



Sistema Único de
Información Normativa



La justicia
es de todos

Minjusticia

**Certifíquese en el uso de la
plataforma del SUIN-Juriscol**
y aprenda a consultar las normas
más relevantes

Inscríbese aquí

Imprime esta norma



¡Tú opinión es importante
para nosotros!

Responder Encuesta

DIARIO OFICIAL AÑO CLIII No. 50.302, 22 JULIO, 2017 PAG 19

RESOLUCIÓN 129 DE 2017

(junio 27)

Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos del Centro Nacional de Memoria Histórica

[\[Mostrar\]](#)

EL DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA,

en uso de sus atribuciones constitucionales y legales en especial las conferidas por el artículo 54 de la Constitución Política, la Ley 1064 de 2010 < sic, es 2006 >, la Ley 489 de 1998, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, los artículos 35 y 66 del Decreto número 1227 de 2005, los artículos 4 o, 6 o y 7 o del Decreto-ley 1567 de 1998, el Decreto número 2539 de 2005, el Decreto número 4665 de 2007, Decreto número 1083 de 2015, la Circular Externa número 100- 010 de 2014 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, especialmente las consagradas en el artículo 9 o del Decreto número 4803 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto-ley 1567 de agosto 5 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado;

Que el artículo 76 del Decreto número 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 determina que los planes 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 de las entidades;

Que, el artículo 77 del decreto señalado anteriormente, establece 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 el numeral 4 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, consagra como derecho de todo servidor público Participar en todos los programas de bienestar social, que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales;

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) mediante el Acuerdo número 137 de 2010, en el inciso 2o del artículo 25 dispuso que para efectos de reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto Nacional número 1567 de 1998;

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante el Acuerdo número 137 de 2010, en su artículo 24 literal c) Señala que el uso de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral deberá tenerse en cuenta para otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios como incentivos para los servidores;

Que el literal c) del artículo 17 del Decreto número 1567 de 1998, dispone las competencias y responsabilidad frente al Sistema de Estímulos de los Empleados del Estado, donde las Entidades Públicas del orden Nacional y Territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales;

Que el artículo 14 de la ley 909 de 2004 determina que el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, tiene como función fijar (...) las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público (...) en lo referente a las siguientes materias: (...) bienestar social e incentivos al personal(...) y en virtud de ello elaboró la cartilla denominada Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012, cuyo objetivo es Fortalecer la vocación del servicio y la optimización de la gestión institucional, aumentando la satisfacción de los empleados que se desempeñan en el sector público;

Que de conformidad con lo expuesto en el Comité de Desarrollo Administrativo del CNMH sesión virtual desarrollada desde el día miércoles 21 de junio y hasta el viernes 23 de junio de 2017 a las 5:00 p. m., aprueban incluir dentro de los incentivos por el uso de bicicletas y el día de cumpleaños;

Que de conformidad con lo anterior, la Dirección Administrativa y Financiera - Área de Talento Humano realizó el diagnóstico sobre las necesidades y expectativas de los servidores públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica para las vigencias 2017- 2018;

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

Sistema de Estímulos

ARTÍCULO 11. ADOPCIÓN DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. Adóptese el Sistema de Estímulos para los empleados públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica, para las vigencias de 2017-2018.

ARTÍCULO 12. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS 2017-2018.

Competitividad : Es la capacidad que proporcionará la obtención de altos estándares de calidad para los servicios y productos Institucionales. Donde el Centro Nacional de Memoria Histórica, debe contribuir a la realización de la reparación integral y el derecho a la verdad del que son titulares las víctimas y la sociedad en su conjunto así como al deber de memoria del Estado con ocasión de las violaciones ocurridas en el marco del conflicto armado colombiano, en un horizonte de construcción de paz, democratización y reconciliación, permitiendo que sea la entidad a seguir por organizaciones o entidades que tengan relación con el tema del posconflicto.

Productividad : Desarrollar la gestión institucional bajo un alto nivel de eficiencia, logrando optimizar los recursos financieros y humanos disponibles para responder con oportunidad ante las solicitudes de los clientes externos.

Gestión del conocimiento: Generar nuevas ideas a partir del conocimiento aplicado a la experiencia, para convertir al Centro Nacional de Memoria Histórica en una entidad innovadora, competitiva, productiva y oportuna.

Transparencia : Práctica democrática en el Desarrollo Institucional con criterios precisos y concisos; que pone a disposición la información al público, al escrutinio de la sociedad, para que pueda ser revisada, analizada, comentada y observada con fines de control social.

ARTÍCULO 13. PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS. Adoptar el plan de bienestar laboral e incentivos para las vigencias 2017-2018 contemplará las siguientes áreas de intervención:

- Área de Calidad de Vida Laboral.

- Área de Protección y Servicios Laborales, y - Área de Preparación y Adaptación para el Retiro Laboral de los Funcionarios de Planta del Centro Nacional de Memoria Histórica.

PARÁGRAFO 1o. Para determinar las actividades, procedimientos, ofertas, alcance y acciones a desarrollar en cada área del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, el área de talento Humano de la Dirección Administrativa y Financiera del Centro, debe realizar un diagnóstico que permita identificar las necesidades y expectativas de todos los servidores públicos de la entidad y de sus familias para la presente vigencia.

