

El subcontralor (a), Secretario(a) General, Contralor Auxiliar para la participación ciudadana, un Profesional Especializado, un representante de los empleados.

ARTÍCULO TERCERO: En cada vigencia fiscal, la Contraloría Municipal de Bucaramanga asignará las partidas presupuestales requeridas, para los programas y actividades de Bienestar Social.

Estas partidas no podrán ser trasladadas para otros fines diferentes al bienestar de los servidores públicos y su grupo familiar.

ARTÍCULO CUARTO: Los servidores públicos de la entidad contarán con los siguientes programas de bienestar:

a) **Actividades Deportivas:** Estas se desarrollarán de acuerdo a los campeonatos externos en los que se inscriban para participar los funcionarios de la entidad; participación en la celebración de juegos deportivos nacionales del Control Fiscal en las disciplinas de mayor dedicación. Para garantizar los entrenamientos deportivos, se deberá contar con entrenadores y suscribir convenios con la Caja de Compensación familiar respectiva, que permitan el desarrollo de los programas descritos.

b) **Actividades Recreativas:** Estos programas deberán desarrollarse con el fin de lograr una verdadera integración entre los servidores públicos de la entidad y su bienestar general; las actividades recreativas pueden ser: vacaciones recreativas para los hijos de los servidores públicos menores de 10 años de edad, integración de fin de año de todos los servidores públicos de la entidad, por la culminación de las actividades de la vigencia fiscal.

c) **Actividades artísticas y culturales:** Estos programas tienen como propósito incrementar las aptitudes artísticas e intelectuales de los servidores públicos de la entidad, en actividades como: programa en las áreas de manualidades y del hogar para los servidores públicos femeninos y para las esposas o compañeras permanentes de los servidores públicos masculinos; además en esta categoría se incluye la celebración día de la secretaría, día de la mujer, día de la madre, día del padre, cumpleaños de los funcionarios de la Contraloría Municipal de Bucaramanga y otros que la Entidad considere propios.

d) **Aguinaldo infantil:** está destinado a los hijos de los servidores públicos hasta los diez (10) años de edad; debe desarrollarse dentro de los quince (15) primeros días calendario del mes de diciembre de cada año.

e) **Programa de preparación de pre pensionado para el retiro de la entidad:** La Secretaría General elaborará el programa que será acogido por la Entidad, en el cual podrán participar los servidores públicos que se encuentran a tres (3) años de cumplir requisitos para pensión, indemnización sustitutiva o retiro forzoso. El programa que se estructure debe contribuir a la reorientación de proyecto de vida, en temas como: adopción de hábitos de vida saludable, pautas de convivencia familiar y reorganización de roles, alternativas para el uso del tiempo libre, economía familiar y manejo financiero, así como la transferencia de conocimientos en el marco del relevo generacional.

PARÁGRAFO: Las actividades del Programa de bienestar deberán ser programadas y ejecutadas con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de



los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público, anticorrupción. Así mismo los anteriores programas se desarrollaran conforme a la disponibilidad de recursos de la entidad y/o el fondo de Bienestar.

ARTÍCULO QUINTO: Cuando la naturaleza de las actividades de bienestar social permita la participación de la familia del empleado, deberá indicarse expresamente ese hecho en la programación y divulgación de la(s) misma(s).

Se entiende por grupo familiar el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del funcionario y los hijos menores de 18 años o discapacitados que dependan económicamente de él, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

ARTÍCULO SEXTO: FUNCIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS: El Comité de Incentivos tendrá a su cargo el proceso de selección de:

- Los mejores empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en cada uno de los niveles ocupacionales que correspondan.
- El mejor empleado público de la entidad.
- El mejor equipo de trabajo de la C.M.B.

Este Comité deberá encargarse de adelantar un proceso de selección que le permita escoger en la entidad al mejor equipo de trabajo, al mejor empleado público de libre nombramiento y remoción, al mejor asesor, al mejor empleado público de carrera del nivel profesional, técnico, asistencial, y al mejor empleado en provisionalidad del nivel profesional, técnico, y asistencial.

