



Centro Nacional
de Memoria Histórica

RESOLUCIÓN **067** DE .iii
(**2.7 MAR 2015**)

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos para la vigencia 2015-2016 del Centro Nacional de Memoria Histórica"

EL DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales en especial las conferidas por la Ley 489 de 1998, la Ley 909 de 2004, los Decretos 1227 de 2005 y 2366 de 2012, especialmente las consagradas en el artículo 9° del Decreto 4803 de 2011 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone que *"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, el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 **"Por el cual se crean (SIC) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado"** crea el Sistema de Estímulos de los empleados del Estado *"el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales."*

Que el artículo 76 del Decreto 1227 de 2005 **"Por el cual 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."*

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos para la vigencia 2015-2016 del Centro Nacional de Memoria Histórica"

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -, mediante el Acuerdo 137 de 2010, en el inciso 2 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 1567 de 1998.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -, mediante el Acuerdo 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 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 elaboro 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 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 la vigencias 2015 - 2016, documento soporte para diseñar y planificar las acciones, actividades, programas o proyectos específicos para desarrollar el Programa de Bienestar Social y el Plan de Incentivos, que en suma componen el Sistema de Estímulos del cual trata la presente Resolución.

Que en virtud de lo expuesto, mediante el presente acto administrativo se dispondrá la adopción del Sistema de Estímulos del Centro Nacional de Memoria Histórica, a efecto de ajustarse a las orientaciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP-.

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

TITULO I SISTEMA DE ESTÍMULOS

ARTÍCULO PRIMERO. Adopción del Sistema de Estímulos. Adóptese el Sistema de Estímulos para los empleados públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica, para las vigencias de 2015 - 2016.

“Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos para la vigencia 2015-2016 del Centro Nacional de Memoria Histórica”

ARTÍCULO SEGUNDO. Responsabilidad. De conformidad con la Resolución 039 de 2015, la Profesional especializada del área de Talento Humano en el Centro, será el responsable de formular, diseñar, ejecutar y evaluar el Sistema de Estímulos.

ARTÍCULO TERCERO. Principios orientadores del Sistema de Estímulos 2015 - 2016.

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 revisada, analizada, comentada y observada con fines de control social.

ARTÍCULO CUARTO. Definiciones.

Sistema de Estímulos. Entiéndase como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. El Sistema de estímulos del Centro Nacional de Memoria Histórica estará integrado por:

Programas de Bienestar Social. Son aquellos programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, mejorando su nivel de vida y el de su familia.

Planes de Incentivos. Destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Estímulo. Es el factor externo o interno capaz de lograr una reacción positiva o negativa en un organismo.

Bienestar Social: Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios de planta y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que den lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Funcionarios de Planta: Son todas aquellas personas naturales que prestan sus servicios a la Entidad a través de un nombramiento en carrera administrativa, periodo de prueba, ordinario o de libre nombramiento y remoción, provisional y supernumerario.

Nombramiento Ordinario: Son todas aquellas personas naturales que prestan sus servicios a través de un proceso meritocrático cuya modalidad es proveer los empleos de libre nombramiento y remoción.

Nombramiento en periodo de prueba: Tiene como finalidad proveer los empleos de carrera administrativa, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito concurso público.

Nombramiento provisional: Tiene por objeto cubrir los empleos de carrera administrativa pero de manera transitoria y cuando este demostrada la imposibilidad del encargo.

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos para la vigencia 2015-2016 del Centro Nacional de Memoria Histórica"

Equipos de trabajo: Según el párrafo segundo del artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, 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 integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad."* Los integrantes del equipo deben contar con una vinculación legal o reglamentaria, cumpliendo los criterios de composición establecidos en la normatividad vigente.

