



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

LA ALCALDESA DISTRITAL DE BARRANQUILLA EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES CONSTITUCIONALES Y LEGALES, ESPECIALMENTE LAS OTORGADAS A TRAVÉS DE LOS ARTÍCULOS 54 Y 67 DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL, LEY 909 DE 2004, Y EL DECRETO 1567 DE 1998, LEY 443 DE 1.998 ART. 35, DECRETO REGLAMENTARIO 1227 DE 2.005 Y DECRETO 1092 DE 2012 Y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54 de la Constitución Política, establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que las normas que regulan el bienestar y capacitación de los empleados del Estado colombiano están consagradas en el Decreto Ley 1567 de 1.998 *"por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*, el Decreto 1227 de 2.005 *el cual reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2.004, por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*.

Que es deber de la Administración Distrital establecer las políticas que sitúen los procesos de formación, capacitación y estímulos de los servidores públicos que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral y personal de sus servidores, logrando un sentido de pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones. Que por mandato de la Ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad territorial que administre servidores públicos de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio plan de capacitación, conforme a las necesidades detectadas en sus diferentes áreas o procesos.

Que dentro del contexto general del Eje Pilares para el Éxito del Plan de Desarrollo 2012 – 2015 Barranquilla Florece para Todos, el Pilar de Ética Pública, Transparencia contempla el Proyecto Bienestar del Talento Humano el cual contempla actividades puntuales que buscan "motivar e incrementar el sentido de pertenencia y la actitud favorable de los funcionarios público para mejorar el servicio al ciudadano, a través de procesos de formación y capacitación formal y no formal en áreas de desarrollo de competencias y de trabajo en equipo con un comportamiento ético".

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 creo los sistemas de capacitación y de estímulos a nivel nacional incluyendo al mismo tiempo, programas de bienestar social e incentivos.

Que el diseño de la capacitación incluye los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), que formulados y presentados ante la Comisión de Personal según las necesidades de los empleados, la planeación institucional y las prioridades de la Entidad, contribuye al cumplimiento de los retos nacionales de la política nacional de formación y capacitación por competencias en el sector público.

Que es preciso aclarar que los funcionarios que tienen derecho a los programas de bienestar y capacitación, de acuerdo con la carta magna y la normatividad vigente, son: los empleados de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los de periodo fijo, los temporales y los empleados con nombramiento provisional.



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Que la capacitación de los servidores públicos se constituye en una inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional de la Administración Central Distrital.

Que las entidades públicas, regidas por las disposiciones contenidas en él, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Que la Administración Distrital, tiene la autonomía, para diseñar y aplicar en su interior en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos sus respectivos programas de bienestar social e incentivos, realizando para ello los acuerdos y convenios interadministrativos a que hubiere lugar.

Que para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos, la entidad debe apropiar anualmente en su respectivo presupuesto los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de los mismos.

Que el Art. 35 de la Ley 443 de 1.998, determina que los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcance niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos.

Que con la expedición de la Ley 909 de 2004, el legislador confirma el compromiso por parte de las entidades de capacitar y formar a los empleados públicos, orientado hacia el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente debe cumplir la entidad para la cual labora.

Que la Administración Central Distrital, tiene como función entre otras la de participar conjuntamente con la Gerencia de Gestión Humana en la formulación del plan anual de incentivos y seleccionar de la planta global de empleos el mejor servidor público de carrera administrativa, el mejor Grupo Interno de Trabajo conformado por empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción ubicados en los diferentes niveles de empleos existentes en la Entidad.

Que de acuerdo con la Ley 872 de 2003, "Por medio de la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios", establece que el Sistema de Gestión de la calidad de las entidades del Estado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades.

Que mediante el Acuerdo 019 de 2004 el Concejo Distrital de Barranquilla estableció el Sistema de Gestión de la Calidad en la Administración Distrital y sus Entidades.

