



RESOLUCION No (0 0 0 1 3 6) DE 2017

Por medio de la cual se reglamenta el SISTEMA DE ESTIMULOS a los funcionarios en la Contraloría Municipal de Bucaramanga.

EL CONTRALOR MUNICIPAL DE BUCARAMANGA,
En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, y

C O N S I D E R A N D O

Que dentro de las políticas de desarrollo administrativo, en concordancia con los planes institucionales de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, se contempla la gestión de talento humano como uno de los pilares que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que las entidades públicas, regidas por las disposiciones contenidas en el, están en la obligación de organizar, anualmente, para sus empleados Programas de Bienestar Social e Incentivos.

Que en este orden, uno de los componentes del Sistema de Estímulos, consagrado en el Literal e) artículo 16 del mencionado Decreto, hace referencia a los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que los Programas de Bienestar Social deben estar orientados a crear, mantener optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionamiento, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

Que de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del artículo 4° del Decreto 1567 de 1998 la educación formal se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se registrá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

Que el Decreto 4661 de 2005 que modifica el Decreto 1227 de 2005 que reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1567 de 1998, expresan que las entidades deberán adelantar planes de capacitación y de estímulos orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia y la motivación del desempeño eficaz y el compromiso de los empleados públicos.

Que el Decreto 4665 de 2007 adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el desarrollo de competencias, en la cual se constituye en directriz para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de las entidades públicas.

Que el Decreto 1227 de 2005 reglamenta en sus artículos 65 a 85 el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos, disponiendo en su artículo 85 que "Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Que el artículo 1° del Decreto 4661 de 2005, modifico el parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, así "parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal y básica primaria y secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos// También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".

Que el Decreto 1227 de 2005 dispone en su artículo 73 que "la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento del empleado deberá cumplir las



siguientes condiciones:// 73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.//73.2 acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Que se hace necesario la reglamentación para acceder a los beneficios del Plan de Bienestar Social e Incentivos a los empleados de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, en razón de una concepción de estímulos orientada a un bienestar general que redunde en calidad de vida de los servidores de la entidad.

RESUELVE

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

ARTICULO 1° Definiciones

Sistema de Estímulos: Está orientado hacia la motivación de la totalidad de los empleados, toda vez que se enfoca en el individuo, su bienestar y el mejoramiento del clima laboral de la entidad y se desarrolla a través de la implementación del Programa de Bienestar Social Laboral.

Sistema de Incentivos: Se compone por la oferta de incentivos y tipos de beneficiarios, los criterios de selección y el procedimiento de selección y adjudicación de incentivos, y está orientado al reconocimiento del desempeño del mejor empleado de la entidad en cada uno de sus niveles jerárquicos que la conforman, así como los de los grupos de trabajo, que alcancen niveles de excelencia. Está enfocado hacia el cumplimiento de las metas institucionales.

ARTICULO 2° Objetivos

- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativa, deportiva y cultural de los empleados y su grupo familiar.
- Promover los valores organizacionales en función de una cultura de Servicio Público que haga énfasis de la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y sentido de pertenencia a la entidad.
- Aumentar los niveles de eficiencia, desarrollo, satisfacción y bienestar de los empleados de la Contraloría Municipal de Bucaramanga.

ARTICULO 3°: Campo de aplicación: Son beneficiarios del sistema de estímulos todos los empleados públicos, en carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales no podrán participar de programas de educación formal y en tratándose de educación para el trabajo y desarrollo humano solo podrá acceder a aquellos relacionados con la inducción y entrenamiento en su puesto de trabajo.

CAPITULO II

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 4° Áreas de intervención de los programas de Bienestar Social. Los programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos, están enmarcados en el área de Protección y Sociales y en el área de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se programan como mínimo las actividades que a continuación se describen:

Área de protección y servicios sociales:



- **Culturales:** Promocionar la participación o presencia en las actividades culturales o artísticas que se desarrollen en la Entidad.
- **Deportivos:** Invitar a la participación los empleados públicos en los programas deportivos.
- **Recreativos:** Estos programas deberán desarrollarse con el fin de lograr una verdadera integración entre los empleados públicos de la entidad y su bienestar general y están dirigidos a los empleados públicos.
- **Conferencias:** Las cuales se brindan para orientar en programas de desarrollo humano, convivencia familiar y políticas de diversidad y género dirigidas a los empleados públicos.
- Preparación para el retiro a los empleados públicos que estén próximos a pensionarse.
- Estímulos a los empleados públicos que se destaquen por su responsabilidad y eficiencia en las labores asignadas; eficiencia y eficacia en la atención al usuario interno y externo; trabajo en equipo, colaboración y respeto por sus compañeros de trabajo.
- **Parágrafo:** La Contraloría Municipal de Bucaramanga, podrá apoyarse para la realización de los programas de bienestar en las cajas de Compensación Familiar a las cuales se encuentran afiliados los empleados públicos en las diferentes sedes u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Área de calidad de vida laboral:

- **Sociales;** Programar actividades recreativas y culturales para conmemorar fechas especiales
- **Deportivos:** Promover eventos deportivos interinstitucionales y participar con equipos representativos en diversas competencias.
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Realizar los programas dirigidos a la educación para el trabajo y desarrollo humano, entre otros, actualización de los empleados públicos, entrenamiento en el puesto de trabajo, actividades manuales, artísticas y talleres de valores.