Nivel de Excelencia. Para funcionarios de carrera y aquellos de libre nombramiento y remoción que se encuentren en el nivel asesor y sean evaluados con el instrumento aplicados a los primeros, se aplicará lo previsto por el artículo 25 del Acuerdo 137 de 2010 *"Para efecto del reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1567 de 1998 o disposiciones que lo modifiquen."* además según el artículo 78 del Decreto 1227 de 2005 *"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"*. Para los empleados de libre nombramiento y remoción, catalogados como Gerentes Públicos según párrafo 1° del artículo 78 del Decreto 1227 de 2005, serán evaluados a través de la calificación de los Acuerdos de Gestión, que para este caso se entenderá como nivel de excelencia la obtención de un puntaje de 100% en la calificación del Acuerdo de Gestión. Para los equipos de trabajo según el artículo 78 del Decreto 1227 de 2005 *"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."*, para estos últimos se entenderá alcanzado el nivel de excelencia con el cumplimiento del 100% de las metas del plan de acción y de la ejecución presupuestal.

ARTÍCULO QUINTO. Financiamiento. El programa de Bienestar Social y el Plan de incentivos cuenta con recursos a través del rubro destinado para las vigencias 2015-2016, además del apoyo que ofrece la Caja de Compensación Familiar, la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, la Administradora de Riesgos Profesionales ARL – SURA y los diferentes Convenios firmados con entes o universidades que contemplan ofrecimientos en beneficio de los funcionarios y sus familias.

TITULO II PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.

ARTÍCULO SEXTO. Programa de Bienestar Social: El programa de Bienestar Social para las vigencias 2015-2016 contemplará las siguientes áreas de intervención:

- Área de Calidad de Vida Laboral,
- Área de Protección y Servicios Sociales y,
- Área de Preparación y Adaptación para el Retiro Laboral de los Funcionarios de Planta del CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA.

Parágrafo 1. Para determinar las actividades, procedimientos, ofertas, alcance y acciones a desarrollar en cada área del Programa de Bienestar Social, 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 SÉPTIMO. Área de Calidad de Vida Laboral. Esta área permite la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos para la vigencia 2015-2016 del Centro Nacional de Memoria Histórica"

desarrollo; está constituido por condiciones laborales relevantes para satisfacción, motivación y rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior del Centro, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Estará compuesta por los siguientes campos de intervención:

Clima laboral: Referido a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Cultura organizacional: Es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento.

Adaptación al cambio organizacional: Es la administración efectiva del cambio que permite la transformación de la estrategia, los procesos, la tecnología y las personas para reorientar la entidad al logro de sus objetivos, maximizar su desempeño y asegurar el mejoramiento continuo en un ambiente siempre cambiante.

Trabajo en equipo: Es 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 integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Liderazgo: Es aquella actitud y aptitud ejercido por los servidores públicos para aprovechar eficazmente los recursos del equipo de trabajo y para producir resultados positivos encaminado al equilibrio entre autoridad, comunicación y participación en el equipo de trabajo.

ARTÍCULO OCTAVO. Área de protección y servicios sociales- función asistencial. Según el artículo 23 del Decreto 1567 de 1998, *"En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación"*, los cuales se deben atender teniendo en cuenta la priorización atendiendo los programas que se informan a continuación.

El área de protección y servicios sociales para el Programa de Bienestar social del Centro Nacional de Memoria Histórica atenderá los siguientes programas para la presente vigencia:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la Salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de Programas de vivienda
- Educación formal.

ARTÍCULO NOVENO. Área de preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios de planta del Centro Nacional de Memoria Histórica. En esta área se reconocerá la labor ejercida por funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentren en etapa de retiro de la Entidad y que reúnan los requisitos para adquirir el derecho a pensión o retiro forzoso por jubilación, cuyo objetivo principal es el respeto por la dignidad humana y la adaptación al cese de la actividad laboral desempeñada.

ARTÍCULO DÉCIMO. Del Programa de Pre-pensionados de las vigencias 2015 - 2016. Es un programa especializado de capacitación, entrenamiento y desarrollo de habilidades basado en:

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos para la vigencia 2015-2016 del Centro Nacional de Memoria Histórica"

Orientación y adaptación para el retiro buscando una reorientación para el desarrollo personal y profesional con énfasis en la autoconfianza y en la satisfacción del deber cumplido.