Que en el año 2010 la Alcaldía Distrital de Barranquilla fue certificada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC.

Que de conformidad con los numerales 6.2 y 6.4 de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009, y el Modelo Estándar de Control Interno. MECI 1000:2005, la Alcaldía Distrital de Barranquilla debe: proporcionar formación o tomar otras



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

acciones para lograr la competencia necesaria cuando se requiera; asegurarse de que los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas son conscientes de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad de la Entidad, y determinar y gestionar el clima laboral acorde para lograr la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio.

Que en concordancia con el Programa de Bienestar que implementa el Sistema de Estímulos, se incluye el compromiso adquirido en el punto doce (12) del Acuerdo Suscrito por la Alcaldía Distrital de Barranquilla con las Organizaciones Sindicales de la Administración Central, Acuerdo que fue implementado mediante Decreto 990 del 2013.

Que mediante el presente acto administrativo se reglamenta el Sistema de Estímulos de la Administración Central Distrital en cuanto a la forma de aplicación, actividades y grupos beneficiarios.

En merito de lo anterior, este despacho:

DECRETA

TITULO I

SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DISTRITAL

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS.

ARTÍCULO 1º. SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DISTRITAL: Establézcase el Sistema de Estímulos para Empleados Públicos de la Administración Distrital, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y el programa de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ARTÍCULO 2º. FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS: Son finalidades del Sistema de Estímulos los siguientes:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos de la Administración Distrital.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a la entidad para que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los servidores públicos de la Administración Distrital.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los servidores públicos de la entidad y de los grupos de trabajo de la misma.



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

- d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los servidores públicos.

ARTÍCULO 3º. FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTIMULOS: Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

- a) Humanización del trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollen sus potencialidades y creatividad mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b) Equidad y justicia. Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- c) Sinergia. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al servidor público beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado.
- d) Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, y conocidos por todos los miembros de la entidad.
- e) Coherencia. Este principio busca que se desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos.
- f) Articulación. La motivación del servidor público deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

ARTÍCULO 4º. COMPONENTES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS. El Sistema de Estímulos está integrado por los siguientes componentes:

- a) Políticas públicas. Las orientaciones y los propósitos del Sistema de Estímulos estarán definidos por las políticas de la Administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizara el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.
- b) Planes. La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional en el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, está consignada en sus respectivas programaciones y estas se incluirían, en forma articulada con los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar social e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.
- c) Disposiciones legales. Las normas sobre bienestar social e incentivos para los servidores públicos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma.



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

- d) Entidades. El elemento dinamizador del sistema de Estímulos será el conjunto de las entidades públicas y/o privadas; estas actuarán según su competencia administrativa como:

- Directores del sistema
- Coordinadores o proveedores
- Ejecutores

CAPITULO II

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

ARTÍCULO 5º: ADOPCIÓN DEL (PIC). Adóptese el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para los servidores públicos de la Administración Distrital, el cual será ejecutado por la Gerencia de Gestión Humana en la vigencia 2014 – 2015.

Parágrafo Primero: Todas las disposiciones en materia de capacitación deberán ceñirse a las prescripciones contenidas en el presente Decreto.

Parágrafo Segundo: Teniendo en cuenta que la vigencia del presente Decreto es mayor a un año, se podrá ajustar la programación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) anualmente dentro de los lineamientos establecidos en el Artículo 3 del presente Decreto y/o a las necesidades específicas que surjan y/o a las acciones de mejoras detectadas en la entidad.

ARTÍCULO 6º. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer la ética, el desarrollo del conocimiento, habilidades y destrezas en el servidor público, basados en los principios que rigen la función administrativa.

ARTÍCULO 7º. DEFINICIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC). El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las dependencias de la Entidad y en sus servidores públicos una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, con miras a lograr la eficacia en la Administración, fortaleciendo las habilidades, destrezas, valores y actitudes de los servidores públicos, de ésta manera lograr una gestión pública eficiente, eficaz, transparente y participativa.