Además determinará los criterios en caso de empate, en concordancia con lo establecido en el artículo 79 del Decreto 1227 de 2005

ARTÍCULO SEPTIMO: SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS: El proceso de selección de los mejores empleados de la Entidad se debe realizar con base en la evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa, para los de libre nombramiento y remoción se hará con base en los resultados de los acuerdos de gestión y para los funcionarios en provisionalidad se hará con base en los resultados de los compromisos de gestión pactados con cada jefe de oficina.

La Secretaría General divulgará cada año el cronograma de las actividades que deben adelantar para la selección de los mejores empleados de la entidad y los mejores equipos de trabajo, con suficiente antelación, teniendo en cuenta que por disposición del artículo 83 del Decreto 1227 de 2005, el plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

En la entidad se deberá instalar el Comité de Incentivos para dar inicio al proceso de selección dentro de las fechas previstas en el cronograma, los jefes de cada oficina deberán remitir al respectivo Comité el listado de los empleados de que hayan alcanzado en la evaluación del desempeño niveles de excelencia; y el listado de los del nivel directivo será enviado por el Contralor Municipal de Bucaramanga.

Con base en esa información, y dentro del plazo que establezca el cronograma divulgado por la Secretaría General, el Comité de Incentivos seleccionará como el mejor empleado de cada nivel jerárquico, a quienes hayan obtenido la más alta calificación.

De las deliberaciones y decisiones que tome el Comité se elaborará un acta que deberán firmar todos sus integrantes asistentes

PARÁGRAFO: En caso de empate en la selección de los mejores empleados, se deberán tener en cuenta los siguientes criterios de desempate:

b. Para los Grupos Asesor, y Profesional: La producción intelectual de ensayos, investigaciones, libros, o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, así como sus participaciones en representación de la entidad como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.

c. Para los Niveles Técnico y Asistencial: Las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o cambiar procedimientos.

En caso de persistir empate después de la aplicación de los mencionados criterios, el Comité determinará el criterio final de escogencia.

ARTÍCULO OCTAVO: Los equipos de trabajo que participen en los planes de incentivos, tendrán por objeto desarrollar actividades misionales o administrativas que conlleven al mejoramiento de la efectividad y calidad de los procesos misionales y de apoyo, que propicien el fortalecimiento de la gestión y el desempeño institucional de la Entidad en la vigencia fiscal.

ARTÍCULO NOVENO: Para que los equipos de trabajo puedan participar deben cumplir las siguientes condiciones:

1. Inscribirse oportunamente ante el comité de incentivos.
2. Los trabajos deben estar avalados por los jefes de cada oficina
3. Los productos presentados deben haber concluido en su totalidad para ser calificados por los Comités de Incentivos.
4. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a la gestión de la entidad.
5. Cada equipo de trabajo estará integrado como mínimo por dos (2) empleados de carrera y/o de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO DECIMO: Para la calificación de los productos se determinan los siguientes factores, de acuerdo con el nivel de cumplimiento de cada uno de ellos:

Nº	FACTORES	PUNTAJE		
		EXELENTE 10	BUENO 8	ACEPTABLE 6
1	APORTES A LA GESTION			
2	CUMPLIMIENTO MISIONAL			
3	PRESENTACION			
	TOTAL PUNTOS			

1. Aportes a la Gestión: Es el que se relaciona con el aporte generado directamente con la capacidad del trabajo o producto para resolver problemas organizacionales y/o misionales que apunten al logro de la de gestión de acuerdo con la misión y plan estratégico de la CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA.

EXCELENTE: Cuando el trabajo realizado genera aportes valiosos en ejercicio misional.

BUENO: Cuando el trabajo realizado posee por lo menos un 80% de componentes que generan un mejoramiento en el logro de la gestión

ACEPTABLE: Cuando trabajo realizado presentado posee no menos del 60% de componentes que generan un mejoramiento en el logro de la gestión.

