



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE  
DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN No. (4137-DIO-21.1435) DE 2017

( Agosto 15 )

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS  
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA  
2017"

El Director del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en el Decreto Extraordinario 411.0.20.0516 de 2016, el Decreto de delegación 4112.010.20.0494 de 2017, en concordancia con la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, y

#### CONSIDERANDO

Que el Decreto 4112.010.20.0494 de junio 30 de 2017 "POR EL CUAL SE EFECTUAN UNAS DELEGACIONES Y SE EFECTUAN OTRAS DISPOSICIONES", en su artículo primero, numeral 24 dispone: *"Adoptar, implementar, implantar y ejecutar todo lo concerniente al Programa de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, de conformidad a la norma vigente"*

Que el Decreto Extraordinario 411.0.20.0516 de 2016 "POR EL CUAL SE DETERMINA LA ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL Y LAS FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS", en su artículo 253, dispone: *"Vigencia y derogatorias. Las disposiciones que se adoptan mediante el presente Decreto comenzarán a regir a partir del 1 de enero de 2017, hasta entonces, las disposiciones que reglamentan la administración central del municipio de Santiago de Cali se mantendrán vigentes, fecha a partir de la cual quedan derogadas, así como toda norma que resulte contraria a las disposiciones del presente acto administrativo"*...

Que el Decreto N°.1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", dispone:

Artículo 2.2.10.7: Programas de bienestar de calidad de vida laboral: De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

(...)

6. Adelantar programas de incentivos.

(...)

Artículo 2.2.10.9: Plan de Incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente Plan de Incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor Servidor Público de carrera de la entidad, a los Servidores Públicos de carrera de nivel jerárquico y al mejor Servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores Equipos de Trabajo.

Artículo 2.2.10.8: Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos



RESOLUCIÓN No. ( 4137-010-21-1434 ) DE 2017

( Agosto 15 )

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2017"

*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 la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali, reconoce a su talento humano como el capital más valioso de la organización, por tanto busca mantener Servidores Públicos competentes, cumplidores y comprometidos con la misión y la visión de la entidad para propiciar un mejoramiento continuo con altos estándares de calidad en los servicios que ofrece a la comunidad.

Que como consecuencia de lo anterior, se adopta y se ejecuta un Plan de Incentivos para los Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Remoción y de Carrera Administrativa, a cada nivel jerárquico Asistencial, Técnico, Profesional y Asesor y a los mejores Equipos de Trabajo.

Que en virtud de todo lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** Establecer la metodología del Plan de Incentivos para la vigencia 2017, por medio de la cual se desarrollará éste programa institucional, a fin de dar reconocimiento a los mejores Servidores Públicos de la Administración Central Municipal de conformidad con lo preceptuado en el título 10 del Decreto N° 1083 de 2015, reconociendo de esta forma el desempeño individual del mejor Servidor Público de Carrera Administrativa y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como del mejor Servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción, y los mejores Equipos de Trabajo que alcancen niveles de excelencia, en la Alcaldía Municipal de Santiago de Cali.

**PARÁGRAFO:** La presente metodología hace parte integral del programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Santiago de Cali.

**ARTÍCULO SEGUNDO: REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES.** De acuerdo con el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar en el Plan anual de Incentivos así:

a) Acreditar servicio continuo no inferior a un año al 31 de enero de 2017; en consideración a que el periodo de la evaluación ordinaria termina en la fecha referida y el nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral debe encontrarse en



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE  
DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN No. ( 4133-010.21.1435 ) DE 2017

( Agosto 15 )

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2017"

firme por cuanto corresponde al periodo inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha postulación o durante el proceso de selección. Los antecedentes disciplinarios de los postulados, serán verificados en la Procuraduría General de la Nación, dejando como evidencia el número de certificado ordinario.

c) Acreditar en firme el nivel de excelencia como resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral anual u ordinario que corresponde al periodo 01 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017.

ARTÍCULO TERCERO: POSTULACIÓN EN LA CATEGORIA INDIVIDUAL: La postulación a los premios de mejor Servidor Público de Carrera Administrativa y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, será automática para aquellos Servidores Públicos de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción que tengan un nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral que corresponde al periodo 2016 - 2017.