ARTÍCULO 8º. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION. La Administración Distrital, administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

- a) **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultar y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- b) **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

- 6
- c) **Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos, necesidades y capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
 - d) **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
 - e) **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, planes y programas de la gestión de la capacitación responderán fundamentalmente a las necesidades de la Administración Distrital.
 - f) **Integración a la carrera administrativa.** La capacitación recibida por los servidores públicos debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo a las disposiciones sobre la materia.
 - g) **Prelación de los empleados de carrera.** Para aquellos casos en los cuales el aprendizaje busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiere más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
 - h) **Economía.** Se dará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
 - i) **Énfasis en la práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso metodológico que haga énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
 - j) **Continuidad.** En los programas y actividades que por estar dirigidos e impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

ARTÍCULO 9º. ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DEL (PIC). Con el propósito de organizar la capacitación internamente, la Administración Distrital a través de la Gerencia de Gestión Humana formulará con una periodicidad mínima de un (1) año, su plan institucional de capacitación que será aprobado previamente por el comité. El plan institucional de capacitación deberá tener concordancia con los principios establecidos en el Decreto 1567 de 1998, La Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios y el Plan de Desarrollo Distrital. El comité de capacitación participará en la elaboración del plan y vigilarán su ejecución.

ARTÍCULO 10º. RECURSOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACION (PIC). La Administración Distrital contará con los recursos que se asignen en el presupuesto anual en el rubro "Bienestar del Talento Humano", así como con sus propios recursos físicos y humanos.

ARTÍCULO 11º OBJETIVOS GENERALES. Son objetivos del Plan Institucional de Capacitación (PIC), los siguientes:



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

- 7
- a) Propiciar espacios de capacitación a nuestros servidores que les permitan afianzar conocimientos, habilidades y destrezas en el área de su desempeño así como a ejercer liderazgo y responder con calidad el servicio público a la comunidad en general haciendo posible la consolidación de las metas del Plan de Desarrollo Distrital.
 - b) Habilitar a los servidores públicos para el ejercicio permanente de estándares de mejoramiento progresivo de los procesos administrativos y técnicos de toda la entidad.

ARTÍCULO 12º. OBJETIVOS ESPECÍFICOS. Son objetivos específicos de la capacitación:

- a) **Contribuir** al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus diferentes dependencias.
- b) **Promover** el desarrollo integral del recurso humano y afianzamiento de una ética del servicio público.
- c) **Elevar** el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Administración Distrital.
- d) **Fortalecer** la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la entidad.
- e) **Facilitar** la preparación permanente de los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

CAPITULO III

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

ARTÍCULO 13º. PROGRAMAS DE INDUCCION Y REINDUCCION. Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, practico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

- a) **Programas de Inducción.** Es el proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los dos (2) meses siguientes a su vinculación.

Objetivos específicos para el servidor público:

- Iniciar su integración al sistema de valores fijado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

eje del plan institucional de capacitación (PIC), razón por la cual se deberá determinar en el mismo en forma clara su utilización.

Parágrafo: Los temas dentro de los cuales deberán enmarcarse los (PAE), son los estipulados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

ARTÍCULO 15°. AREAS FUNCIONALES. Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se establecerán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- Misional o técnica. Integran esta área las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la Administración Distrital, sus clientes o usuarios.
- De Gestión. constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

ARTÍCULO 16°. GUÍA TEMÁTICA DEL (PIC). Los componentes de la Guía Temática del Plan Institucional de Capacitación (PIC), establecidos con referencia a los ejes de desarrollo institucional y al cumplimiento de los ejes del Plan Nacional de Desarrollo y el Plan de Desarrollo Distrital son los siguientes:

- Prioridades de Desarrollo Institucional.** Corresponde a los ejes de desarrollo: Planificación, Inversión Pública, Organización Administrativa y Gobernabilidad.
- Prioridades asociadas al Plan Nacional de Desarrollo y el Plan de Desarrollo Distrital.** Corresponde a los ejes de desarrollo: Gestión para Resultados, Innovación, Buen Gobierno, Relevancia Internacional, Sostenibilidad Ambiental.