2. Cumplimiento Misional: Es el nivel de cumplimiento misional con relación a los trabajos o productos presentados en términos de actividades programadas en los planes de acción e indicadores de gestión.

f

EXCELENTE: Cuando el trabajo presentado logra el 100% de la metas y/o actividades programadas.

BUENO: Cuando el trabajo presentado logra un porcentaje no inferior al 80% de la metas y/o actividades programadas.

ACEPTABLE: Cuando el trabajo presentado logra un porcentaje no inferior al 60% de la metas y/o actividades programadas.

3. Presentación: Es el cumplimiento de los requisitos y la forma de presentación del producto conforme a los procedimientos establecidos en el manual de la calidad vigente y demás normas legales que le apliquen.

EXCELENTE: Cuando el trabajo presentado cumple en la forma y en el contenido en el 100% de los requisitos de forma y presentación relacionados con los procedimientos establecidos en el manual de la calidad vigente y demás normas legales que le apliquen.

BUENO: Cuando el trabajo presentado cumple en la forma y en el contenido en un porcentaje no inferior al 80% de los requisitos de forma y presentación relacionados con los procedimientos establecidos en el manual de la calidad vigente y demás normas legales que le apliquen.

ACEPTABLE: Cuando el trabajo presentado cumple en la forma y en el contenido en un porcentaje no inferior al 60% de los requisitos de forma y presentación relacionados con los procedimientos establecidos en el manual de la calidad vigente y demás normas legales que le apliquen.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: El jurado calificador de los proyectos estará conformado por: El Contralor (a), El Subcontralor, la Secretaria General, El Contralor Auxilliar para la participación ciudadana y un representante de los empleados.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: Son funciones del jurado calificador

1. Estudiar y evaluar los trabajos presentados por el Comité de Incentivos de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente Resolución; para ello podrán contar con la colaboración de empleados de la entidad expertos en el tema, o externos.
2. Proponer al Comité de Incentivos las recomendaciones que considere necesarias.
3. Consolidar los resultados de calificación de los trabajos y emitir sus decisiones mediante Acta, al Comité de Incentivos.
4. Estudiar y emitir concepto sobre los casos y reclamaciones que a discreción del Comité requieran su intervención.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO: INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Los incentivos no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como el mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos, así como a los mejores equipos de trabajo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 33 del Decreto Ley 1567 de 1998 y 77 del Decreto 1227 del 2005, se podrán otorgar los siguientes incentivos no pecuniarios:

- a) Bono recreativo hasta por un valor equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales.
- b) Asistencia a cursos, eventos, seminarios que se desarrollen en cualquier ciudad del país hasta por tres (3) smlmv, incluida inscripción, transporte y manutención.
- c) Reconocimiento público a labor meritoria

PARÁGRAFO. Los incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores, en los casos que procedan deberán ser usados a más tardar dentro del año siguiente a su otorgamiento so pena de que se pierdan los beneficios correspondientes

ARTÍCULO DECIMO CUARTO: REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIOS DE LOS PLANES DE INCENTIVOS: Todos los empleados públicos premiados deberán reunir los siguientes requisitos para ser acreedores a algún tipo de incentivo:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la C.M.B. no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación

ARTÍCULO DECIMO QUINTO: El Contralor (a) proclamará mediante acto administrativo los ganadores en cada una de las categorías de acuerdo a los resultados que reporte el Comité de Incentivos, y asignará los incentivos no pecuniarios que les corresponda.

Este acto administrativo deberá ser motivado y no procede en su contra ningún recurso, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del decreto 1567 de 1998.

La Secretaria General dará a conocer a través de la página web de la entidad, y la Cartelera de la Entidad los resultados del proceso de selección de los mejores empleados públicos, los equipos de trabajo y los planes de incentivos otorgados.

ARTÍCULO DECIMO SEXTO: La presente Resolución rige a partir de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE En Bucaramanga, a los 21 3 SEP 2014


MAGDA MILENA AMADO GAONA
Contrajera Municipal de Bucaramanga

Elaboró/ Cesar Yobany Arcinegas Hernández
Revisó/ Carlos Ciliberti Vargas/ Aesor Jurídico