

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

LA GERENTE GENERAL DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA – ICCU,

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, y en ejercicio de las facultades consagradas en los Decretos Ordenanzaes 261 de 2008 y 069 de 2015, y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 54, establece: *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (...)”*.

Que el Decreto 1227 de 2005 fue derogado por el Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.

Que el verdadero bienestar de las personas se fundamenta en una vida laboral definida, con claras perspectivas y compensaciones personales, profesionales y sociales y el Gobierno Nacional a través del Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, señala que las entidades deben organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación a través de un plan institucional.

Que el Decreto 1083 de 2015, título 10 artículo 2.2.10.8 establece *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño proporcionando 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 Constitución Política de Colombia, en el artículo 54, establece como obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, establece como objetivos de la capacitación:

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

“1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al 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 desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

PARÁGRAFO. *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 desarrollen la presente Ley”.*

Que el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación, integrado por un conjunto coherente de políticas y por una serie de componentes entre los que se incluyen las disposiciones legales, el plan nacional de formación de capacitación y los planes institucionales, recursos y organismos responsables.

Que de conformidad con lo establecido con el Decreto 1567 de 1998, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, contando para ello con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos.

Que el Decreto Ordenanzal No. 261 del 15 de octubre de 2008, en su artículo 17, numeral 17.22, y el Decreto Ordenanzal No. 068 de 2015, artículo 6, numeral 16.22 establece como una de las funciones del Gerente *“expedir los actos administrativos para la adopción de los manuales de procedimientos, la implementación de los sistemas MECI, gestión de calidad y ambiental, el reglamento interno de trabajo, de higiene y Seguridad Industrial y demás reglamentos administrativos de aplicación general”.*

Que el artículo décimo sexto del Decreto Ordenanzal No. 068 de 2015, numeral 16.18 indica que la Subgerente Administrativa y Financiera tiene la función de proponer y ordenar programas de capacitación técnica para los funcionarios del Instituto en áreas afines al objetivo del mismo, para estimular la incorporación de nuevas tecnologías, métodos de trabajo, conceptos de reingeniería y calidad en la búsqueda permanente de un alto rendimiento empresarial.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

Que el Concepto 4224 de 2008 emitido por la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, sugirió que *“(…) a juicio de esta Dirección, la capacitación que es objeto del presente pronunciamiento no hace parte de la educación formal y no formal de que tratan las normas a que se hizo mención anteriormente, sino que constituye una instrucción que debe impartirse a toda persona vinculada en la entidad que corresponda, con el propósito de garantizar la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Calidad que evidentemente contribuye al logro de los objetivos institucionales”*.

Que el Parágrafo Primero del Artículo 12, Título II de la Resolución No. 253 de 2016 *“Por el cual se definen los criterios para la implementación, reglamentación y desarrollo del programa de bienestar e incentivos en el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca”*, abordó dentro de su alcance los asuntos inherentes al acceso a los programas de capacitación, así: *“De conformidad con el Artículo 73 del Decreto 1225 de 2005, los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral no podrán participar de los programas de educación formal y no formal, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”*.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015 estableció que:

“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.

Que el artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015 establece *“Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”*.

Que el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”* estableció que:

“El literal g) del artículo 6o del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así:

“g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso,

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa””.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 establece:

“Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO. *El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”* (negrilla fuera del texto).

Que en el Parágrafo del artículo 19 de la Resolución No. 253 de 2016 *“Por el cual se definen los criterios para la implementación, reglamentación y desarrollo del programa de bienestar e incentivos en el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca”*, se estableció que: *“De acuerdo con el artículo 30 del decreto Nacional 1567 de 2008 tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los funcionarios de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y administrativo y operativo”* (negrilla fuera del texto).

Que no obstante lo anterior, en el artículo 28 de la Resolución No. 253 de 2016 *“Por el cual se definen los criterios para la implementación, reglamentación y desarrollo del programa de bienestar e incentivos en el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca”*, no se mencionaron los funcionarios de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y administrativo y operativo:

“REQUISITOS MEJOR EQUIPO DE TRABAJO: *Los requisitos deberán tener en cuenta los funcionarios del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca del Departamento, para conformar equipos de trabajo y presentar proyectos institucionales son los siguientes:*

Mínimo dos (2) funcionarios por equipo de trabajo.

(...)

3. Ser funcionario de carrera administrativa y acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, en los diferentes niveles jerárquicos, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

(...)” (negrilla fuera del texto).

Que, en el mismo sentido, en el artículo 31 de la Resolución No. 253 de 2016 *“Por el cual se definen los criterios para la implementación, reglamentación y desarrollo del programa*

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

de bienestar e incentivos en el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca”, no se mencionaron los funcionarios de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y administrativo y operativo:

“BECAS: Se constituye en un Incentivo educativo mediante el apoyo económico por parte de la entidad para pagar parcialmente los costos de matrícula que le supone cursar un programa completo de estudios de educación formal, pregrado educación de posgrado comprende los siguientes niveles:

- Especializaciones (relativas a programa de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales).
- Maestrías.
- Doctorados.

Este incentivo está orientado a **los funcionarios de carrera administrativa** que se encuentren en el nivel sobresaliente en su evaluación del desempeño.
(...)” (negrilla fuera del texto).

Que en el artículo 43 de la Resolución No. 253 de 2016 “Por el cual se definen los criterios para la implementación, reglamentación y desarrollo del programa de bienestar e incentivos en el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca”, no se mencionaron los funcionarios de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y administrativo y operativo:

“INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A LOS MEJORES FUNCIONARIOS POR NIVEL JERARQUICO Y AL MEJOR FUNCIONARIO DE TODOS LOS NIVELES

En la fecha que se celebre el día del servidor Público se proclamará en acto público a los **mejores funcionarios de carrera administrativa de cada nivel jerárquico** (asesor, profesional, técnico y asistencial) como reconocimiento a la labor meritoria desempeñada, así como al mejor funcionario del grupo seleccionado.
(...)” (negrilla fuera del texto).