ARTÍCULO 17°. PRIORIZACIÓN DE COMPETENCIA. Establézcase el siguiente listado de competencias a desarrollar mediante la capacitación según los ejes de desarrollo y componentes priorizados:

Prioridades de Desarrollo Institucional		
Componente	Eje de Desarrollo	Competencia
Planificación	Desarrollo Territorial y Nacional	Asegurar la sostenibilidad social, ambiental, cultural y económica del territorio en un contexto determinado.
Inversión Pública	Contratación Pública	Mejorar la gestión de la contratación estatal garantizando la transparencia, oportunidad, celeridad y pertinencia de la misma.
	Gestión Financiera	Generar acciones en el sector público que garanticen la sostenibilidad financiera a corto, mediano y largo plazo, en un marco de integración, globalización y competitividad.
Organización Administrativa	Gestión del Talento Humano	Direccionar la Gestión del Talento Humano al servicio del Estado, bajo la óptica del mérito, la responsabilidad, la obtención de resultados, generando mayores niveles de compromiso y



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
 - Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
 - Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
 - Entrenarlo en el desarrollo óptimo de los procedimientos y actividades asignados a su puesto de trabajo.
- b) **Programa de Re-inducción.** Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos dentro de la Administración Distrital. Los programas de re inducción se impartirán a todos los servidores por los menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, o que obligatoriamente se requiera para la actualización de normas.

Son objetivos específicos los siguientes:

- Enterar a los servidores acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones.
- Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo
- Ajustar el proceso de integración del servidor público al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos con respecto a la entidad, a través de procesos de actualización.
- Colocar en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones para la prevención y supresión. de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores.
- Informar a los servidores públicos acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Parágrafo. La Administración Distrital en cabeza de la Gerencia de Gestión Humana, diseñará los programas de inducción y re inducción de conformidad con el currículo básico expedido por la Escuela Superior de Administración Pública.

**CAPITULO IV
CONFORMACIÓN, ÁREAS Y MODALIDADES DEL (PIC)**

ARTÍCULO 14º. CONFORMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC). El Plan Institucional de Capacitación (PIC) debe estar alineado a los parámetros establecidos en el Plan de Desarrollo Nacional y en el Plan de Desarrollo del Distrito de Barranquilla, además deberá tener en cuenta los retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales de los funcionarios públicos. La metodología principal para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), será el aprendizaje basado en problemas (APB), mediante la conformación de proyectos de aprendizaje en equipo por parte de grupos de empleados. Los proyectos de aprendizaje constituyen el



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Organización Administrativa		motivación.
	Gestión Administrativa	Asegurar una gestión administrativa que responda a los fines del Estado, orientada hacia la satisfacción de las expectativas ciudadanas.
	Cultura Organizacional	Desarrollar entornos positivos de convivencia, a partir de la práctica efectiva de los valores institucionales en el ejercicio de las actividades laborales cotidianas.
Gobernabilidad	Participación Ciudadana	Propender por que la función pública privilegie, incentive, facilite, forme y garantice a la ciudadanía y a las organizaciones cívicas y sociales, su participación en el quehacer de la administración de lo público.
	Derechos Humanos	Fomentar en el ámbito público y privado la formación, respeto y práctica de los derechos humanos.
	Servicio al Ciudadano	Facilitar el acceso del ciudadano a cada uno de los bienes y servicios que genera el Estado, atendiendo sus solicitudes de manera ágil, oportuna y transparente.
	Integración Cultural	Reafirmar mediante el servicio público la aceptación, reconocimiento y fortalecimiento de la diversidad cultural, étnica, social, religiosa, bajo criterios de igualdad, respeto y dignidad.
Prioridades asociadas a los Planes de Desarrollo Distrital y Nacional		
Componente	Eje de Desarrollo y Competencia	
Plan de Desarrollo	Ética Pública, Transparencia y Buen Gobierno	
	Innovación	
	Relevancia Internacional	
	Sostenibilidad Ambiental	