Para ésta vigencia, el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, remitirá a los Directores de Departamento, Secretarios de Despacho y Jefes de las Unidades Administrativas Especiales, la base de datos reportada por el Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral con la información de los servidores públicos que presentaron su Evaluación de Desempeño con calificación sobresaliente y en la fecha estipulada para ello, a fin de que seleccionen aquellos funcionarios que efectivamente con sus aportes adicionales individuales, han contribuido al logro de los objetivos institucionales.

ARTÍCULO CUARTO: POSTULACIÓN EN LA CATEGORIA MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN: La postulación en esta categoría, podrá realizarse mediante los siguientes mecanismos:

- a) El Alcalde podrá presentar una terna de los Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Remoción.
- b) Cada Servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción tiene la posibilidad de ser nominado por sus compañeros de Gabinete y/o demás Servidores Públicos de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali.
- c) Aquellos directivos que tengan un nivel de cumplimiento de los compromisos pactados en el acuerdo de gestión en el 100%, en la vigencia inmediatamente anterior, automáticamente quedan postulados al Plan Anual de Incentivos.

23  
MAZ



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE  
DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN No. ( 4137-010.34.1435 ) DE 2017

( 202870 15 )

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2017"

- d) Aquellos servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, diferentes al nivel directivo que presentan calificación sobresaliente en su evaluación de Desempeño Laboral.

ARTÍCULO QUINTO: POSTULACIÓN EN LA CATEGORIA MEJOR EQUIPO DE TRABAJO. En ésta categoría, la participación se efectuará de la siguiente forma:

- a) En el Subproceso Capacitación y Estímulos de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, ubicada en el piso 14 torre Alcaldía a partir de la fecha de aprobación de la presente Resolución y hasta el 01 de septiembre de 2017, se recibirán las inscripciones de los Programas Institucionales desarrollados por Equipo de Trabajo que fueron concluidos en la vigencia anterior o que tengan resultados tangibles antes de la fecha de cierre de postulación.
- b) De acuerdo con el cronograma diseñado para el Plan Anual de Incentivos de la presente vigencia, los Equipos de Trabajo postulados que hayan cumplido con los parámetros establecidos en el formato de inscripción, deberán exponer sus programas para su posterior evaluación ante el Comité para la Gestión del Plan de Incentivos.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando 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 un mismo o de distintos organismos de la Alcaldía de Santiago de Cali.

ARTÍCULO SEXTO: EVALUACIÓN Y ELECCIÓN DE GANADORES. En cada una de las categorías de premiación del Plan Anual de Incentivos, la evaluación y respectiva elección se realizará a través del Comité para la Gestión del Plan de Incentivos de la Administración Central del Municipio Santiago de Cali, así:

CATEGORÍA INDIVIDUAL: El Comité realizará la jornada de valoración analizando la preselección remitida por los Directores de Departamento y Secretarios de Despacho y seleccionará el mejor servidor en las categorías del nivel Asistencial, Técnico, Profesional, Asesor, Mejor Servidor Público de Carrera Administrativa, teniendo en cuenta lo estipulado en la Resolución No.4122.0.21.577 de Junio 16 de 2017 "POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS FACTORES Y CRITERIOS PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA VIGENCIA 2017". Para lo cual se analizará el formato de control de requisitos para acceder al nivel sobresaliente F-6, que es el documento que se constituye en el portafolio de evidencias de los aportes adicionales de cada servidor postulado, así:

2 4  
cib



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE  
DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN No. (413).DIO.24.1435) DE 2017

( Agosto 15 )

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS  
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA  
2017"

- a) Por calidad y oportunidad, cumplimiento anticipado de las fechas programadas de entrega de productos o servicios acordados y cumplimiento mayor o igual al 90% de los requisitos de los usuarios, este criterio tendrá una valoración de un (1) punto.
- b) Aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demostraron mayor economía, celeridad y/o realización con elementos que enriquecieron y mejoraron los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad, este criterio tendrá una valoración de cinco (5) puntos.
- c) Por iniciativas tendientes a unas acciones proactiva en las actividades que cumpla, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad, este criterio tendrá una valoración de cuatro (4) puntos.
- d) Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que haya generado un valor agregado para la entidad o la dependencia expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos, este criterio tendrá una valoración de dos (2) puntos.
- e) Por participación en grupos o actividades que requieren de disposición voluntaria como: Comités, brigadas de salud, grupos de apoyo, grupos de investigación, implementación de sistemas de calidad entre otros; siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo. Entre las cuales se encuentran:
  - Pertenecer a los Círculos de Cultura Calidad y Control
  - Pertenecer al Equipo Técnico de Gestión y se demuestre su participación y contribución a las obligaciones del mismo.
  - Participar en la implementación y el mejoramiento de los procesos de los sistemas integrados de gestión.
  - Facilitadores del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y de Brigadas de emergencia
  - Comités tales como: Comité de convivencia, Comité de Archivo, Comité Paritario de salud y seguridad en el trabajo, entre otros.
  - Comisión de Personal.
  - Integrantes de Círculos de cultura, calidad y control.
  - Diferentes comités y grupos de apoyo