Que en el artículo 44 de la Resolución No. 253 de 2016 “Por el cual se definen los criterios para la implementación, reglamentación y desarrollo del programa de bienestar e incentivos en el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca”, no se mencionaron los funcionarios de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y administrativo y operativo:

“PROCEDIMIENTO PARA SELECCIONAR A LOS MEJORES EMPLEADOS: Para seleccionar al mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada uno de sus niveles jerárquicos, así como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, con desempeño laboral en los niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:
(...)”

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

3. El Comité de Incentivos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, al recibo de los listados, seleccionará **el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico** a quienes hayan obtenido las más altas calificaciones.

4. **El mejor empleado de carrera de la entidad** será el que tenga la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel ocupacional.
(...)” (negrilla fuera del texto).

Que, en este orden, se hace necesario actualizar el reglamento que fija los criterios que desarrollan el sistema de capacitación y el sistema de estímulos e incentivos para el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

En mérito de lo expuesto, la Gerente del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca,

RESUELVE:

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CAMPO DE APLICACIÓN. Las disposiciones contenidas en el presente reglamento son aplicables a los empleados que conforman la planta de personal del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca y su grupo familiar de acuerdo con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 2. OBJETO. La presente resolución fija los criterios para la implementación, reglamentación y desarrollo del programa de Bienestar e Incentivos y del Plan Institucional de Capacitación para los funcionarios del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. Los planes y programas correspondientes a Bienestar e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación, se sustentan en los principios de acuerdo a la resolución No. 589 de fecha de noviembre de 2014, así:

1. Respeto por la Constitución y las leyes.
2. Liderazgo participativo.
3. Talento humano comprometido.
4. Trabajo en equipo.
5. Compromiso con la calidad integral.
6. Efectividad en el manejo de los recursos.
7. Excelencia en el servicio.
8. Gestión hacia la comunidad.
9. Justicia social y responsabilidad.
10. Autocontrol y tolerancia.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

ARTÍCULO 4. POLÍTICAS. Los planes y programas correspondientes a bienestar e incentivos y el plan institucional de capacitación, estarán orientados por las siguientes políticas generales.

Planeación: Las necesidades, formulación, ejecución y evaluación de los planes, programas y subprogramas, para el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, se determinarán por la administración.

Integralidad: Los planes, programas y subprogramas, tendrán como eje central el funcionario, buscando que éste crezca armónicamente en sus dimensiones cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica que desarrolle sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desarrollo personal.

Publicidad: Los programas que se adelanten en desarrollo de los planes anuales, deberá dárseles divulgación y publicidad necesarias en el ámbito del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, se comunicarán con la suficiente antelación al personal beneficiario, a través de la Subgerencia Administrativa y Financiera.

Legalidad: La formulación del programa de bienestar e incentivos y el plan institucional de capacitación del ICCU se realizará conforme a las normas aplicables y a las directrices y disposiciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

ARTÍCULO 5. POBLACIÓN OBJETO. Serán beneficiarios de estos programas, los servidores públicos de la planta de personal del ICCU y su grupo familiar, entendido este conforme a la evolución del concepto de familia establecido por la Corte Constitucional en la sentencia T/070/15, y cuando se demuestre su dependencia económica.

PARÁGRAFO. La Subgerencia Administrativa y Financiera definirá en cada uno de los programas de que trata el presente acto administrativo, la población a beneficiar.

ARTÍCULO 6. PROCEDIMIENTO. La Subgerencia Administrativa y Financiera, será la encargada de establecer y evaluar el diagnóstico de necesidades y diseñar el plan de capacitación, bienestar y estímulos anual con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento de los resultados y objetivos institucionales, para los cuales deberá:

1. En el primer trimestre de cada año, la Subgerencia Administrativa y Financiera, solicitará a todas las dependencias del ICCU, diligenciar el formulario de las necesidades, que facilite en cada unidad de gestión un proceso participativo de los

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

- funcionarios, de tal forma que permita identificar las necesidades de cada grupo de trabajo a nivel individual, familiar y organizacional.
2. En el primer trimestre del año respectivo. Las dependencias del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, presentarán a la Subgerencia Administrativa y Financiera, los requerimientos de Capacitación y Bienestar Social.
 3. El análisis de la ejecución de los planes y programas de la vigencia inmediatamente anterior.
 4. La Subgerencia Administrativa y Financiera, presentará los proyectos finales a la Gerencia General para su aprobación, consolidando la información a que se refieren los numerales anteriores, a más tardar en el segundo trimestre del respectivo año. La Comisión de Personal participará en la elaboración y vigilancia de la ejecución del plan de capacitación.
 5. Los planes institucionales de capacitación y bienestar social e incentivos, deberán guardar concordancia con el presupuesto de recursos de inversión asignados para cada una de las vigencias.
 6. La Subgerencia Administrativa y Financiera podrá realizar durante la vigencia del año los ajustes y modificaciones necesarias a los planes y programas de conformidad con las necesidades del servicio y la asignación presupuestal.

ARTÍCULO 7. CAPACITACIÓN. De conformidad con el artículo 4 del Decreto 167 de 1998 *“Es el conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de los servicios a la comunidad y al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”*.

Competencia: *“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes”*.

Formación: Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación No Formal: La educación no formal, hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a las pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

Inducción: Este programa procura fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, a desarrollar en éste las competencias comunes y por cada nivel del empleo público y a suministrar información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad.

ARTÍCULO 9. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN: La capacitación es una obligación de la administración, uno de los objetivos de la carrera administrativa, un derecho de los empleados públicos en los niveles de excelencia y constituye a su vez, un deber de estos, cuando sea patrocinada y/o autorizada por la administración para mejorar las capacidades, destrezas, conocimientos y competencias de los servidores públicos del ICCU.