El Programa de Pre-pensionados está diseñado para realizar las siguientes acciones:

- Desvinculación asistida
- Orientación.
- Asesoría.
- Apoyo.
- Capacitación.
- Pre pensionado
- Físicos
- Psicológicos
- Familiares
- Ocupacionales
- Financieros

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. De las acciones, actividades, programas o proyectos específicos para desarrollar cada área del Programa de Bienestar Social.

El Centro Nacional de Memoria Histórica ejecutará las siguientes actividades para responder a las diferentes áreas del Programa de Bienestar Social, según el diagnóstico realizado en las vigencias 2015 - 2016:

NO.	ACTIVIDAD	ÁREAS
1	FECHAS ESPECIALES (Día de la Secretaria, cumpleaños funcionarios y día del padre y madre)	Área de protección y servicios sociales- función asistencial
2	ACTIVIDAD FAMILIAR	Área de protección y servicios sociales- función asistencial
3	DÍA DE LA MEMORIA Y SOLIDARIDAD CON LAS VICTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO EN COLOMBIA / EXALTACIÓN MEJORES FUNCIONARIOS	Área de protección y servicios sociales- función asistencial
4	TALLER DE TRABAJO EN EQUIPO E INNOVACIÓN	Área de calidad de vida laboral
5	CLASES DE DANZA Y AEROBICOS.	Área de calidad de vida laboral
6	SALUD MENTAL CONVIVENCIAS Y ORIENTACION PSICOLOGICA.	Área de calidad de vida laboral
7	CURSOS DE MUSICA, ARTESANIAS	Área de calidad de vida laboral
8	DESCANSO COMPENSADO PARA SEMANA SANTA DESCANSO COMPENSADO PARA NAVIDAD Y FIN DE AÑO	Área de calidad de vida laboral
9	MINI OLIMPIADAS DEPORTIVAS	Área de protección y servicios sociales- función asistencial
10	ACTIVIDAD CULTURAL DE EXALTACIÓN POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Área de protección y servicios sociales- función asistencial
11	TALLER MANEJO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMUNICACIÓN ASERTIVA – SALUD MENTAL	Área de calidad de vida laboral
12	SEMANA DE LA SALUD	Área de calidad de vida laboral
13	CHARLAS DE INTEGRACIÓN CON ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL PARA ACERCAR A LAS DEPENDENCIAS	Área de calidad de vida laboral
14	ENCUENTRO LUDICO PARA FUNCIONARIOS	Área de protección y servicios sociales- función asistencial
15	FERIA DE VIVIENDA	Área de protección y servicios sociales- función asistencial.

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos para la vigencia 2015-2016 del Centro Nacional de Memoria Histórica"

NO.	ACTIVIDAD	ÁREAS
16	TALLER PREPENSIONADOS	Área de preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios del Centro Nacional de Memoria Histórica.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Metas del Programa de Bienestar Social. El programa de Bienestar Social para las vigencias 2015 - 2016, debe cumplir con las siguientes metas:

- Gestionar un "Programa de Bienestar Social", que permita la construcción colectiva de un mejor ámbito laboral, que se revierta en el crecimiento personal, profesional y/o ocupacional y social de los funcionarios.
- Generar un ambiente de bienestar, en donde sus funcionarios se sientan partícipes y gestores del cambio y cultura organizacional y con esta motivación presten sus servicios en cumplimiento de la misión institucional.
- Consolidar estrategias que contribuyan al desarrollo del potencial de los funcionarios, a generar actitudes favorables al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su misión.
- Desarrollar valores organizacionales contribuyendo a una cultura de lo público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, con amplio compromiso institucional y sentido de pertenencia.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Cobertura del Programa de Bienestar Social. 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 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 1° del Decreto 4661 de 2005.