Este criterio tendrá una valoración de dos (2) puntos.

PARÁGRAFO: En caso de empate de los postulados en la valoración de dos (2) o más Servidores Públicos de Carrera Administrativa que se encuentren en las categorías

2<sup>5</sup>  
CKB



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE  
DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN No. (4137-010.21.1435) DE 2017

(  
Agosto 15  
)

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2017"

individuales y que presenten la misma calificación definitiva en la Evaluación del Desempeño Laboral, el Comité para la Gestión del Plan de Incentivos de la Administración Central del Municipio Santiago de Cali, definirá los criterios para dirimir el empate:

1. Tiempo de servicio en la Administración Central Municipal
2. Empleos desempeñados según su nivel jerárquico y grado de responsabilidad

**CATEGORÍA MEJOR EQUIPO DE TRABAJO:** Una vez analizado cada uno de los programas postulados, el Comité para la Gestión del Plan de Incentivos de la Administración Central del Municipio Santiago de Cali evaluará haciendo uso de la herramienta metodológica aprobada para el mismo, de acuerdo con los criterios que a continuación se relacionan:

- a) Evaluación de los resultados del trabajo en equipo
- b) Calidad del proyecto (en términos de coherencia en su planteamiento y resultados).
- c) Efectos en el mejoramiento del servicio
- d) Eficiencia, eficacia y efectividad con la que se haya ejecutado el programa
- e) Alineación con el Plan de Desarrollo 2016 - 2019

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Acogiéndose al reglamento operativo del Premio Nacional de Alta Gerencia de la Función Pública, se tendrá en cuenta, además de los criterios anteriormente mencionados, el énfasis temático así:

- El Fortalecimiento Institucional para la Paz: Implementación de la política de Atención y Reparación (individual o colectiva) de víctimas del conflicto; atención a grupos poblacionales vulnerables; promoción de retornos y reubicaciones de población desplazada y reintegración/ reincorporación de desmovilizados a la vida civil; inclusión laboral de jóvenes y minorías víctimas del conflicto; declaración y recuperación de baldíos; restitución de tierras; sustitución de cultivos ilícitos; programas de reconciliación y convivencia adelantados desde o con la participación de la administración pública; transformación institucional y administrativa para la implementación de los acuerdos de La Habana.
- La transformación de la Entidades Públicas para el fortalecimiento de la confianza Estado - Ciudadano: Transformaciones sobre los imaginarios, actitudes y comportamientos de los servidores públicos, las entidades y los ciudadanos en torno al impulso de la confianza y el diálogo. Así como las acciones y estrategias, que promuevan el compromiso y la felicidad de los servidores públicos en la entidad postulante y/o se encaminen a enaltecer la labor pública en Colombia.

26  
AS



RESOLUCIÓN No. (4137-DIO. 21. 1435) DE 2017

( Agosto 15 )

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2017"

