



EMPRESA MUNICIPAL DE RENOVACIÓN URBANA DE CALI – EMRU EIC
RESOLUCIÓN No. 10.15-087-2017
(04 de julio de 2017)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTIMULOS, EL PROGRAMA DE BIENESTAR Y EL PLAN DE INCENTIVOS DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE RENOVACIÓN URBANA EMRU EIC Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

El Gerente de la Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU EIC, en uso de sus facultades legales y estatutarias establecidas en el Decreto Municipal No. 084 bis del 04 de marzo de 2002, en la Resolución de Junta Directiva No. 01 del 02 de diciembre de 2002, y en especial las disposiciones conferidas por el artículo 34 del Decreto Nacional 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, Artículo 77 del Decreto Nacional 1227 de 2005, y el Decreto 943 de 2014, y

CONSIDERANDO

1. Que mediante el Decreto Nacional N° 1567 del año 1998, se estableció el Sistema de Estímulos, el cual está 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.
2. Que el precitado Sistema tiene como finalidades las 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 empleados.*
 - ✓ *Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.*
 - ✓ *Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.*
 - ✓ *Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.*
3. Que el Sistema de Estímulos está compuesto por los planes, entendidos como la organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estarán consignadas en sus respectivas programaciones y en estas se incluirá, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el propósito de garantizar su efectivo cumplimiento.
4. Que los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:
 - ✓ *Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*
 - ✓ *Reconocer o premiar los resultados del desempeño a niveles de excelencia.*
5. Que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.



EMPRESA MUNICIPAL DE RENOVACIÓN URBANA DE CALI – EMRU EIC
RESOLUCIÓN No. 10.15-087-2017
(04 de julio de 2017)

6. Que acorde con lo establecido en el artículo 30 del Decreto Nacional 1567 de 1998, para reconocerse el desempeño a niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios y tendrán derecho todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles: profesional, técnico, directivo, administrativo y operativo.

7. Que el párrafo 3 del artículo 33 del Decreto en cita, consagra que los incentivos no pecuniarios y que no estén regulados por disposiciones especiales, deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas y privadas, en el marco de la Ley y de sus competencias.

8. Que atendiendo al artículo 35 del Decreto mencionado, los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos, deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

9. Que la Ley 909 de 2004, por la cual se expidieron las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en su artículo 16 literal h.) determinó que es función de la Comisión de Personal "*participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento*", en este orden y debido a la estructura de la EMRU EIC, esta función se delega sobre el Secretario General, o quien haga sus veces.

10. Que en el párrafo del artículo 36 de la precitada Ley, se consagra 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 la desarrollen.

11. Que de acuerdo al mandato señalado en la Ley 734 de 2002 capítulo 2, artículo 34, numeral 21 advierte que el empleado(a) que se haga acreedor(a) a un incentivo pecuniario, "Deberá vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a los que han sido destinados".

12. Que el Decreto Nacional 1227 de 2005, en su artículo 77 ordena que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales y, señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y al de libre nombramiento y remoción de la entidad. Que 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.

13. Que en su artículo 76, se establece: "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".

14. Que el artículo 58 *ibídem* establece que con la orientación del jefe de la entidad, será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contará con la colaboración de la Comisión de Personal o de quien la dirección designe.



EMPRESA MUNICIPAL DE RENOVACIÓN URBANA DE CALI – EMRU EIC
RESOLUCIÓN No. 10.15-087-2017
(04 de julio de 2017)