CAPITULO III

ESTIMULO EDUCATIVO PARA EDUCACION FORMAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS AL SERVICIO DE CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

Este programa tiene como propósito contribuir a la formación académica formal de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Contraloría Municipal de Bucaramanga.

ARTICULO 5°.Requisitos. Los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción interesados en obtener apoyo educativo en los términos de esta resolución, deberán cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un (01) año de servicio continuo en la entidad en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
2. Acredita nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicios y 90% en acuerdos de Gestión de Gerencia Publica para los empleados de libre nombramiento y remoción o su equivalente para otro modelo de evaluación.
3. Presentar solicitud escrita del empleado público que aspire el apoyo educativo para educación formal, la cual deberá dirigirse al Área de Talento Humano de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, adjuntando copia del plan de estudios del programa académico a cursar, el cual debe relacionarse con las funciones que desempeña el





empleado al interior de la entidad y/o con los objetivos de las áreas misionales y de gestión de la entidad.

4. Presentar certificación expedida por la institución educativa legalmente reconocida, en la que se indique el semestre y/o año del programa académico a cursar, correspondiente a la vigencia para la cual se solicita el apoyo educativo para la educación formal y el valor a pagar correspondiente a la matrícula.
5. Aportar los documentos para la creación en el Sistema de Información Financiera de la Contraloría del beneficiario del pago, como son:
 - Diligenciamiento del Formulario de Información General del Beneficiario, el cual contiene, entre otros, el nombre de la institución o establecimiento educativo a la que se realizara el pago, NIT, datos del representante legal.

PARAGRAFO 1. Para adelantar programas académicos en el exterior, adicionalmente deberán cumplirse los requisitos contenidos en la normatividad vigente y verificar que tanto el programa académico como la universidad tengan el registro calificado de la entidad competente en el país de origen de origen, o su equivalente.

PARAGRAFO 2. La información suministrado para el empleado público para efectos de ser beneficiarios de este apoyo debe ser completa, exacta y verídica puesto que de comprobarse algún tipo de irregularidad en este sentido el empleado público no podrá ser beneficiario de este estímulo durante un (01) año, contado a partir del momento en que se evidencie el hecho y sin perjuicio de la demás acciones legales a las que hubiere lugar.

ARTICULO 6°. Criterios para otorgar estímulo educativo: Para el estudio y aprobación de las solicitudes se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

PARAMETRO	CALIFICACION	PUNTAJE
Tiempo de servicio	Mayor de 5 años	25
	De 2 a 5 años	20
	De 1 a 2 años	10
Nivel académico que posee el empleado publico	Bachiller	30
	Técnico	25
	Tecnólogo	20
	Profesional	15
	Especialización	15
	Maestría o doctorado	5
Calidad del Programa	Baja	25
	Media	20
	Alta	15
Apoyos educativos anteriores	Ninguno	20
	Pregrado Diplomados	15
	Cursos	10
	Especialización	10
	Maestría o Doctorado	5

ARTICULO 7°. Montos. El monto del Crédito Educativo se reconocerá de acuerdo con la escala salarial y teniendo en cuenta el promedio de cada periodo académico así:





ESCALA SALARIAL	PORCENTAJE PARA EL PRIMER AÑO o SEMESTRE	Porcentaje del segundo año o semestre en adelante según promedio
Menos de 4 SMMLV	30%	30%
Mayor de 4 SMMLV hasta 8 SMMLV	25%	25%
Mayor de 8 SMMLV	10%	10%

PARAGRAFO 1. Se financiara el valor del programa académico de acuerdo al porcentaje obtenido y hasta el total de créditos del mismo, supeditado a la disponibilidad de recursos, las solicitudes se atenderán hasta el agotamiento de los mismos.

PARAGRAFO 2. Tratándose de periodo académico anual al valor financiado no podrá exceder de catorce (14) SMMLV del valor del año, para periodo académico semestral el valor financiado no podrá ser superior de siete (07) SMMLV del valor del semestre. Para periodo académico trimestral el valor financiado no podrá exceder de tres punto cinco 3.5 SMMLV del valor del trimestre. Para periodo académico bimestral el valor financiado no podrá exceder de dos puntos treinta y tres (2.33) SMMLV del valor del bimestre.

PARAGRAFO 2. El empleado público beneficiario con el estímulo educativo está obligado a concluir el programa de pregrado o posgrado para la cual se solicitó apoyo en el marco de lo preceptuado en el presente acto administrativo. En caso de que se decida cambiar de programa solo podrá aspirar nuevamente al apoyo ofrecido por la entidad a partir del año siguiente al que fue cubierto anteriormente por la Entidad.

