

RESOLUCIÓN No. 060 DE 2014

“Por la cual se adopta el reglamento interno de los Sistemas de Capacitación, Estímulos y Bienestar Social y se determina el Comité de Capacitación y Bienestar Social en la Contraloría Municipal de Neiva, conforme a lo dispuesto en las normas que regulan la Carrera Administrativa”

LA CONTRALORA MUNICIPAL DE NEIVA,
En uso de sus atribuciones legales, y

CONSIDERANDO:

Que en virtud de la Ley 909 de 2004 y el título V del Decreto Reglamentario No. 1227 de 2005, el cual, en algunos apartes hace remisión expresa al Decreto 1567 de 1998; modificado por el Decreto 4661 de 2005, el Gobierno Nacional regló los sistemas de capacitación y estímulos para los Empleados del Estado.

Que mediante Ley 1064 del 26 de julio de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”, reemplazó la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano, término que deberá observarse en la elaboración del plan institucional de capacitación de la Contraloría Municipal.

Que los organismos de la administración pública, como ejecutores del Sistema de Capacitación y de Estímulos, están obligados a diseñar los planes anuales de capacitación y programas de bienestar social, así como a destinar los recursos financieros, físicos y humanos necesarios y administrarlos con eficiencia y transparencia.

Que el plan anual de capacitación se diseñará particularmente con el fin de complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Que las entidades públicas deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que 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.

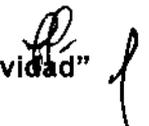
Que es necesario expedir un reglamento interno, en materia de planes de capacitación e incentivos y programas de bienestar, con el fin de garantizar la transparencia y equidad en su asignación.

Que los programas de capacitación y estímulos, para su implementación y desarrollo, estarán limitados a la disponibilidad presupuestal de la Entidad.

Que igualmente se hace necesario conformar el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, cuyo objetivo es establecer, aprobar y desarrollar los planes de capacitación y bienestar e incentivos de los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Neiva.

Que conforme a las anteriores consideraciones, la Contralora Municipal de Neiva,



“Credibilidad en el control fiscal con prevención, participación y efectividad” 

RESOLUCIÓN No. 060 DE 2014

"Por la cual se adopta el reglamento interno de los Sistemas de Capacitación, Estímulos y Bienestar Social y se determina el Comité de Capacitación y Bienestar Social en la Contraloría Municipal de Neiva, conforme a lo dispuesto en las normas que regulan la Carrera Administrativa"

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el siguiente Reglamento Interno, para el funcionamiento de los Sistemas de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, dentro de la Contraloría Municipal de Neiva, de acuerdo con las normas y procedimientos señalados en esta Resolución:

ARTÍCULO SEGUNDO: LA CAPACITACION: Se definirá como de educación para el trabajo y el desarrollo humano, de Inducción y Reinducción:

1. Educación para el trabajo y el desarrollo humano: Es el conjunto de acciones educativas que se estructuran sin sujeción al sistema de niveles y grados. Su objeto es el de complementar, actualizar, suplir conocimientos, formar en aspectos académicos o laborales y en general, capacitar para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, para la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria, a las personas que lo deseen o lo requieran. Por lo tanto en la Contraloría Municipal de Neiva, estará orientada al desarrollo de las competencia laborales, como: seminarios, diplomados, congresos, talleres, conferencias, cursos y charlas, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

a) Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias individuales y colectivas, en función del logro de los objetivos institucionales, el cual quedará registrado en el plan institucional de capacitación.

b) Será impartida a los funcionarios de la Contraloría Municipal y deberá obedecer a las necesidades resultantes del diagnóstico de cada dependencia.

c) Programas de Contingencia, son aquellos dados por los eventos de capacitación que tiene por objeto atender la demanda individual o grupal no prevista, siempre y cuando estén orientados al desarrollo de las competencias laborales a fines al cargo a juicio del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos. Los programas de contingencia no podrán exceder del 20% de los recursos destinados a la capacitación por la Contraloría.

d) Para participar en cualquier programa de capacitación se requiere: ser empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de la planta de personal de la Contraloría, con una antigüedad igual o superior a seis meses de servicio y no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

e) Los empleados que reciban la capacitación, deben demostrar la asistencia, mediante la certificación de la Entidad que brindó la capacitación.

RESOLUCIÓN No. 060 DE 2014

"Por la cual se adopta el reglamento interno de los Sistemas de Capacitación, Estímulos y Bienestar Social y se determina el Comité de Capacitación y Bienestar Social en la Contraloría Municipal de Neiva, conforme a lo dispuesto en las normas que regulan la Carrera Administrativa"

2. Inducción y Reinducción:

Inducción: Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los seis meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en periodo de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho periodo.