ARTÍCULO 18°. MODALIDADES DE CAPACITACION. La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el Decreto – Ley 1567 de 1998, y decretos reglamentarios de la Ley 909 de 2004, al igual que a las necesidades de la entidad, las cuales se podrán desarrollar dentro de los siguientes programas.

- Programas corporativos.** Son aquellos que se orientan a lograr el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión que espera alcanzar la Administración Distrital, dentro de los programas corporativos se incluirán la inducción y la re inducción a lo público.
- Programa Operativo del Plan Institucional de Capacitación (PIC).** Es aquel que se dirige a desarrollar la capacidad de los empleados públicos para la realización de los objetivos previstos en planes, programas o proyectos que la Administración Distrital haya formulado en su planeación operativa de corto, mediano o largo plazo, en concordancia con la visión. El Programa Operativo de Capacitación se desarrolla a través de Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

- c) **Programas de contingencia:** Son aquellos constituidos por los eventos de capacitación que se organicen para atender la demanda individual o grupal no prevista, por ofrecimientos y convocatorias de otras entidades del Estado, privadas o No Gubernamentales y que a juicio de la Administración Distrital deban atenderse.

11

ARTÍCULO 19°. ETAPAS DE LA CAPACITACION. Corresponden las siguientes etapas:

- Sensibilización, permite familiarizar a empleados y directivos con la nueva cultura de la capacitación, la identificación de facilitadores y conformación de equipos de aprendizaje.
- Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo.
- Identificar las necesidades de capacitación partiendo de los objetivos de la carrera administrativa, del Plan de Ordenamiento Territorial, del Plan de Desarrollo Distrital, de los informes y recomendaciones de auditoría y las evaluaciones de desempeño que por trabajo se practiquen a los servidores públicos.
- Formular el Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación.
- Efectuar seguimiento y evaluación del Plan institucional de capacitación.

ARTÍCULO 20°. PROCEDIMIENTOS GENERALES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION.

Para participar en estos programas, se deberán cumplir con los procedimientos que a continuación se establecen:

- Pertenecer a la planta de cargos de la Administración Central Distrital, como servidor público de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los de periodo fijo, y los empleados con nombramiento provisional.
- Presentar solicitud mediante Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE) a la Gerencia de Gestión Humana, al momento de entregar los resultados de evaluación anual del desempeño laboral hasta el último día laboral del mes de febrero de cada año.
- Para participar en los programas de capacitación las dependencias de la Administración Distrital, mediante análisis con sus funcionarios, remitirán a la Gerencia de Gestión Humana, los objetivos de aprendizaje y competencias a desarrollar con la capacitación, tanto individual como en grupo frente a lo planeado y a los objetivos trazados.

CAPITULO V RÉGIMEN DE OBLIGACIONES

ARTÍCULO 21°. OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD. Son obligaciones de la Administración Distrital a través de la Gerencia de Gestión Humana las siguientes:

- Identificar** las necesidades de capacitación utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales.
- Formular**, con la participación del Comité de Capacitación y la Comisión de Personal, revisar, corregir y ajustar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), que harán



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

parte del Plan Institucional de Capacitación (PIC), siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y Distrital, guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional.