- La innovación en la coordinación interinstitucional con impacto social. Resolución de problemas de interés general a través de la coordinación interinstitucional de entidades del sector central en su oferta a los territorios más afectados por el conflicto o con mayores niveles de pobreza; alianzas - en las diferentes modalidades- entre las entidades públicas y el sector privado empresarial, los ciudadanos, los agentes sociales o las organizaciones ciudadanas (ONG, sindicatos, asociaciones profesionales, grupos comunitarios, estudiantiles, entre otros).
- La gestión efectiva para el buen gobierno Simplificación de los procesos y procedimientos internos; optimización del uso de los recursos (físicos, tecnológicos, financieros y humanos); implementación de modelos de servicios internos o compartidos entre entidades que demuestren economías de escala o sinergias en procesos transversales (como contratación, archivo, compras, entre otros) o desarrollen esquemas y metodologías de evaluación del desempeño real de la gestión institucional para el cumplimiento eficiente de las metas institucionales y la satisfacción efectiva de las necesidades de los ciudadanos.
- La transparencia e integridad en la Administración Pública Promoción de comportamientos íntegros en los servidores públicos de forma efectiva, a través de la práctica y apropiación de valores asociados al comportamiento probo en la labor pública, en el marco de una cultura de legalidad. De igual forma, experiencias que susciten acciones encaminadas a la transparencia, la rendición de cuentas, el acceso a la información y la lucha contra la corrupción en las entidades públicas. Se buscarán experiencias y prácticas centradas en evidencias de sus procesos y resultados, de tal manera que sea posible compartir sus aprendizajes para así promover réplicas en otras entidades y contextos.
- La participación ciudadana. Fortalecimiento de los espacios de participación ciudadana en la gestión pública (control de los recursos públicos, diseño y evaluación de proyectos, programas de sociales, incorporación de herramientas tecnológicas, elaboración de planes de desarrollo, planeación institucional, presupuestos participativos, entre otros); facilitar el acceso de los ciudadanos a los servicios a través de la racionalización, simplificación, optimización o eliminación de trámites de alto impacto para grupos poblacionales vulnerables o de especial protección constitucional, o asociados a escenarios de posconflicto para garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

217  
as



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE  
DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN No. ( 4137-DID. 24.1435 ) DE 2017

Agosto 15

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2017"

**CATEGORÍA DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:** Para la valoración de esta categoría, el Subproceso de Administración de los Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral, suministrará los resultados alcanzados a través de la labor desempeñada por los Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Remoción, mediante la presentación de los Acuerdos de Gestión o evaluación de desempeño laboral según sea el caso y se evaluará de acuerdo a su impacto y alcance en el Plan de Desarrollo.

**PARÁGRAFO: CRITERIO DE DESEMPATE EN LA CATEGORÍA DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:** En caso de empate en ésta categoría, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Informe de control interno en cuanto al impacto en el plan de desarrollo
2. Tiempo de servicio en la Administración Central Municipal
3. Empleos desempeñados según su nivel jerárquico y grado de responsabilidad

**ARTÍCULO SÉPTIMO: GANADORES.** Los ganadores en las diferentes categorías podrán ser postulados a los Premios Nacionales de Alta Gerencia del Banco de Éxitos de la Administración Pública, previa presentación de los requisitos exigidos para dicha postulación.

**ARTÍCULO OCTAVO: OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS.** Los incentivos dispuestos para efectos de la premiación para la vigencia 2017 serán los siguientes:

| CATEGORIA  | CANTIDAD | PREMIO                               |
|--|----------|--------------------------------------|
| Nivel Asistencial                                | 4        | 1 Beca 100% para Pregrado en el País |
| Nivel Técnico                                    | 5        | 1 Beca 100% para Pregrado en el País |
| Nivel Profesional                                | 4        | 1 Beca 100% para posgrado            |
| Nivel Asesor                                     | 2        | 1 Beca 100% para posgrado            |
| Libre Nombramiento y Remoción                    | 1        | 1 Paquete Turístico                  |
| Mejor Servidor Público de Carrera Administrativa | 1        | 1 Paquete Turístico                  |
| Mejor Equipo de Trabajo 1º puesto                |          | 1 Paquete Turístico                  |
| Mejor Equipo de Trabajo 2º puesto                |          | 1 Paquete Turístico                  |
| Mejor Equipo de Trabajo 3º puesto                |          | 1 Paquete Turístico                  |

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Dando cumplimiento al Acuerdo Laboral 2016-2017, el nivel asistencial estará integrado por 2 servidores de carrera administrativa de la planta global y 2 servidores de Secretaría de Educación, al igual que en el nivel profesional estará integrado por 2 profesionales universitarios y 2 profesionales especializados de la planta global.

28  
MA





ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE  
DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

RESOLUCIÓN No. ( 4137-210.21.1434 ) DE 2017

(  
Agosto 15 )

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS  
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA  
2017"

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los ganadores y postulados serán tenidos en cuenta para criterios de desempate en los procedimientos internos de la provisión de los empleos mediante la modalidad de encargos, siempre y cuando cumplan con los requisitos para el cargo y no violen los derechos de carrera de otros Servidores Públicos.

