

RESOLUCIÓN No. 73 DE 2016

"Por medio de 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 de la Contraloría Municipal de Neiva"

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

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Que el artículo 7° del citado Decreto antes citado establece la obligación para las entidades del Estado de formular políticas tendientes a identificar las necesidades de capacitación para el logro de los objetivos institucionales.

Que el ordinal c) del artículo 11 de la norma mencionada, obliga a las entidades públicas a establecer un reglamento interno en el cual se fijan criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.

Que el artículo 17 del mencionado Decreto dispuso que la competencia y la responsabilidad del sistema de estímulos es de las entidades públicas del orden nacional y territorial, que actúan 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 programas de incentivos bajo la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que el Título II, capítulo I del Decreto 1567 de 1998 señala las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para el reconocimiento del desempeño efectivo de los servicios y equipos de trabajo de las entidades.

Que conforme con el artículo 18 del citado decreto, a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Que el artículo 19 exige como obligación de las entidades públicas la de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el parágrafo del artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 estipula que los empleados vinculados con nombramiento provisional, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Que es política de la Contraloría Municipal de Neiva promover el desarrollo, la capacitación del recurso humano de la Entidad, desarrollar programas flexibles para facilitar la preparación permanente de los servidores públicos con la consecuente especialización de los conocimientos adquiridos e intervenir en las áreas de calidad de vida laboral y mejorar los niveles de salud, recreación y cultura.

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los servidores públicos fue adoptado mediante el Decreto Nacional 4665 de 2007, orientado al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales.

RESOLUCIÓN No. 73 DE 2016

"Por medio de 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 de la Contraloría Municipal de Neiva"

Así mismo, el Plan Institucional de Recursos Humanos que se propone como componente flexible y tangible orientado a la observancia de los principios básicos la capacitar, reconocer o premiar el cumplimiento cabal de las funciones de los empleados y el valor agregado que estos generen para hacer más eficaz, eficiente y oportuno el ejercicio del control fiscal que realiza la Contraloría Municipal de Neiva y al cumplimiento de los objetivos, funciones y facultades expresamente previstas en la Ley, y al mejoramiento del clima laboral al interior de la Entidad.

Que 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 dadas las anteriores consideraciones se hace necesario reglamentar y adoptar los lineamientos para la Capacitación, Bienestar y Estímulos dirigidos a los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Neiva.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 las acciones educativas que se realicen en la Contraloría Municipal de Neiva, estará orientada al desarrollo de las competencias 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 de Neiva 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 afines al cargo, a juicio del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos. Los

"Control Fiscal con Sentido Público"

RESOLUCIÓN No. 73 DE 2016

"Por medio de 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 de la Contraloría Municipal de Neiva"

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 y no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- e) Los empleados que reciban las capacitaciones, deben demostrar la asistencia, mediante la certificación de la Entidad que brindó la capacitación.

2. Inducción y Reinducción:

a). 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.

b) El sistema de reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del servidor público 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.

ARTICULO 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, al 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:

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: EDUCACION 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

"Control Fiscal con Sentido Público"

RESOLUCIÓN No. 73 DE 2016

"Por medio de 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 de la Contraloría Municipal de Neiva"

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 de Neiva.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.
- 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 periodo inmediatamente anterior que demuestre que ha aprobado satisfactoriamente todas las materias.
- Compensar el tiempo de estudio que utilice en horas laborales, 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 lo 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 2004, 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 Gravísima.
- 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.

ARTÍCULO 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

RESOLUCIÓN No. 73 DE 2016

"Por medio de 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 de la Contraloría Municipal de Neiva"

institucionales disponibles, ajustándose a lo establecido en la Constitución política y la Ley.

1. Incentivos. 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, teniendo en cuenta para su selección los siguientes criterios: 1) Evaluación de desempeño con mayor puntaje; 2. Conforme a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, que establece los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos para los empleados del Estado que son Humanización del trabajo, equidad y justicia, sinergia, objetividad y transparencia, coherencia, articulación y compromiso; la entidad convocará a todo el personal para que a través de un proceso de elección se escoja a los servidores públicos que desarrollan sus actuaciones funcionales bajos los principios señalados.

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:

- Estar vinculado a la Contraloría Municipal de Neiva en calidad de servidor de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior.
- Tener mínimo un año de servicio continuo con la Contraloría Municipal de Neiva.
- Acreditar evaluación del desempeño SOBRESALIENTE en el último año de servicio en la Contraloría Municipal de Neiva.
- Para el caso de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, se tendrá en cuenta la valoración de los Acuerdos de gestión de la siguiente manera: Del total de los compromisos institucionales establecidos, al menos el 80% deberá obtener un porcentaje de cumplimiento de 6 puntos.
- Cursar estudios en instituciones acreditadas y con licencia de aprobación del Ministerio de Educación Nacional.
- Contar con disponibilidad presupuestal.
- Incentivos para los mejores equipos de trabajo. Se entenderá por equipo de trabajo, el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la

RESOLUCIÓN No. 73 DE 2016

"Por medio de 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 de la Contraloría Municipal de Neiva"

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 SEPTIMO. Conformación del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos: El Comité estará integrado por:

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

ARTICULO OCTAVO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deja sin efecto los actos administrativos que le sean contrarios.

Dada en Neiva, a los veintisiete (27) días del mes de mayo del año (2016).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

JOSE HILDEBRAN PERDOMO FERNANDEZ
Contralor Municipal

Sandra Linares
Proyecto: Sandra Linares Chavarro
Secretaria General

Jorge Ruiz
Revisó: Jorge Ruiz
Asesor Jurídico Externo