12

- c) **Establecer** un procedimiento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.
- d) **Solicitar** los recursos necesarios para desarrollar los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- e) **Programar** las actividades de capacitación para facilitar a los servidores públicos su asistencia a las mismas.
- f) **Establecer** previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones a satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.
- g) **Organizar** un archivo de la oferta de servicios de capacitación tanto de organismos públicos como de entes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad.
- h) **Evaluar**, con la participación de la Comisión de Personal y el Comité de Capacitación, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del plan de capacitación, adoptando y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los servidores públicos.
- i) **Presentar** los informes que solicite el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.
- j) **Ejecutar** sus planes y programas institucionales con el apoyo de la Red de Facilitadores de Aprendizaje o educadores especializados en educación para el trabajo y el desarrollo humano de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.
- k) **Diseñar** los programas de inducción y de re inducción e impartirlos a sus empleados, de acuerdo a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 22º. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON RESPECTO A LA CAPACITACION. Los servidores públicos tienen las siguientes obligaciones en relación a la capacitación:

- a) **Participar** en la identificación de las necesidades de capacitación de sus dependencias o equipo de aprendizaje.
- b) **Participar** en la formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE).



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

- c) **Participar** en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- d) **Aplicar** los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- e) **Servir** de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- f) **Participar** activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- g) **Asistir** a los programas de inducción o re inducción, según el caso, impartidos por la entidad.

**TITULO II
SISTEMA DE ESTIMULOS**

**CAPITULO I
PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

ARTÍCULO 23º. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formule y ejecute la Administración Distrital, se pondrá en funcionamiento anualmente el Sistema de Estímulos para los servidores públicos.

**CAPITULO II
PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.**

ARTÍCULO 24º. 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 al desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en relación con la entidad.

Parágrafo primero. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los servidores públicos de la Administración Distrital, conforme a los parámetros establecidos por la Ley.

Parágrafo segundo. Para efectos de este Artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, a falta de los anteriores se incluirán a los padres.

ARTÍCULO 25º. FINALIDADES DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Los programas de bienestar social que formule la Administración Distrital deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a) **Propiciar** condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

- 14
- b) **Fomentar** la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
 - c) **Desarrollar** valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de forma tal que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
 - d) **Contribuir** a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar, y
 - e) **Procurar** la calidad y la respuesta real de los programas, los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores públicos y a su grupo familiar, propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas, los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

ARTÍCULO 26°. AREAS DE INTERVENCION. Promover una atención integral al servidor público propiciando su desempeño productivo; los programas de Bienestar social estarán enmarcados dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

ARTÍCULO 27°. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES. Programa que se estructurará mediante la atención de las necesidades de protección, entretenimiento, identidad y aprendizaje del servidor para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social, por personas naturales o jurídicas, así como por los servidores públicos, con el apoyo y la coordinación de la Administración Distrital.

ARTÍCULO 28°. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. El área de calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de los entornos y condiciones de la vida laboral de los servidores públicos, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área recibirán la atención prioritaria por parte de la entidad y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación del personal directivo.

ARTÍCULO 29°. PROCESO DE GESTION DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social, la Administración Distrital deberá seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a) **Estudio** de las necesidades de los servidores públicos, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

- b) **Diseño** de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- c) **Ejecución** de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios públicos, según sea la necesidad o la problemática a resolver, y
- d) **Evaluación y seguimiento** a los programas adelantados, para verificar la eficiencia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

Parágrafo. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los servidores públicos en la identificación de necesidades, en la Planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

ARTÍCULO 30°. ESTIMULO A LA FORMACION SUPERIOR. En la Administración Distrital, se apoyará la formación de sus servidores públicos inscritos en Carrera Administrativa y los de libre nombramiento y remoción, que adelanten estudios superiores en áreas afines a las competencias de la Entidad.

Parágrafo. En todo caso, los estímulos para la educación superior deberán ajustarse al presupuesto Distrital y al régimen especial que se siga para éstos servidores públicos.