Son objetivos de la capacitación según lo consagrado en el artículo 5 del Decreto 1567 de 1998, los siguientes:

1. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos.
2. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
3. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas. Los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades.
4. Fortalecer la capacidad individual y colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
5. Facilitar la preparación permanente de los empleados de acuerdo con sus competencias laborales, con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral, así como crear la expectativa de ascenso dentro de la carrera administrativa.
6. Incentivar el aprendizaje individual y en equipo.
7. Iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlos con el servicio público instruirlo acerca de la misión, visión objetivos y procedimientos de la Entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma a través del programa de Inducción.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

8. Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, al interior de la Entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta: facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios, a través del programa de Reinducción.
9. Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

ARTÍCULO 10.- MODALIDADES DE CAPACITACIÓN: Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

1. Misional o Técnica: Integran esta área las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad.

2. De Gestión: Esta área está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

ARTÍCULO 11.- CONFORMACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:

Estará conformado por:

1. Plan de aprendizaje por equipo,
2. Plan de aprendizaje individual,
3. Programa de Inducción,
4. Programa de Reinducción, y,
5. Programas de contingencia.

PLAN DE APRENDIZAJE POR EQUIPO: Es el conjunto de actividades de formación y capacitación programadas y desarrolladas para satisfacer necesidades de aprendizaje. Se formula a partir de las prioridades identificadas en la etapa de diagnóstico del diseño del Plan Institucional de capacitación y de las necesidades indicadas en la Evaluación del desempeño laboral.

PLAN DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL: Es aquel constituido por programas de capacitación, solicitados por dependencias, con el objetivo de que sus participantes multipliquen los conocimientos adquiridos para el logro de los objetivos propios de la misma.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN. Está orientado a propiciar la integración del servidor público a la cultura organizacional para crear identidad y sentido de pertenencia por la

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

Entidad, para desarrollar las competencias comunes y por cada nivel del empleo público, constituye el principal medio para suministrar información de la función Pública y del funcionamiento propio del ICCU. Deberá realizarse dentro los cuatro meses siguientes a la vinculación del servidor Público. A este programa tienen acceso los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

PROGRAMA DE REINDUCCION. Está dirigido a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Se implementarán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A este programa tienen acceso los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO: Está orientado a impartir preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con el objetivo de que se asimilen en la práctica las tareas asociadas con las funciones a desarrollar. Dicho entrenamiento será aplicado para atender en el corto plazo necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. Su duración no podrá superar las 160 horas y deberá estar dirigido por el funcionario que el Gerente General designe.

PROGRAMAS DE CONTINGENCIA. Son aquellos constituidos por los eventos de capacitación que se organicen para atender la demanda individual o grupal no prevista y que a juicio de la administración requiera. El cubrimiento de estos programas no podrá exceder del 20% de los recursos destinados a la capacitación de los funcionarios del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

El Subgerente Administrativo y Financiero, estudiará las solicitudes de capacitación individuales o de grupos de trabajo que no estén previstas en los programas anuales de capacitación establecidos y los enviará al Comité de Incentivos, quien tomará la decisión respectiva.

Dichas solicitudes deberán presentarse ante la Subgerencia Administrativa, por lo menos con diez (10) días de antelación al evento por escrito con el visto bueno del jefe inmediato adjuntando la información respectiva, o dentro del día hábil siguiente al recibo de la invitación cuando la misma se haya recibido en un término inferior.

ARTÍCULO 12.- ACCESO A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION. - *Para participar en cualquier programa de capacitación se requiere ser funcionario de la planta activa de personal del ICCU.*

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

La Subgerencia Administrativa y Financiera publicará y divulgará anualmente el plan Institucional de capacitación, que contendrá los proyectos de aprendizaje en equipo e individual con su respectiva oferta.

PARAGRAFO PRIMERO: *De conformidad con el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, los servidores públicos, independiente de su tipo de vinculación con el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, podrán participar de los programas de educación formal y no formal. Si el presupuesto es insuficiente, tendrán prioridad los empleados de carrera administrativa.*

PARAGRAFO SEGUNDO: *En todo caso, al implementarse el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se tendrá en cuenta lo sugerido mediante Concepto 4224 de 2008 emitido por la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, “(...) a juicio de esta Dirección, la capacitación que es objeto del presente pronunciamiento no hace parte de la educación formal y no formal de que tratan las normas a que se hizo mención anteriormente, sino que constituye una instrucción que debe impartirse a toda persona vinculada en la entidad que corresponda, con el propósito de garantizar la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Calidad que evidentemente contribuye al logro de los objetivos institucionales”.*

ARTÍCULO 13.- PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LAS CAPACITACIONES. - Para acceder a las capacitaciones, los funcionarios deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

1. La capacitación deberá obedecer a las necesidades estrictamente relacionadas para el cabal cumplimiento de sus funciones, acorde con la sustentación indicada en cada caso.
2. A partir de dicha necesidad el jefe de la Dependencia hará un diagnóstico de necesidades internas.
3. La capacitación ofrecida a mayor número de funcionarios tendrá prelación sobre la individual y debe ser equitativa y proporcional a todas las áreas, con excepción de casos, en que se justifique dar prelación a la individual, por la importancia y trascendencia del tema por la necesidad de la entidad.
4. Para la asistencia a los seminarios específicos y/ o programas de contingencia no organizados por el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, debe contarse con la aprobación previa del Subgerente Administrativo y Financiero, Vo.Bo. del Gerente General y ser solicitada por el Subgerente o Jefe de Oficina con una anterioridad no inferior a diez (10) días hábiles, anexando el folleto informativo del programa en el cual conste el contenido, lugar de realización, costos del mismo, fechas de inscripción y de realización, duración, nombre e identificación de la persona o entidad oferente, salvo que se trate de invitaciones recibidas con menor antelación, caso en el cual la solicitud debe efectuarse, a más tardar, dentro del día hábil siguiente al recibido de la misma.
5. Si la asistencia a los seminarios a que se refiere el anterior numeral implica desplazamiento fuera del Departamento, requerirá aprobación previa del Gerente

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

- General del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, para efectos de la comisión, pago de transporte y viáticos si a ello hubiere lugar.
6. Una vez autorizado un funcionario para asistir a la capacitación se le debe otorgar el tiempo para hacerlo y este a su vez debe cumplir con las obligaciones adquiridas mediante acta de compromiso, debe cumplir con puntualidad y responsabilidad.
 7. Antes de contratar actividades de capacitación se deben establecer las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenido, metodología, objetivos, duración y criterios de evaluación.

