

"Por la cual se adopta el Plan anual de Incentivos en la Corporación Social de Cundinamarca para la vigencia 2019 y se reglamenta el proceso para su reconocimiento"

LA GERENTE DE LA CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA

En ejercicio de las facultades conferidas por los artículos 36 y 38 de la ley 909 de 2004 y el Decreto único reglamentario del Sector de función pública 1083 de 2015

CONSIDERANDO:

Que la Corporación Social de Cundinamarca, es un establecimiento público del orden departamental, con Autonomía administrativa y financiera.

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el artículo 36, párrafo único establece "*con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley*"

Que mediante el Decreto 1083 de 2015, se expidieron normas que regulan entre otras el empleo público y la carrera administrativa, las cuales son aplicables a los empleos públicos de carrera de las entidades del nivel territorial, por ende a la Corporación Social de Cundinamarca.

Que de conformidad con el Decreto reglamentario 1083 de 2015 artículo 2.2.10.1; *las Entidades deben establecer un programa de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través del programa de Bienestar Social.*

Que el artículo 2.2.10.8 del mismo Decreto establece que "*los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, 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 2.2.10.9 del citado Decreto señala "*el jefe de cada entidad adoptará anualmente 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 empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo*".

Que el artículo 2.2.10.10. ibidem establece "*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*".

Que el artículo 2.2.10.11 del mismo decreto determina que *cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente título.*

Que la Subgerencia Administrativa y Financiera de la Entidad, encargada de la administración del talento Humano al servicio de la Corporación Social de Cundinamarca, elaboró diagnóstico de necesidades a través de encuesta aplicada a cada servidor lo que permite determinar el Plan Anual de incentivos, que debe ser adoptado mediante acto administrativo.

Dad

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: ADOPCIÓN: Adoptar el Plan Anual de Incentivos en la Corporación Social de Cundinamarca para premiar y reconocer al mejor empleado de carrera Administrativa de cada nivel jerárquico y otros incentivos en los términos y condiciones señaladas en la presente resolución

INCENTIVOS PECUNIARIOS: Es un reconocimiento económico que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral a los mejores equipos de trabajo.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Los incentivos no pecuniarios consisten en un reconocimiento por servicios prestados a la entidad, al mejor empleado de carrera y a los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción en los niveles de excelencia, que busca darle sentido de pertenencia a los servidores públicos de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado.

CAPÍTULO I

DE LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS PARA LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA ENTIDAD

ARTÍCULO 2°: Los incentivos que otorga la Corporación dentro del presente programa, se entrelazan directamente con la dimensión cultural organizacional, puesto que su finalidad es mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en beneficio del servicio, el clima laboral y el cumplimiento de la misionalidad de la Corporación Social de Cundinamarca.

ARTÍCULO 3°: Se adoptan como Incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad y a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, se proclamará en acto público a los mejores funcionarios de carrera administrativa de cada nivel como reconocimiento a la labor meritoria desempeñada.

ARTICULO 4°: INCENTIVOS A LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA

Los servidores que fueron seleccionados como los mejores en los distintos niveles jerárquicos tendrán derecho a los siguientes incentivos:

- **UN DÍA LABORAL DE DESCANSO:** tendrán derecho a un día de descanso remunerado, con aprobación del jefe inmediato, el cual podrá escoger libremente y utilizarlo dentro de la vigencia de la expedición de la presente resolución, como estímulo a los destacados en el ejercicio de la función pública asignada.
- **AUXILIO EDUCATIVO:** Se constituye en un incentivo educativo mediante el apoyo económico por parte de la entidad para pagar parcialmente los costos de la matrícula para estudios de educación formal, excluidos maestrías.

Este incentivo busca estimular la educación formal con el objeto de elevar el nivel profesional del servidor público, que propenda por la mejor calidad del servicio para el cual se encuentra asignado y el sentido de pertenencia institucional.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LAS BECAS: Los funcionarios deberán reunir los siguientes requisitos para acceder a este incentivo así:

Dand

- Acreditar tiempo de servicio continuo, no inferior a un (1) año
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño o en sus acuerdos de gestión en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Haber aprobado todas las materias con un promedio mínimo de tres cinco (3.5) o su equivalente en el semestre o año de acuerdo con el programa.

PROCEDIMIENTO PARA APROBAR LAS BECAS:

1. Presentar solicitud escrita al Gerente General de la Entidad, anexando los siguientes documentos:
 - a. Fotocopia del recibo de pago con sello de la entidad bancaria en la que consignó el valor del semestre, del periodo académico actual o que va a cursar
 - b. Anexar el contenido curricular por semestre o año académico.
 - c. Los beneficiarios del auxilio educativo deberán aportar copia del título obtenido a la terminación del programa.
2. La Corporación Social de Cundinamarca – Subgerencia Administrativa y Financiera se pronunciará una vez revisados los antecedentes y la historia laboral en un término de diez (10) días hábiles y no tendrá responsabilidad alguna en relación con los compromisos que adquiera el funcionario antes de la solicitud. Posteriormente se someterá a al estudio y decisión de la Comisión de Personal, quien recomendará o no al Gerente General el otorgamiento del incentivo.

LIMITE DE LOS AUXILIOS: El incentivo educativo se concederá para cursar el año, semestre o ciclo según sea la modalidad de estudio y cubrirá el 50% del costo de la matrícula del semestre para el cual se está solicitando el incentivo educativo, sin exceder los cinco (5) salarios mínimos legales vigentes.