ARTÍCULO 31°. PROGRAMAS DE SERVICIO SOCIAL. Para el diseño y la ejecución de los programas de servicio social la Administración Distrital deberá seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- **Estudio** de las necesidades de los servidores públicos y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- **Diseño** de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- **Ejecución** de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- **Evaluación y seguimiento** a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

**CAPITULO III
PROGRAMA DE INCENTIVOS**

ARTÍCULO 32°. PROGRAMAS DE INCENTIVOS. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

- a) **Crear** condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- b) **Reconocer** o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño, se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructuraran a través de planes de incentivos.

ARTÍCULO 33°. PROYECTOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los funcionarios adscritos a la planta de cargos de la Administración Central Distrital. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías que las ciencias sociales y administrativas desarrollen. La Administración Distrital de acuerdo con sus políticas de gestión, podrá adaptar a sus particulares requerimientos, proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello contarán con la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO 34°. TIPOS DE PLANES. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios los mejores equipos de trabajo y a los no pecuniarios todos los servidores públicos vinculados a la Administración Distrital que tengan niveles de excelencia.

Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo de la entidad. Dichos reconocimientos serán hasta de veinte (20) SMMLV, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

La Administración Distrital, podrá incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: encargos, comisiones, auxilios para educación formal, participación en Proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, apoyo de investigaciones entre otros.

La Administración Distrital seleccionara y asignara los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para los mejores servidores públicos, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

Parágrafo. Los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamentan, modifiquen o sustituyan.



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente 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 servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

ARTÍCULO 35°. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS EQUIPOS DE TRABAJO PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS. Para poder competir por los incentivos institucionales, el proyecto u objetivo inscrito debe:

- Haber cumplido con los objetivos previamente definidos, aportando las evidencias de los resultados, que deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

ARTÍCULO 36°. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. Para la selección de los equipos de trabajo, que serán objeto de incentivos se tendrá en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- Los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los servidores públicos de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice la imparcialidad y conocimientos técnicos sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar.
- Para ello se podrá contar con empleados de la entidad, designados para este fin por el nominador para que apoyen con esta labor.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El ordenador del gasto, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.
- Los empleados con nombramiento provisional o de libre nombramiento y remoción interesados en ser parte de un Equipo de Trabajo, deberán concertar previamente en la respectiva vigencia, compromisos de rendimiento laboral individual con su superior inmediato.

ARTÍCULO 37°. La Administración Distrital, en el plan de Estímulos Anual señalará los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se ofrecerán a los mejores servidores públicos y a los mejores equipos de trabajo.

ARTÍCULO 38. Los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

ARTÍCULO 39º. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS. Para asignar los incentivos, la Administración Distrital deberá observar las siguientes consideraciones:

- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño por mérito.
- b) En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo en equipo como medidas objetivas de valoración.
- c) Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato y la Gerencia de Gestión Humana. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

CAPITULO IV

RECONOCIMIENTOS A MEJORES EMPLEADOS POR EVALUACIÓN ANUAL DEL DESEMPEÑO Y GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 40º: RECONOCIMIENTO DE ESTÍMULOS PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. Reconózcase y ordénese anualmente la cancelación de los siguientes incentivos al mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel de la Alcaldía Distrital de Barranquilla así:

Nivel Asistencial. Cuatro Salarios Mínimos al empleado de carrera administrativa con calificación en el nivel Sobresaliente.

Nivel Técnico. Cinco Salarios Mínimos al empleado de carrera administrativa con calificación en el nivel Sobresaliente.

Nivel Profesional. Seis Salarios Mínimos al empleado de carrera administrativa con calificación en el nivel Sobresaliente.

ARTÍCULO 41º: RECONOCIMIENTO AL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL GERENCIAL. Reconózcase y ordénese anualmente la cancelación del siguiente incentivo al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Alcaldía Distrital de Barranquilla así:

Único Lugar: Siete Salarios Mínimos al empleado de libre nombramiento y remoción con mejor evaluación en el Acuerdo de Gestión reportado a la Gerencia de Gestión Humana y sometido al Comité de Bienestar y Estímulos.