PARAGRAFO PRIMERO: En caso de haberse realizado todo el procedimiento para acceder a la capacitación y el funcionario no pueda asistir, este deberá dentro del término de tres (3) días hábiles siguientes remitir a la Subgerencia Administrativa y Financiera, comunicación suscrita por el jefe inmediato indicando los motivos de su inasistencia con las evidencias que así lo demuestren.

En caso de inasistencia injustificada, el funcionario no podrá acceder a ningún otro programa que forme parte del plan de capacitación para la vigencia respectiva.

La Subgerencia Administrativa y Financiera pondrá en conocimiento de la oficina de control interno disciplinario de dicha situación con el propósito de que se inicien las acciones disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 14.- OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES. El funcionario, tiene las siguientes obligaciones:

1. Participar en identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o su equipo de trabajo.
2. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir informes correspondientes a que haya lugar.
3. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
4. Servir de multiplicador fuera o dentro del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, cuando se requiera.
5. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
6. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

ARTÍCULO 15.- DEFINICION DE BIENESTAR SOCIAL: En desarrollo de lo previsto en el artículo 20 del Decreto 156 7 de 1998 y el artículo 69 y siguientes del Decreto 1227 de 2005, 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 el desarrollo integral del empleado, el

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como deben permitir elevar los niveles de satisfacción. Eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio al Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

ARTICULO 16.- BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios de estos programas los servidores públicos y su grupo familiar del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca (entiéndase por grupo familiar el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependen económicamente de él).

A su vez la sentencia T/ 0 70 / 15 La honorable Corte Constitucional evoluciona el concepto de familia en Colombia y entiéndase por ella: “(...) *aquella comunidad de personas emparentadas entre sí por vínculos naturales o jurídicos, que funda su existencia en el amor, el respeto y la solidaridad, y que se caracteriza por la unidad de vida o de destino que liga íntimamente a sus integrantes más próximos*”.

Entendiendo de lo anterior y para dar mayor cobertura al grupo familiar de los funcionarios, serán beneficiados con todas aquellas actividades de bienestar, que se auspicien con recursos gestionados con el sector público y privado, los hijos mayores o nietos siempre y cuando demuestren que dependen económicamente del funcionario.

PARAGRAFO. La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar, será la que se encuentre reportada por el funcionario en la versión actualizada de la ficha técnica del Grupo familiar. Es obligación del servidor Público su actualización y remisión formal a la Subgerencia Administrativa y Financiera.

ARTÍCULO 17.- PROGRAMAS. Buscan satisfacer las necesidades de los funcionarios y su grupo familiar en los programas de protección y servicios sociales, en las esferas psicológica, social, cultural, económica, de realización personal y profesional, que se relacionan a continuación:

1. **DEPORTIVOS:** Con este programa, se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y la solidaridad entre los funcionarios.
2. **RECREATIVOS Y VACACIONALES:** Pertenecen todas y cada una de las actividades de carácter lúdico y recreativos que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de su grupo familiar.
3. **CULTURALES:** Con este programa se busca generar espacios de producción de cultura, donde los funcionarios tengan la oportunidad de desarrollar las actividades artísticas, literarias y científicas.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

4. **TURÍSTICOS:** Con este programa se pretende que los funcionarios y su grupo familiar, tengan un mayor conocimiento sobre la historia, la geografía, la cultura y la idiosincrasia de los municipios del Departamento de Cundinamarca.
5. **LABORAL:** Contribuye a desarrollar valores organizacionales en función de una cultura al servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad. Así mismo, medir el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar las estrategias de intervención.
6. **PROMOCION Y PREVENCION A LA SALUD:** Promoción, prevención y protección del estado de salud de los funcionarios y de su grupo familiar.
7. **CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS:** u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que pueden ser gestionadas en convenios con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
8. **VIVIENDA:** Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
9. **CAMBIO ORGANIZACIONAL:** Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar las acciones de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den cambios de procesos de reforma organizacional.
10. **PREPENSIONADO:** Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
11. **TRABAJO EN EQUIPO:** Fortalecer el trabajo en equipo. 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 empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

ARTÍCULO 18.- FINALIDADES DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL: Las finalidades de los programas de bienestar son las siguientes:

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
2. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
4. 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 empleados y de su grupo familiar.
5. Procurar la calidad y la respuesta real de los servicios sociales que prestan las entidades especializadas de protección y previsión social a los empleados y su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

CAPITULO II. PLAN DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 19.- PLAN DE INCENTIVOS: El plan de incentivos se establece anualmente para los funcionarios que conforman la planta de personal del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, con el fin de reconocer el nivel de excelencia en su desempeño, está integrado por los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

El jefe de la entidad adoptará anualmente el *Plan de Incentivos Institucionales* y señalará en él los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, y se elabora, de acuerdo con el presupuesto de gastos de inversión, asignado para cada vigencia al Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

PARAGRAFO 1: De acuerdo con el artículo 30 del decreto Nacional 1567 de 1998 tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los funcionarios de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y administrativo y operativo.

PARAGRAFO 2: De acuerdo con el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 y exclusivamente para efectos del otorgamiento de incentivos, los funcionarios de libre

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

nombramiento y remoción de los niveles profesionales, técnico y administrativo y operativo, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en el Instituto para los empleados de carrera.

PARAGRAFO 3: Los plazos de concertación de objetivos y de evaluación del desempeño de los funcionarios de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y administrativo y operativo se asimilará al establecido para los funcionarios inscritos en carrera administrativa y se presentarán debidamente diligenciados y firmados a la Subgerencia Administrativa y Financiera en los plazos establecidos para este propósito.