Quien haya recibido con anterioridad el incentivo para cursar un programa académico para educación formal no podrá acceder de nuevo a este beneficio, lo anterior con el fin de ampliar su cobertura.

Todos los casos estarán sujetos a las disponibilidades presupuestales existentes

COMPROMISOS DE LOS BENEFICIARIOS DE LOS AUXILIOS: Al ser seleccionado como beneficiario de este incentivo, el servidor público se obliga a los siguientes:

- Presentar las notas al finalización del periodo académico
- Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Corporación Social de Cundinamarca y servir de capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Reintegrar a la Corporación Social de Cundinamarca el valor del periodo académico en caso de no aprobarlo, por retirarse del programa sin justa causa o no alcanzar el promedio exigido para el auxilio.

DEVOLUCIÓN DEL VALOR DEL AUXILIO: EL funcionario beneficiario de este incentivo perderá el incentivo otorgado y estará obligado a su reintegro en los siguientes casos:

- Por deserción y/o aplazamiento del programa académico para el cual solicita el incentivo sin que medie justa causa.
- Por retiro voluntario del servicio de la Corporación Social de Cundinamarca, cuando se encuentre realizando los estudios para los cuales se le otorgó el incentivo y se haya efectuado el desembolso correspondiente.

- Por conductas que hayan generado la expulsión del funcionario del centro formal de estudio.
- Por no alcanzar el promedio académico que se exige para el otorgamiento del auxilio.

PROCEDIMIENTO DE DEVOLUCIÓN DEL VALOR DEL AUXILIO: Para efecto de devolución del incentivo se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

- El reintegro del valor del incentivo económico podrá efectuarse por descuentos en partes iguales al salario del funcionario en forma mensualizada, previa autorización expresa para efectuar el descuento de dicha suma por nómina, requisito de carácter obligatorio para el otorgamiento del incentivo.
- De otra forma se podrá efectuar el reintegro del incentivo económico por consignación efectuada a la cuenta de la Corporación Social de Cundinamarca dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación del requerimiento efectuado por la Subgerencia Administrativa y Financiera.
- Una vez efectuado el reintegro, el beneficiario allegará el recibo de pago ante la Subgerencia Administrativa y Financiera para el trámite correspondiente.
- Si durante el tiempo establecido anteriormente el funcionario no efectúa el reintegro del dinero, se someterá a las investigaciones Administrativa o disciplinarias a que haya lugar como al proceso de recobro correspondiente.

ARTÍCULO 5°: Los incentivos no pecuniarios se asignarán de manera individual a los funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta:

- la evaluación anual del desempeño, la cual debe encontrarse en el nivel Sobresaliente es decir siempre y cuando haya alcanzado el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos por la Entidad. Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores definidos por la entidad, estipulados en la Resolución 1408 del 29 de marzo de 2016, en su artículo 3, los cuales se evaluarán como cumple o no cumple.
- Acreditar tiempo de servicios continuos en la Entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

ARTÍCULO 6°: Se establece el siguiente procedimiento para el otorgamiento de los incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de la Entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente:

- El mejor empleado de carrera de la Entidad será el que tenga la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
- La proclamación de los seleccionados se hará pública mediante la fijación del Acto Administrativo que exalte a los mejores funcionarios, en cartelera y la remisión de copia del mismo a la hoja de vida de los funcionarios seleccionados.

ARTÍCULO 7°: DESEMPATE: Si se presenta empate la entidad decidirá el procedimiento para realizar el desempate, teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

Duel

FACTOR	VARIABLE	PUNTAJE
No haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	10
Haber sido seleccionado como mejor empleado período en la evaluación de desempeño	Año anterior a la presente vigencia	5
Período en la evaluación de desempeño	100 puntos	30
	De 95.5 a 99.4 puntos	20
	De 92.5 a 95.4 puntos	15
	De 90 a 92.4 puntos	10
Participación regular en representación de los servidores en los Comités y/o Comisiones internas	Año anterior a la presente vigencia	10
Participación en las capacitaciones programadas por la Entidad	Año anterior a la presente vigencia	10
TOTAL PUNTAJE	100 PUNTOS	

CAPITULO III: RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON MÁS AÑOS AL SERVICIO DE LA ENTIDAD.

ARTICULO 9°: Los funcionarios de cada nivel jerárquico que cuenten con más tiempo al servicio de la entidad de acuerdo con el informe rendido por la oficina de Talento Humano, se les otorgará un (1) día de permiso remunerado dentro del mes siguiente al reconocimiento, el cual será publicado en la cartelera de la entidad.

CAPITULO IV: CUMPLEAÑOS

ARTICULO 10°: Se concederá el día de cumpleaños o si cae en fin de semana se tomará el siguiente día hábil lo que implica no asistir a laborar, en caso de no ser tomado de esta manera, el disfrute de la concesión del día del permiso remunerado tendrá vigencia dentro de los 30 días siguientes a su onomástico.

ARTÍCULO ONCE: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en Bogotá D.C., a los

29-01-19


DARLIN LENIS ESPITIA
Gerente General

Proyectó: Luz Amparo Gómez S.- Profesional Universitario

Revisó: Luis Carlos Ramirez Munar.- Subgerente Administrativo y Financiero

Oficina Jurídica