El sistema de reinducción: está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la Entidad. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios de interés para la Contraloría.

ARTÍCULO TERCERO:

SISTEMA DE ESTIMULOS: La Contraloría Municipal de Neiva, organizará programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados, a través de programas de bienestar social e incentivos. Incluye igualmente la Educación Formal.

ARTÍCULO CUARTO:

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, eficiencia e identificación del empleado con el servicio que presta a la Contraloría. Los programas de Bienestar Social deberán enmarcarse dentro de las áreas de protección, servicios sociales y de calidad de vida laboral, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y/o con apoyo de entidades privadas o públicas, que a continuación se relacionan:

- a) Deportivos, recreativos y vacacionales.
- b) Artísticos y culturales
- c) Promoción y prevención de la salud

ARTÍCULO QUINTO:

EDUCACIÓN FORMAL: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de años lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas o conducentes a grados y títulos. La financiación de la educación formal está dirigida a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera, siempre y cuando se relacione directamente con los objetivos de las áreas misionales y de gestión.

a) **Requisitos:** Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un año continuo en la Contraloría Municipal.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

RESOLUCIÓN No. 06 0DE 2014

“Por la cual se adopta el reglamento interno de los Sistemas de Capacitación, Estímulos y Bienestar Social y se determina el Comité de Capacitación y Bienestar Social en la Contraloría Municipal de Neiva, conforme a lo dispuesto en las normas que regulan la Carrera Administrativa”

- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Presentar la solicitud por escrito y acreditar que se encuentra matriculado, para el estudio por parte del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos.

b) Compromisos de los beneficiarios:

- A partir del segundo periodo lectivo presentar, el certificado de estudio del período inmediatamente anterior que demuestre que ha aprobado satisfactoriamente todas las materias.
- Compensar el tiempo de estudio que utilice en horas laborables, para el cual se realizará un compromiso por escrito.
- Aplicar los conocimientos y sus habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio en el cargo dentro de la Contraloría.
- Servir de agente capacitador dentro o fuera de la Contraloría, cuando así se requiera.
- Mediante escrito el solicitante se comprometerá en caso de retiro voluntario de la Entidad, a devolver el valor del último desembolso realizado en relación con este apoyo, durante el año que se dio el apoyo.
- Igualmente en el caso de darse por terminado el empleo público de ser por culpa, o decisión del funcionario, o por parte de la Contraloría, por alguna causal conforme lo señala la Ley 909 de 2.004, en su artículo 41, el funcionario se compromete a devolver el último apoyo educativo concedido.

c) Pérdida del apoyo educativo: Se dará por las siguientes causales.

- Sanción Disciplinaria, en caso de Falta Grave o Gravisima.
- Retiro de la Contraloría, sea voluntario o forzoso.
- Pérdida de materias, es decir, no estar nivelado en el pensum académico.
- Muerte del servidor público.

PARÁGRAFO.

Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la Entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

ARTICULO SEXTO.

INCENTIVOS: Los programas de incentivos institucionales, tienen por objeto otorgar reconocimiento 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 la Entidad. La Contraloría Municipal, establecerá incentivos no pecuniarios. El plan de incentivos se elaborará de acuerdo a los recursos institucionales disponibles, ajustándose a lo establecido en la Constitución política y la Ley.

RESOLUCIÓN No. 060 DE 2014

“Por la cual se adopta el reglamento interno de los Sistemas de Capacitación, Estímulos y Bienestar Social y se determina el Comité de Capacitación y Bienestar Social en la Contraloría Municipal de Neiva, conforme a lo dispuesto en las normas que regulan la Carrera Administrativa”

- 1) Incentivos al mejor empleado de carrera administrativa: Se ofrecerá los incentivos no pecuniarios, al mejor empleado de carrera administrativa, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad.
 - a) Entre los incentivos no pecuniarios a que tienen derecho los mejores funcionarios, serán los siguientes:
 - Encargos: El cual se llevará conforme a lo reglado en la Ley 909 de 2004.
 - Comisiones: para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción dentro o fuera de la Entidad.
 - Reconocimiento público a la labor meritoria.
 - Participación en proyectos especiales.
 - Publicación de trabajos en medios de circulación regional.
 - Planes de turismo social.
 - b) Requisitos: Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales. Para otorgar los incentivos no pecuniarios al mejor empleado, se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral:
 - Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
 - No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección
 - Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- 2) Incentivos para los mejores equipos de trabajo. 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 incentivos para los mejores equipos de trabajo, cuando estos se presenten o se conformen, serán no pecuniarios y se establecerán anualmente y estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a éstos, por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

ARTICULO SÉPTIMO: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS: El Comité estará integrado por:

- Contralor (a) Municipal o su delegado, quien funge como Presidente (a) del Comité.
- Los servidores públicos que conforman la Comisión de Personal vigente.