ARTÍCULO 42º: RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. Reconózcase y ordénese anualmente la cancelación de los siguientes incentivos a tres mejores Grupos Internos de Trabajo de la Alcaldía Distrital de Barranquilla así:

Primer Lugar. Ocho (08) Salarios Mínimos.

Segundo Lugar. Seis (06) Salarios Mínimos.

Tercer Lugar. Cuatro (04) Salarios Mínimos.



¡Barranquilla florece para todos!



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

Parágrafo. Los incentivos aquí reconocidos se repartirán de manera equitativa entre los miembros de cada equipo de trabajo, los cuales deberán estar conformados por un número mínimo de tres (3) integrantes.

ARTÍCULO 43°. DEL COMITÉ DE ESTIMULOS. Crease el Comité de Estímulos de la Administración Distrital, el cual estará conformado de la siguiente forma:

- Alcalde Distrital o su delegado.
- Gerente de Gestión Humana
- Secretario (a) de Planeación.
- Secretario (a) Hacienda.
- Un (1) Representante de los empleados integrantes de la Comisión de Personal.

Parágrafo. El Comité será presidido por el Alcalde Distrital o su delegado.

ARTÍCULO 44°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ESTIMULOS. El Comité de Estímulos de la Administración Distrital ejercerá las funciones detalladas a continuación:

EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL:

- Apoyar la estructuración de los planes de bienestar social.
- Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los programas de bienestar social.
- Las demás que le sean asignadas por la ley y los reglamentos.

EN MATERIA DE INCENTIVOS:

- **Seleccionar** anualmente los mejores servidores públicos de cada uno de los niveles jerárquicos de carrera administrativa.
- **Definir** criterios y orientar a la Gerencia de Gestión Humana en la evaluación participativa del Plan de Incentivos de la Administración Distrital.
- **Realizar** gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- **Establecer** las variables y el sistema de calificación interno para la medición de los mejores empleados inscritos en carrera, criterios que deben establecerse antes de la evaluación.
- **Dirimir** los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores funcionarios públicos de carrera administrativa.

ARTÍCULO 45°. PRESUPUESTAL.

Para efectos de cumplimiento de los compromisos económicos adquiridos en el Sistema de estímulos, reglamentado en el presente decreto, el Distrito anualmente hará las reservas necesarias para garantizar su aplicación.

PARAGRAFO TRANSITORIO: El Distrito de Barranquilla en concordancia con el Acuerdo de negociación colectiva implementado por el Decreto 990 de 2013, ordenó apropiar la suma de **CUATROCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$450.000.000.00)**, para la vigencia de 2014.



¡Barranquilla florece para todos!



ALCALDÍA DE
BARRANQUILLA
Distrito Especial, Industrial y Portuario

DECRETO 042 DE 2014



POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA.

ARTÍCULO 46°. DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE ESTIMULOS. Los costos que se originen con la implementación del sistema de estímulos de que trata el presente Decreto, se cubrirán con cargo al Presupuesto General de la entidad y en ningún caso constituirán salarios.

Parágrafo. En todo caso, los estímulos para la educación superior deberán ajustarse al presupuesto Distrital y al régimen especial que se siga para éstos servidores públicos.

Parágrafo. Los recursos presupuestales se ejecutaran de conformidad con los programas y proyectos diseñados. Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, teniendo en cuenta las disposiciones que en materia de austeridad del gasto público ha dictado el Gobierno Nacional.

ARTICULO 47°. Remítase a la Secretaría De Hacienda y la Gerencia De Gestión Humana para lo de su competencia.

ARTÍCULO 48°. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla a los catorce (14) días del mes de enero de 2014.

ELSA MARGARITA NOGUERA DE LA ESPRIELLA
ALCALDESA MAYOR DEL DISTRITO DE BARRANQUILLA

el to

Proyectado/Alirio Prada-JGonzalez
Reviso /Alma Riquett



¡Barranquilla florece para todos!