La primera concertación de objetivos laborales de los funcionarios de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y administrativo y operativo tendrá un plazo máximo el día 31 de Julio de 2021 para su formulación contados a partir de la publicación del presente acto administrativo, y será de seis (6) meses, es decir el período iniciará el 1 de agosto de 2021 y finalizará el 31 de enero de 2021. Una vez concluido el primer ciclo de evaluación, la concertación de objetivos laborales y la evaluación del desempeño laboral deberán efectuarse en forma concomitante con la evaluación anual, en las fechas aplicables a los funcionarios inscritos en carrera administrativa, así:

Actividad	Fecha de presentación	Período aplicable
Concertación de objetivos laborales	Dentro de los primeros 15 días del mes de febrero de cada vigencia	Del 1 de febrero de la vigencia actual al 31 de enero de la siguiente vigencia
Evaluación parcial del desempeño laboral	Dentro de los primero 15 días del mes de agosto de cada vigencia	Del 1 de febrero al 31 de julio de la actual vigencia
Evaluación definitiva del desempeño laboral	Dentro de los primero 15 días del mes de febrero de la siguiente vigencia	Del 1 de agosto de la actual vigencia al 31 de enero de la siguiente vigencia Se consolida con la evaluación parcial.

ARTÍCULO 20- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE INCENTIVOS: El comité de Incentivos está integrado por:

1. El Gerente del Instituto o su delegado;
2. El Subgerente Administrativo y Financiero o quien haga sus veces, quien preside el Comité.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

3. Los representantes de los empleados, principal y suplente, ante la Comisión de Personal.

PARÁGRAFO: Actuará como Secretario del Comité de Incentivos, El Subgerente Administrativo y Financiero del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

ARTICULO 21.- REUNIONES DEL COMITE DE INCENTIVOS: Se reunirá en forma ordinaria dos (2) veces al año, y de forma extraordinaria por solicitud de uno de los miembros del Comité.

PARAGRAFO. - De cada reunión se levantará el acta respectiva, la cual se numerará en forma continua y serán suscritas por el presidente, el secretario del Comité y por cada uno de los integrantes del mismo.

ARTÍCULO 22.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS: Son funciones del Comité de Incentivos, las siguientes:

1. Aprobar el Plan Anual de Capacitación y el Plan Anual de Bienestar Social e incentivos, de acuerdo con las necesidades de cada dependencia.
2. Aprobar o no las solicitudes de incentivo educativo, que se presenten en el transcurso de cada vigencia, de conformidad con los parámetros establecidos en esta Resolución.
3. Participar en la evaluación de los programas y proponer estrategias de mejoramiento o propuestas de reprogramación, atendiendo las necesidades de los funcionarios y de las distintas dependencias.
4. Atender las reclamaciones que presenten los funcionarios en relación con la ejecución del plan o asignación de incentivos.
5. Estudiar y aprobar los convenios que deba suscribir el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca-ICCU, con los Centros Educativos para efectos de Incentivos Educativos.
6. Seleccionar anualmente al mejor funcionario de carrera administrativa y de cada uno de niveles jerárquicos que lo conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, los mejores equipos de trabajo (primero, segundo y tercero) observando los criterios y parámetros señalados en la presente Resolución.
7. Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros y criterios señalados en la presente Resolución.
8. Dirimir los empates que se presenten en los procesos de selección de los mejores equipos de trabajo, mejor funcionario de carrera administrativa y de cada uno de los niveles jerárquicos y de incentivos educativos.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

9. Evaluar semestralmente los planes de Capacitación y de Bienestar Social e Incentivos, que se hayan ejecutado con el objeto de realizar, los ajustes a que haya lugar.

ARTÍCULO 23.- FUNCIONES DE LA SECRETARIA DEL COMITÉ DE INCENTIVOS: Son funciones de la secretaria del Comité de Incentivos, las siguientes:

1. Citar a reunión a los integrantes del comité.
2. Levantar las actas de cada reunión de los comités y tener la custodia de ellas.
3. Recibir y revisar previamente a las reuniones del Comité, las solicitudes de capacitación e incentivos y la documentación aportada y en caso de que estas no se ajusten a los requisitos contemplados en la presente Resolución serán devueltas con el fin de que se subsanen las inconsistencias registradas.
4. Solicitar a la Subgerencia Administrativa y Financiera del ICCU, las disponibilidades presupuestales que sean necesarias para el desarrollo de los programas de capacitación, bienestar social e incentivo.
5. Comunicar a los interesados la aprobación de capacitación, bienestar social e incentivos.
6. Informar a los funcionarios sobre la aprobación o rechazo de sus solicitudes.
7. Presentar el informe periódico sobre la ejecución presupuestal respecto del rubro de capacitación y bienestar social, en las sesiones ordinarias del Comité de incentivos.
8. Presentar al Comité de Incentivos, el informe anual, sobre la ejecución y seguimiento de las capacitaciones realizadas e incentivos otorgados con sus respectivas estadísticas.

ARTÍCULO 24.- INCENTIVOS PECUNIARIOS: Es un reconocimiento económico que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral al mejor equipo de trabajo.

ARTÍCULO 25.- EQUIPO DE TRABAJO: Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.

ARTÍCULO 26: INCENTIVO AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO. Consiste en un reconocimiento económico hasta de seis (06) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el mejor equipo de trabajo del Instituto de Infraestructura y concesiones de Cundinamarca, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y el concepto del Comité de Incentivos.

PARAGRAFO. - La asignación de los incentivos pecuniarios indicados en el presente artículo, está sujeto a las respectivas disponibilidades presupuestales, dentro de las políticas

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

y criterios que, en desarrollo de la presente resolución, se adopten por el Comité de Incentivos.

ARTÍCULO 27.- CONVOCATORIA MEJOR EQUIPO DE TRABAJO: La Subgerencia Administrativa y Financiera, convoca anualmente a los servidores públicos del Instituto de Infraestructura y concesiones de Cundinamarca, ICCU, para que se inscriban y presenten proyectos institucionales, enmarcados dentro del Plan de Desarrollo Departamental.

ARTÍCULO 28.- REQUISITOS MEJOR EQUIPO DE TRABAJO: *Los requisitos deberán tener en cuenta los funcionarios del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca del Departamento, para conformar equipos de trabajo y presentar proyectos institucionales son los siguientes:*

Mínimo dos (2) funcionarios por equipo de trabajo.