ARTÍCULO 14. COBERTURA DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS. De conformidad con las áreas descritas en el presente Acto Administrativo, todos los funcionarios de planta serán beneficiarios del programa, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 20 del Decreto número 1567 de 1998 que dispone: Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los funcionarios de la entidad y sus familias y el artículo 10 del Decreto número 4661 de 2005.

PARÁGRAFO. Según el artículo 70 del Decreto número 1227 de 2005 Para los efectos de este artículo se entenderá por familia 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 5o. FORMA DE ACTO Y RECURSOS. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán concedidos a través de un Acto Administrativo expedido por la Entidad y según el artículo 35 del Decreto número 1567 de 1998, los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso y obrará a la respectiva hoja de vida de los beneficiarios.

ARTÍCULO 6o. REQUISITOS GENERALES PARA SER BENEFICIARIO DE INCENTIVOS.

De conformidad con el artículo 80 del Decreto número 1227 de 2005, Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año Inmediato anterior a la fecha de postulación. Donde el artículo 78 del Decreto número 1227 de 2005 establece que 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 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.

PARÁGRAFO. Los funcionarios objeto de este plan y según el artículo 36 del Decreto número 1567 de 1998, tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora. Sin embargo no es permitido participar en una misma vigencia de un incentivo de la misma categoría, además el área de talento humano debe verificar la asignación de recursos con que cuente cada incentivo para la presente vigencia según lo dispuesto en el artículo 77 del Decreto número 1227 de 2005.

ARTÍCULO 7o. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto número 1567 de 1998 para asignar los incentivos, se deberán observar las siguientes consideraciones:

- La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritório.

- En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.

- Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora.

- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

ARTÍCULO 8o. DEL RECONOCIMIENTO. El Centro Nacional de Memoria Histórica, realizará un Evento público de reconocimiento, en el que mediante una resolución se exalte el desempeño en el nivel de excelencia de los funcionarios de carrera, de libre nombramiento y remoción, así como los Grupos Internos de trabajo, demostrado en la vigencia anterior.

ARTÍCULO 9o. DE LOS INFORMALES. Para la presente vigencia se otorgará una felicitación de carácter público por parte del jefe inmediato a los funcionarios o equipos de trabajo que cuenten con cobertura de este plan, que observen frente a situaciones

contingentes del Centro en desarrollo de su misión institucional, acciones o conductas positivas o a la obtención de un resultado determinado.

ARTÍCULO 10. DE LOS FORMALES. Para el otorgamiento de este incentivo la Entidad cuenta con convenios interinstitucionales con Universidades y Sena, así como la posibilidad de otorgar apoyos educativos teniendo en cuenta el estudio (becas otorgadas fruto de convenios interinstitucionales y apoyo educativo para quienes obtengan evaluación de desempeño excelente). Este incentivo tiene como prioridad para el presente año el Programa de Apoyo Educativo.

PARÁGRAFO 1o. El reconocimiento monetario debe estar acorde con las disponibilidades presupuestales de dicha vigencia para estímulos y en ningún caso superarán el monto establecido por la ley.

ARTÍCULO 11. DE LOS INTRÍNSECOS. La Entidad, otorgará los permisos a que haya lugar a los funcionarios que participen en actividades que les permitan fomentar su participación en proyectos institucionales o interinstitucionales.

ARTÍCULO 12. INCENTIVO USO DE BICICLETA. En concordancia con el artículo 5 o de la Ley 1811 del 2016, por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito; y con el fin de fortalecer el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del CNMH, establece las siguientes condiciones para acceder al beneficio de media jornada laboral remunerada:

1. El servidor público deberá informar a la DAYF-Talento Humano que hará uso de la bicicleta como medio de transporte para desplazarse al lugar de trabajo.
2. El CNMH dispondrá un sitio en el parqueadero para uso exclusivo de las personas que se desplazan en bicicletas.
3. Se tendrá planilla con los nombres de los servidores públicos en el parqueadero, donde se reportarán los días de llegada en bicicleta.
4. Los servidores públicos tendrán derecho a media jornada laboral remunerada, cada que se verifique en el registro que han llegado a trabajar al CNMH en bicicleta por un número de treinta (30) veces.
5. La solicitud del medio día deberá ser solicitada mediante el formato de solicitud y autorización de ausencia, luego de ser confrontada con la planilla.
6. Los servidores públicos podrán recibir hasta ocho (8) medios días al año de jornada laboral, como beneficio por el uso de la bicicleta.
7. El beneficio de la media jornada laboral remunerada no podrá ser acumulado con otros beneficios similares.
8. El beneficio del presente acto rige a partir de su expedición, no tiene efecto retroactivo alguno, para todos los servidores que opten de manera voluntaria por este ordenamiento de la ley.

ARTÍCULO 13. DÍA DE CUMPLEAÑOS. Con el fin de fortalecer el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del CNMH, establece las siguientes condiciones para acceder al beneficio de media jornada laboral remunerada por motivo de cumpleaños en las siguientes condiciones:

1. Si cumples años en un día festivo o fin de semana, únicamente podrás tomar el día hábil antes o después de común acuerdo con el jefe inmediato.
2. Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.
3. Si la fecha de tu cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrás disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.
4. Cada líder informará mensualmente a Talento Humano, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.
5. Este beneficio continúa para el año 2018 en las mismas condiciones.

ARTÍCULO 14. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición derogando todas las anteriores

Comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 27 de junio de 2017.

El Director General,

GONZALO SÁNCHEZ GÓMEZ.