15. Qué conforme a lo establecido en el artículo 209 de la Constitución Política, “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad”.
16. Que la Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, creó el Sistema de Desarrollo Administrativo en sus artículos 15 a 23 y otorgó competencias al Departamento Administrativo de la Función Pública para formular las políticas de desarrollo administrativo.
17. Que mediante el Artículo 1º del Decreto 943 del 21 de mayo del 2014 del DAFP se establece la adopción del MECI 2014, el cual se debe implementar a través del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno, en el cual se especifican los elementos de control y los productos mínimos requeridos para la actualización del MECI. Algunos de estos elementos son el “Plan de Incentivos” y “Programa de Bienestar Social”.
18. 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.
19. 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.
20. Que en orden a lo anteriormente expuesto, la generación del Plan de Estímulos e Incentivos para los empleados de la Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU EIC, se desarrollará en consideración a los recursos de la entidad y mediante convenios y gestiones que realice la EMRU EIC en el marco de la Ley y de sus competencias.
21. Que en consecuencia se establecerán incentivos no pecuniarios, los cuales se conformarán por un grupo de programas flexibles dirigidos a reconocer a los funcionarios un desempeño productivo en niveles de excelencia, en los cuales se podrán incluir becas para educación no formal, participación en proyectos especiales, reconocimiento público a la labor meritoria, programas de turismo social, y otros que establezca el Gobierno Nacional y Municipal.
22. Que de acuerdo al Plan de trabajo para la actualización del MECI 2014, se llevó a cabo una metodología para el diseño del Plan de incentivos y del Programa de Bienestar Social, con la participación de todos los empleados y contratistas de la EMRU EIC, mediante la aplicación de una encuesta de diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar e incentivos, a los empleados y contratistas de la entidad, cuyo resultado se propone para su adopción mediante este acto administrativo.
23. Que ambos elementos, fueron revisados y aprobados por parte de la Gerencia de la entidad, para la vigencia del año 2017, dentro del Documento del Sistema de Estímulos e Incentivos de la EMRU EIC. AD
24. Que en mérito de las anteriores consideraciones, se



EMPRESA MUNICIPAL DE RENOVACIÓN URBANA DE CALI – EMRU EIC
RESOLUCIÓN No. 10.15-087-2017
(04 de julio de 2017)

RESUELVE

Artículo Primero: ADOPCIÓN. Se adopta el Documento del Sistema de Estímulos con sus anexos, el Programa de Bienestar Social y el Plan de Incentivos de la EMRU EIC, el cual se anexa y hace parte integral de este Acto Administrativo, que fue elaborado entre los meses de abril y junio de 2017, en el cual se incorporaron las acciones y tareas que se llevaran a cabo, tomando en cuenta los resultados de la encuesta de diagnóstico de necesidades y expectativas, la cual fue aplicada a los funcionarios y contratistas de la entidad.

Artículo Segundo: AMBITO DE APLICACIÓN. El Sistema de Estímulos es aplicable a todos los empleados de la Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU EIC, y puede ampliar su campo de aplicación a los contratistas, de acuerdo a lo que defina en su momento la gerencia de la EMRU EIC., según la disponibilidad de recursos.

Artículo Tercero: OBLIGATORIEDAD. La EMRU EIC deberá dar cumplimiento al Programa de Bienestar y al Plan de Incentivos definido. No obstante, pueden realizarse ajustes a los mismos durante la vigencia, de conformidad con las necesidades reales de los servidores de la entidad y a su ampliación del campo de aplicación de la entidad.

Artículo Cuarto: REGLAMENTACIÓN. El Documento de Sistema de Estímulos debe reglamentarse en cuanto a la metodología para las diferentes actividades del Programa de Bienestar que lo requieran.

Artículo Quinto: DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN. La presente Resolución deberá ser publicada en la página web de la EMRU EIC, y deberá ser socializada a todos los empleados y contratistas de la entidad, a través de las capacitaciones, inducciones y re inducciones que se programen.

Artículo Sexto: VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de su expedición. Se expide en Santiago de Cali a los cuatro (04) días del mes de julio de 2017.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

NELSON NOEL LONDOÑO.
Gerente EMRU EIC

Proyectó: James Alberto Otero Marín, Contratista MECI - EMRU EIC

Revisó: Eduardo Scarpetta, Contratista Control Interno /

Lucero Messa Naranjo, Profesional Universitario EMRU EIC

Claudia Cascante, Contratista Coordinadora Jurídica EMRU EIC