1. Los equipos de trabajo deberán inscribirse ante la Subgerencia Administrativa y Financiera del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

2. Los funcionarios integrantes del equipo de trabajo pueden pertenecer a una o a distintas dependencias.

3. Ser funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnica y asistencial y acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, en los diferentes niveles jerárquicos, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

4. Se deberá acreditar el tiempo de servicios continuo con el Departamento, no inferior a un (1) año.

5. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

ARTÍCULO 29.- EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS INSTITUCIONALES - MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.

1. El proyecto debe estar enmarcado dentro del Plan de Desarrollo.
2. El proyecto institucional inscrito, para ser evaluado debe haber concluido.
3. Los resultados del trabajo deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

ARTÍCULO 30.- SELECCIÓN MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO: Para la selección de los mejores equipos de trabajo se tendrá en cuenta las siguientes reglas:



RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

1. El Comité de incentivos realizará audiencias periódicas, para que los equipos de trabajo inscritos sustenten su desempeño y logros.
2. Todos los equipos de trabajo deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados del Instituto de Infraestructura y concesiones de Cundinamarca.
3. El Comité de Incentivos, será el encargado de establecer los parámetros de la evaluación y de calificar.
4. El Comité de incentivos, seleccionará los equipos de trabajo en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones y calificaciones obtenidas. Este resultado será consignado en el acta que deberá ser firmada por los integrantes y remitido a la Subgerencia Administrativa y Financiera para lo de su competencia.
5. El Gerente de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de incentivos y el concepto del Comité de Incentivos, mediante acto administrativo asignará los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.
6. Los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar, se les asignará incentivos no pecuniarios.

PARÁGRAFO PRIMERO: - El Plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo, será el 30 de noviembre de cada año.

PARAGRAFO SEGUNDO: - El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse a través del Presupuesto de Gastos Generales de Instituto de Infraestructura y concesiones de Cundinamarca, en electivo y en su totalidad al mejor equipo de trabajo y por partes iguales.

ARTÍCULO 31- BECAS: *Se constituye en una Incentivo educativo mediante el apoyo económico por parte de la entidad para pagar parcialmente los costos de matrícula que le supone cursar un programa completo de estudios de educación formal, pregrado educación de posgrado comprende los siguientes niveles:*

- *Especializaciones (relativas a programa de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales).*
- *Maestrías.*
- *Doctorados.*

Este incentivo está orientado a los funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial que se encuentren en el nivel sobresaliente en su evaluación del desempeño.

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

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

ARTICULO 32.- REQUISITOS PARA ACCEDER A LAS BECAS: Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos que otorga el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca-ICCU.

1. Acreditar tiempo de servicios continuo, no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar el nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

PARÁGRAFO PRIMERO: - Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio no podrán participar del incentivo educativo.

ARTÍCULO 33- PROCEDIMIENTO PARA APROBAR BECAS:

1. Presentar solicitud escrita al Gerente del Instituto de Infraestructura y concesiones de Cundinamarca, con el Visto bueno del jefe inmediato y en donde conste:
 - Que ha sido aceptado para cursar el programa académico.
 - Duración del programa académico.
 - Costo del programa académico
 - Pertinencia del programa académico.
 - Compensación del tiempo de estudio que utilice en horas laborales.
2. Haber aprobado todas las materias con un promedio mínimo de tres cinco (3.5) o su equivalente, en el semestre inmediatamente anterior al programa solicitado. Si se trata del primer semestre deberá anexar certificado de notas del último periodo académico formal aprobado.
3. No haber recibido incentivo educativo o beca en ninguna entidad del Departamento.
4. La Subgerencia Administrativa, revisará y verificará el cumplimiento de requisitos, antecedentes y hoja de vida, en un término no superior a 15 días hábiles lo remitirá al Comité de Incentivos para lo de su competencia.
5. Estas solicitudes solo serán recibidas durante los meses de mayo y junio y noviembre y diciembre de cada vigencia.

ARTÍCULO 34.- LÍMITE DE LAS BECAS. - El incentivo educativo se concederá para cursar el año, semestre o ciclo según sea la modalidad de estudio y cubrirá el costo de la matrícula del semestre para el cual se está solicitando el incentivo educativo, sin exceder los seis (6) salarios mínimos legales vigentes.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

ARTÍCULO 35.- CRITERIOS DE SELECCIÓN: El comité de Incentivos, tendrá como criterios para recomendar la asignación del respectivo incentivo educativo, evaluables hasta por un total de cien (100) puntos, los siguientes:

1. **Evaluación del Desempeño:** Atendiendo las normas que sobre el particular se consagran en las normas legales. Este criterio tendrá una asignación de veinte (20) puntos.
2. **Pertinencia de los estudios:** Atendiendo las funciones que desempeña el funcionario que se postula para el respectivo incentivo. Por este criterio se asignará una calificación máxima de treinta (30) puntos.
3. **Evaluación Académica:** Se tendrá en cuenta el promedio Académico obtenido por el funcionario solicitante en el último año o semestre académico cursado según sea la modalidad de estudio, así:

3.1. Cuando la solicitud sea para el primer semestre de posgrado, se tendrán en cuenta las notas obtenidas en el último año, semestre o ciclo cursado en Instituciones de Educación Superior.

3.2. Cuando la solicitud sea para el segundo semestre o posteriores de posgrado, se tendrán en cuenta las notas obtenidas en el semestre o ciclo inmediatamente anterior.

3.3. Cuando la solicitud sea para cursar el primer semestre de educación superior formal pregrado, se tendrán en cuenta las notas del último periodo académico cursado en las instituciones educativas como bachiller.

3.4. Cuando la solicitud sea para cursar el segundo o posteriores periodos académicos de educación superior a cursar, se tendrá en cuenta el promedio obtenido en el periodo inmediatamente anterior del semestre, año o ciclo cursado en las instituciones de educación superior.