PARAGRAFO 3. El empleado que habiendo sido beneficiario del estímulo educativo y haya perdido o se haya retirado sin justa causa del semestre o periodo lectivo, no podrá volver a acceder a estos beneficios educativos.

PARAGRAFO 4. El empleado que habiendo sido beneficiario del estímulo educativo, y su promedio ponderado sea inferior a 3.8, perderá el beneficio y solo podrá acceder a una nueva solicitud un año después de terminación del semestre o año en el cual obtuvo el promedio por debajo de 3.8.

ARTICULO 8° Giro de los recursos. El apoyo se pagara directamente por la Contraloría Municipal de Bucaramanga a la institución educativa y en todo caso cobijara al empleado público beneficiado con el porcentaje que le corresponda del valor de la matrícula del periodo correspondiente al programa del pregrado o posgrado, impartido por una institución de educación superior.

ARTICULO 9° .Compromisos. Los beneficiarios del estímulo educativo para la educación formal deberán cumplir con los siguientes compromisos frente a la Contraloría Municipal de Bucaramanga:

- ✓ Firmar contrato de crédito condonable hasta el 100%.
- ✓ Prestar sus conocimientos adquiridos en pro de las funciones inherentes a la Contraloría Municipal de Bucaramanga.
- ✓ Asistir al centro docente y cumplir a cabalidad con el respectivo programa de estudios sin perjuicio de los deberes propios del cargos que desempeña
- ✓ Presentar la certificación de aprobación de estudios ante el área de Talento Humano.





- ✓ Prestar apoyo, en caso de requerirse, en las capacitaciones sobre temáticas que tengan relación con los estudios objeto del beneficio, que estén incluida en el PIC en el marco del componente de aprendizaje en equipo.

PARAGRAFO 1. La Contraloría Municipal de Bucaramanga, se reserva el derecho de revocar el beneficio educativo por incumplimiento de algunos de los compromisos consignados en el presente artículo, en cuyo caso el beneficiario deberá reintegrar el valor del auxilio a la Contraloría Municipal de Bucaramanga actualizado con base en la variación del IPC en un plazo máximo de doce (12) meses contados a partir de la ejecutoria de la resolución que declare el incumplimiento. La forma de pago se hará constar en un documento firmado por las partes.

ARTICULO 10° Causales de reembolso. El empleado público deberá reembolsar el 100% del valor girado por la Contraloría Municipal de Bucaramanga como apoyo para el pago de la matrícula del respectivo semestre o periodo académico que cursa, en los siguientes casos.

1. Retiro del programa académico sin justa causa. La calificación de sin justa causa, la dará el Comité designado en la Resolución No. 00266 del 23 de septiembre de 2014, por medio de la cual se establecen los lineamientos para el Programa de Bienestar Social y el Sistema General de Estímulos para los Servidores Públicos de la Contraloría Municipal de Bucaramanga
2. Perdida del periodo académico.
3. Tener promedio ponderado inferior a 3.8.
4. No asistir al porcentaje mínimo de clases exigido por la institución.

ARTICULO 11°. Toda vez que el otorgamiento del estímulo educativo y apoyo educativo para los funcionarios está supeditado a la disponibilidad de recursos, las solicitudes se atenderán hasta el agotamiento de los mismos, para lo cual el Área de Talento Humano informara mediante comunicado.

CAPITULO IV

Programa de Incentivos

ARTICULO 12°. Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del programa de estímulos, deberán orientarse a:

- a) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desarrollo laboral cumpla con los objetivos previstos.
- b) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral se desarrollan a través de proyectos de calidad de vida y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructuraran a través de planes de incentivos.

PARAGRAFO. La entidad adoptara anualmente el Plan de Incentivos Institucional en donde definirá los criterios, requisitos, procedimientos y Comité evaluador, con el propósito de reconocer y premiar el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa,





ARTICULO 13°.Proyectos de calidad de vida laboral. Los programas de incentivos que se desarrollan mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

CAPITULO V

Coordinación de Estímulos y Capacitación

ARTICULO 14°.Coordinación de Estímulos y Capacitación. La Coordinación y funciones de Estímulos y Capacitación, se definen por los integrantes designados en la Resolución No. 00266 del 23 de septiembre de 2014, por medio de la cual se establecen los lineamientos para el Programa de Bienestar Social y el Sistema General de Estímulos para los Servidores Públicos de la Contraloría Municipal de Bucaramanga.

ARTICULO 16°: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las demás que le sean contrarias.

02 JUN 2017

RICARDO VEGA JIMENEZ

Contralor Municipal de Bucaramanga (E)

Elaboro. Dra. Luisa Murillo Carreño.- Asesora de Planeación.

Revisó. Dr. Edgar Alexander Salcedo Mogollón.- Asesor Jurídico Encargado