“Credibilidad en el control fiscal con prevención, participación y efectividad”

RESOLUCIÓN No. 060 DE 2014

"Por la cual se adopta el reglamento interno de los Sistemas de Capacitación, Estimulos y Bienestar Social y se determina el Comité de Capacitación y Bienestar Social en la Contraloría Municipal de Neiva, conforme a lo dispuesto en las normas que regulan la Carrera Administrativa"

- El Secretario (a) General, quien desempeñará las funciones de secretario (a) del Comité.

PARAGRAFO.

Al Comité se invitará un miembro de la Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control –ASDECCOL, Sub directiva Huila, en calidad de invitado con voz, más no con voto.

De igual manera asistirá el Asesor de Control Interno, quien participará en calidad de invitado y la Profesional Especializada II, adscrita a la Secretaria General, para prestar apoyo al Comité.

ARTÍCULO OCTAVO:

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:

1. Participar en la elaboración y/o modificación del plan institucional de capacitación y del programa de bienestar social e incentivos, en concordancia con las normas establecidas.
2. Vigilar la ejecución de los planes de capacitación y del programa de bienestar social e incentivos.
3. Participar de la evaluación del impacto del plan institucional de capacitación, de acuerdo al procedimiento de capacitación establecido por la Entidad.
4. Apoyar la elaboración de los informes sobre la ejecución del plan institucional de capacitación y del programa de bienestar social e incentivos.
5. Proponer la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.

ARTÍCULO NOVENO:

REUNIONES: El Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos se reunirá en forma ordinaria cuando se requiera para cumplir sus diferentes funciones, por convocatoria del Presidente (a) a través del secretario (a) del Comité y, en forma extraordinaria por solicitud de cualquiera de sus miembros.

PARÁGRAFO.

Las reuniones serán válidas cuando se reúnan como mínimo la mitad más uno de los miembros con voz y voto que integran el Comité. Las decisiones se adoptarán por el voto de la mitad más uno de los miembros asistentes a la reunión.

ARTÍCULO DÉCIMO:

DESIGNACIÓN DEL PRESIDENTE (A) Y SECRETARIO (A) DEL COMITÉ: El Presidente (a) del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos será el Contralor (a) Municipal de Neiva. La Secretaria estará a cargo del Secretario (a) General y a falta de este, ejercerá la persona que el Presidente del Comité designe.

ARTÍCULO DÉCIMO
PRIMERO:

FUNCIONES DEL PRESIDENTE (A) Y DEL SECRETARIO (A):

Funciones del Presidente:

RESOLUCIÓN No. 060 DE 2014

"Por la cual se adopta el reglamento interno de los Sistemas de Capacitación, Estimulos y Bienestar Social y se determina el Comité de Capacitación y Bienestar Social en la Contraloría Municipal de Neiva, conforme a lo dispuesto en las normas que regulan la Carrera Administrativa"

1. Convocar a las reuniones ordinarias o extraordinarias del Comité.
2. Preparar el temario de las reuniones.
3. Supervisar y controlar el adecuado cumplimiento de las funciones por parte de los integrantes del Comité.
4. Coordinar la planeación y ejecución del programa de bienestar social y del plan institucional de capacitación.

Funciones del Secretario (a):

1. Comunicar a los integrantes del Comité las convocatorias a las reuniones del mismo.
2. Elaborar las actas de las reuniones efectuadas y someterlas a la aprobación del Comité en la siguiente reunión.
3. Presentar informe sobre el avance y cumplimiento del programa de bienestar social y del plan institucional de capacitación.
4. Comunicar a cada uno de los interesados las decisiones adoptadas por el Comité.

ARTICULO DÉCIMO
SEGUNDO:

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS: La Contraloría Municipal elaborará y ejecutará los programas referenciados en el presente acto administrativo con recursos propios y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal con que cuente. Igualmente se podrá solicitar ayuda de organismos públicos y privados con el fin de facilitar el cumplimiento de los programas o planes.

ARTÍCULO DÉCIMO
TERCERO:

VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las resoluciones 133 de 2007 y 157, 249 y 260 del 2012 y demás actos administrativos que se sean contrarios.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Neiva, a los **14 MAY 2014**


ALBA SEGURA DE CASTAÑO
Contralora Municipal

Revisó:  Silvia L. Osorio Galindo
Secretaria General

Proyecto:  Arja Yvi Gallego F.
Profesional Especializada II