Los anteriores criterios tendrán una asignación máxima de cincuenta (50) puntos.

PARÁGRAFO: - A los funcionarios que no asistan a las capacitaciones que ha programado el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, se descontará sobre el puntaje total obtenido en los criterios de evaluación del incentivo, veinte (20) puntos por cada programa, curso o capacitación en las que han estado ausentes, sin justa causa motivada y avalada por la Subgerencia Administrativa y Financiera.

ARTÍCULO 36- PONDERACION DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA LAS BECAS

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

Con base en la ponderación de criterios del artículo anterior, la valoración de cada solicitud se puntuará así:

1. Evaluación del desempeño: Corresponde a la última calificación vigente y en firme, y el puntaje obtenido de acuerdo con la siguiente ponderación:

- | | | |
|----|---------------------------------------|-----------|
| a. | 100% más uno a tres factores | 20 puntos |
| b. | Del 97% a 99% más dos a tres factores | 15 puntos |
| c. | Del 95% a 96% más dos a tres factores | 10 puntos |

Esta escala se ajustará de acuerdo a la vigencia de la norma aplicable a la evaluación de desempeño.

2. Pertinencia de los estudios: Se evalúa el programa que aspira el funcionario en relación con las funciones que desempeña al momento de la solicitud.

- | | | |
|----|-------|-----------|
| a. | Alta | 30 puntos |
| b. | Media | 20 puntos |
| c. | Baja | 10 puntos |

3. Evaluación Académica: En relación con las notas y evaluaciones promedio del último semestre o año académico, según sea la modalidad que cursó el funcionario solicitante en programas de formación (grado o título profesional obtenido) o de perfeccionamiento (último postgrado, especialización o maestría cursada).

- | | | |
|----|--|-----------|
| a. | Más de 4.5 o u equivalente en adelante | 50 puntos |
| b. | Más de 4.0 y 4.4 en promedio | 30 puntos |
| c. | Más de 3.5 y 3.9 en promedio | 15 puntos |

ARTÍCULO 37.- SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS DE LAS BECAS. La selección de beneficiarios será realizada por el Comité de Incentivos con base en la información que suministre la Subgerencia Administrativa y Financiera, previa verificación de la asistencia a las capacitaciones programadas por el Instituto y observando lo señalado en el artículo anterior.

1. Quien obtenga entre 90 y 100 puntos, será beneficiario del costo del periodo académico sin exceder los seis (6) salarios mínimos legales vigentes.
2. Quien obtenga un puntaje entre 70 y 89 puntos, será beneficiado del costo del periodo académico, sin exceder los cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
3. Quien obtenga más de 50 y 69 puntos, será beneficiario del costo del periodo académico sin exceder los cuatro (4) salarios mínimos legales vigentes.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

4. Quien obtenga Menos de 49 puntos, será beneficiario del costo del periodo académico sin exceder los tres (3) salarios mínimos legales vigentes.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: - En caso de presentarse empate en la puntuación de los aspirantes el Comité de Incentivos dará prelación al puntaje más alto obtenido en la última evaluación del desempeño debidamente ejecutoriada a la fecha de la solicitud. Si persiste el empate se sorteará.

PARÁGRAFO TERCERO: - El otorgamiento del incentivo económico se hará por acto administrativo motivado, expedido por el Gerente del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, y en el mismo se determinará el monto, sin exceder los límites señalados en este reglamento. En todos los casos estará sujeto a las disponibilidades presupuestales existentes.

ARTÍCULO 38.- COMPROMISOS DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS BECAS: Al ser seleccionado como beneficiario de un programa de incentivo educativo, el servidor deberá acatar lo siguiente:

1. Presentar certificado de notas a la finalización de cada período.
2. Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, ICCU.
3. Servir de capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando lo requiera la administración.
4. Finalizado el programa y si existe como requisito académico, deberá entregar una copia del acta de grado a la Subgerencia Administrativa y Financiera del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.
5. En el evento que un empleado se retire voluntariamente del Instituto de Infraestructura y concesiones de Cundinamarca, antes de un lapso de tiempo de trabajo igual a la duración de los periodos académicos por los cuales haya sido beneficiario de incentivo económico, deberá efectuar la devolución en forma proporcional al tiempo que le falte para la culminación del período por el que recibió el incentivo educativo.
6. Suscribir una carta de compromiso, cuyo objeto es garantizar la devolución del incentivo económico, al Instituto de Infraestructura y concesiones de Cundinamarca por el valor del periodo académico en caso de no aprobarlo, por retirarse del programa sin justa causa. O de presentarse alguna de las causales que se refiere el artículo siguiente.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

ARTÍCULO 39.- DEVOLUCIÓN DEL VALOR DE LA BECA: El funcionario beneficiario del incentivo económico perderá la ayuda otorgada y estará obligado a su reintegro si ya fue cancelada, en los siguientes casos:

1. Por retiro voluntario del Instituto de Infraestructura y concesiones de Cundinamarca, sin que hubiere completado el tiempo de reposición de que trata el artículo anterior, en cuyo caso deberá reintegrar el porcentaje del incentivo económico que le hiciera falta.
2. Destitución como resultado de un proceso disciplinario.
3. Insubsistencia como resultado de una calificación no satisfactoria.

ARTÍCULO 40.- PROCEDIMIENTO DE DEVOLUCION DE LA BECA: Para efecto de una devolución del incentivo económico se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

1. La Secretaría del Comité de Incentivos, informará al funcionario por escrito el valor a devolver cuando a ello hubiere lugar.
2. El reintegro del valor del incentivo económico podrá efectuarse por descuentos en partes iguales al salario del funcionario en forma mensualizada previa autorización expresa para efectuar le descuento de dicha suma por nómina, requisito de carácter obligatorio para el otorgamiento del incentivo.
3. De otra forma el reintegro del incentivo económico se realizará por consignación efectuada en la Tesorería General o en la Dependencia competente para el efecto, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación del requerimiento efectuado por la Subgerencia Administrativa y Financiera.
4. Una vez efectuado el reintegro, el beneficiario allegará el recibo de pago ante la Subgerencia Administrativa y Financiera del Instituto de Infraestructura y concesiones de Cundinamarca, para el trámite que corresponda.
5. Si durante el tiempo establecido anteriormente el funcionario no efectúa el reintegro del dinero, se someterá a las investigaciones administrativas o Disciplinarias a que haya lugar como al proceso de recobro correspondiente.