Parágrafo. Según el artículo 70 del Decreto 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 DÉCIMO CUARTO. Evaluación del Programa de Bienestar Social. Para la evaluación del programa se hará uso de los indicadores aprobados por el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad una vez culmine su ejecución y mediante una encuesta de satisfacción y necesidades.

TITULO III PLAN DE INCENTIVOS

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Plan de incentivos. El Plan de incentivos está integrado por los siguientes tipos de incentivos con su respectiva categoría, para la Entidad en las vigencias 2015 -2016:
Reconocimientos (No pecuniario): Se entiende la expresión de satisfacción de parte del Jefe, colegas o usuario de los servicios de un empleado, en razón a una competencia, comportamiento o resultado determinado.

Recompensa (No pecuniario): Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos para la vigencia 2015-2016 del Centro Nacional de Memoria Histórica"

Informales (No pecuniario): (definidos por el Jefe o coordinador de la dependencia): Se refiere a estímulos espontáneos no planeados previamente que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.

Formales (No pecuniario): Hacen relación a estímulos interinstitucionales planeados previamente ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento

Monetarios a los equipos de trabajo (Pecuniario): Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de cuarenta salarios mínimos mensuales legales vigentes, tal y como lo establece la normatividad vigente para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.

No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad (No pecuniario): Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.

Intrínsecos (No pecuniario): Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.

Extrínsecos (No pecuniario): Estímulos tomados del entorno para el servidor público, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por una buena gestión en la entidad. Constituyen, en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1227 de 2005.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. 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 35º del Decreto 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 DECIMO SÉPTIMO. Cobertura. De conformidad con la reglamentación específica que se detalle para el otorgamiento de cada uno de los tipos de incentivos descritos en el presente Acto Administrativo serán beneficiarios del Plan de Incentivos los funcionarios de carrera y libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO DECIMO OCTAVO. Requisitos generales para ser beneficiario del Plan de incentivos. De conformidad con el artículo 80 del Decreto 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 inmediatamente anterior a la fecha de postulación." Donde el artículo 78 del Decreto 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 y 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."*

“Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos para la vigencia 2015-2016 del Centro Nacional de Memoria Histórica”

Parágrafo. Los funcionarios objeto de este plan y según el artículo 36 del Decreto 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 1227 de 2005.

ARTICULO DECIMO NOVENO. Consideraciones Generales para la asignación de incentivos. En virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 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 meritorio;
- 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 VIGÉSIMO. 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 VIGÉSIMO PRIMERO. De la recompensa. Como recompensa la Entidad otorgará un bono cultural al funcionario objeto del Plan de Incentivos de una dependencia en consideración con el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales establecidos en la evaluación de desempeño que hubiere evidenciado la exhibición de determinadas competencias o el logro de resultados que permitan mejoras en los procedimientos de la dependencia y que propendan por el cumplimiento de alguno de los principios de la función administrativa.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. 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 VIGÉSIMO TERCERO. 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 1. El reconocimiento monetario debe estar acorde con las disponibilidades presupuestales de dicha vigencia para estímulos y en ningún caso superaran el monto establecido por la Ley.

"Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos para la vigencia 2015-2016 del Centro Nacional de Memoria Histórica"

ARTICULO VIGÉSIMO CUARTO. 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.

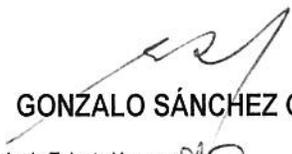
ARTICULO VIGÉSIMO QUINTO. De los extrínsecos. Para el otorgamiento de éste estímulo la entidad dentro de su programa de bienestar la entidad organizará un evento cultural para los mejores funcionarios.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición derogando todas las anteriores.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los
EL DIRECTOR GENERAL,

27 MAR 2015


GONZALO SÁNCHEZ GÓMEZ

Proyectó: Tanya Muskus – Profesional especializado de Talento Humano
Revisó: Sonia Stella Romero – Directora Administrativa y Financiera