PARÁGRAFO TERCERO: Los ganadores de becas, podrán beneficiar a un integrante de su núcleo familiar (para los efectos de este párrafo, se entenderá por núcleo familiar, el cónyuge o compañero(a) permanente, los hijos que dependan económicamente del Servidor Público).

PARÁGRAFO CUARTO: Los trámites de admisión e inscripción académica correrán a cargo del beneficiario y el pago se hará directamente a la institución educativa, previo cumplimiento de los requisitos legales.

PARÁGRAFO QUINTO: Los ganadores de la Categoría Individual en Nivel Asistencial, Técnico y Profesional, podrán elegir entre la beca asignada al Nivel o un Viaje de Turismo Social, el cual es personal e intransferible cuyo valor no podrá ser superior a quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

PARÁGRAFO SEXTO: Si en las fechas en que se realice el evento programado (Viaje), el Servidor Público ganador se encuentra en vacaciones deberá proferirse el acto administrativo que suspenda las mismas por parte del Servidor Público competente.

En caso que uno de los beneficiarios por fuerza mayor o caso fortuito no pueda disfrutar del estímulo (Viaje), tendrá derecho a igual número de días compensatorios a los que dará lugar dicha actividad.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: Los ganadores, tendrán un plazo máximo de ocho (8) meses para el disfrute de sus premios, los cuales serán prorrogables cuando exista alguna situación específica que así lo amerite. Así mismo, para los ganadores de becas, una vez matriculados en los programas respectivos, los estudiantes deberán acreditar buen rendimiento académico para continuar disfrutando del beneficio, para ello deberán enviar al Subproceso Capacitación y Estímulos de manera semestral la certificación académica pertinente.

De igual manera; los Servidores Públicos ganadores, deberán realizar las gestiones correspondientes en caso de ser necesario, de los permisos y comisiones de estudio ante la persona designada en cada organismo.

Los ganadores de viajes gozarán de los días de permiso destinados para el disfrute del premio.

29  
2017



RESOLUCIÓN No. ( 4137.010.21.1435 ) DE 2017

( Agosto 15 )

"POR LA CUAL SE ADOPTA LA METODOLOGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI VIGENCIA 2017"

Todos los postulados no ganadores, tendrán derecho a un día compensatorio, el cual se debe formalizar con el acto administrativo de postulación que se publicará a través de los diferentes medios de comunicación interna. La fecha máxima del disfrute de este día compensatorio será hasta la entrada en vigencia de la nueva Resolución de adopción y se coordinará con el Servidor Público del Nivel Directivo que tenga la competencia en su organismo.

ARTÍCULO NOVENO: GASTO Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL. El gasto que generen los beneficios o estímulos de que trata el presente Decreto, se hará con cargo al Rúbro. de Apropiación Presupuestal 4137/0- 1101/21020227/04019999999 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACION INSTITUCIONAL /Libre asignación/Bienestar Social/Dep/Admin/Gasto Gral., por valor de mil cuarenta millones ochocientos cincuenta mil veinte pesos (\$1.040.850.020), que se ejecutará previa disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO DÉCIMO: EVENTO DE PREMIACIÓN. Para el reconocimiento de los ganadores del Plan Anual de Incentivos de la Vigencia 2017, se extenderá una invitación formal a cada uno de los ganadores en sus diversas categorías y se realizará ceremonia antes del 30 de noviembre de 2017, procediendo a su posterior publicación del Acto Administrativo de Ganadores, a través de los medios de comunicación establecidos por la Administración Central Municipal.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Le corresponde al Subproceso de Capacitación y Estímulos remitir fotocopia del Diploma de Ganadores al Subproceso de Administración de Historias Laborales para la actualización del expediente laboral del Servidor Público.

#### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los 15 días del mes de Agosto de dos mil Diecisiete (2017).

HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID  
Director Administrativo

Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional

Revisó: Carlos Alberto Burgos Ramírez - Subdirector Administrativo de Gestión estratégica de Talento Humano  
Ángeles María Herrera Cáero- Profesional Especializado (E) - Proceso Gestión y Desarrollo Humano  
Jenny Isabel Vera Galvis, Profesional Universitario- Subproceso Capacitación y Estímulos  
Proyectó y Elaboró: Clara Yazmín Rodríguez R - Profesional Contratista - Subproceso Capacitación y Estímulos