PARAGRAFO. - El presente procedimiento de devolución aplica para todo tipo de capacitación formación o educación definida en artículo 7 de la presente resolución.

ARTÍCULO 41.- INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Los incentivos no pecuniarios consisten en reconocimientos por servicios prestados a la entidad, a los mejores empleados de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado en los niveles de excelencia que busca darles sentido de pertenencia a los funcionarios de la Entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado.

ARTÍCULO 42.- RECONOCIMIENTO AL SERVICIO. Reconocimiento público a los funcionarios que han permanecido en forma continua e ininterrumpida al servicio del Departamento por más de 15, 20, 25, 30 y 35 años; ceremonia que se efectuará en la fecha

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

que celebre el *Día del Servidor Público* El derecho a obtener la distinción se perderá si el funcionario ha sido objeto de sanción disciplinaria en el último año anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

ARTÍCULO 43- INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A LOS MEJORES FUNCIONARIOS POR NIVEL JERARQUICO Y AL MEJOR FUNCIONARIO DE TODOS LOS NIVELES

En la fecha que se celebre el día del servidor Público se proclamará en acto público a los mejores funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnica y asistencial como reconocimiento a la labor meritoria desempeñada, así como al mejor funcionario del grupo seleccionado.

Estos servidores tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado con aprobación del jefe inmediato, el cual podrá escoger libremente y utilizarlo dentro del año siguiente a la expedición de la Resolución, como estímulo a la excelencia en el ejercicio de la función pública asignado.

PARÁGRAFO: - *A más tardar el día 20 del mes de junio de cada año, la Subgerencia Administrativa y Financiera, elaborará los listados de los funcionarios opcionados para alcanzar la distinción.*

El derecho de obtener la distinción se perderá si el opcionado ha sido objeto de sanción disciplinaria en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

ARTÍCULO 44. PROCEDIMIENTO PARA SELECCIONAR A LOS MEJORES EMPLEADOS:

Para seleccionar al mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada uno de sus niveles jerárquicos, así como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, con desempeño laboral en los niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

- 1. A partir del 15 de junio de cada año y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el Comité de Incentivos, dará el inicio al proceso de selección.*
- 2. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la Subgerencia Administrativa y Financiera, deberá presentar al Comité de Incentivos el listado de los empleados de la entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de sobresaliente y que cumplan con los requisitos establecidos.*
- 3. El Comité de Incentivos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, al recibo de los listados, seleccionará el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial a quienes hayan obtenido las más altas calificaciones.*
- 4. El mejor empleado de la entidad bien sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, será el que tenga la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel ocupacional.*
- 5. El Comité ofrecerá a los seleccionados los incentivos no pecuniarios previstos en el plan anual de la institución. El mejor empleado de libre nombramiento y remoción podrá optar por los incentivos que se establezcan para estos servidores.*

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

6. De lo anterior el Comité de incentivos, elaborará un acta que firmarán todos sus integrantes y será enviada a la Subgerencia Administrativa y financiera, para que se proyecte el acto administrativo que formalice la selección y la asignación de los incentivos.

7. El acto administrativo que exalte a los mejores servidores públicos deberá ser publicado en el medio que para tal efecto disponga el Instituto, y copia del mismo se remitirá a la hoja de vida de los funcionarios seleccionados.

PARÁGRAFO PRIMERO:- En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados y que corresponda al primer lugar, se calificarán sus aportes personales extraordinarios realizados durante el periodo correspondiente a la última calificación de los servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así para los empleados de los niveles técnico, administrativo, se tendrá en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o cambiar procedimientos.

Para los empleados de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos, investigaciones, libros o en general documentos resultado de estudios y que aporten a la entidad, así mismo en el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, o su participación en representación de la entidad como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.

PARÁGRAFO SEGUNDO:- En ausencia de los parámetros establecidos en el parágrafo anterior, el Comité de Incentivos efectuará sorteo público para dirimir el empate y seleccionará sorteo público para dirimir el empate y seleccionará al beneficiario del mismo.

ARTÍCULO 45. CRITERIOS DE VALORACION PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS POR NIVEL JERARQUICO Y MEJOR FUNCIONARIO DE TODOS LOS NIVELES.

- 1. Resultado de la evaluación de Desempeño Laboral.** Calificación sobresaliente radicada en la Subgerencia Administrativa y Financiera a 15 de febrero del año, correspondiente a la vigencia inmediatamente anterior.
- 2. Educación formal.** Se tendrá en cuenta los títulos acreditados y debidamente certificados que reposen en la Historia Laboral de cada funcionario, en el momento de hacer la revisión.
- 3. Educación No formal.** Se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos y debidamente certificados, durante el mismo periodo de la última evaluación de desempeño.
- 4. Evaluación de gestión por dependencia.** De la vigencia inmediatamente anterior de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla.
- 5. Cumplimiento de factores del nivel sobresaliente.** De conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

CRITERIO DE VALORACIÓN	PUNTAJE MÁXIMO	RANGOS	PUNTOS
Resultado de la evaluación de desempeño laboral	40	Puntuación proporcional al total de la calificación del desempeño laboral	40
Educación formal	25	Bachiller	5
		Pregrado nivel Técnico Profesional o Tecnólogo	11
		Pregrado nivel Universitario	14
		Posgrado a nivel de Especialización	17
		Posgrado a nivel de Maestría o Doctorado	25
Educación no formal	10	1-30 horas	3
		31-60 horas	4
		61-100 horas	6
		101-200 horas	8
		Más de 200 horas	10
Evaluación de la gestión por dependencia	25	50%-60%	5
		61%-70%	10
		71%-80%	15
		81%-90%	20
		91%-100%	25
Total	100		

6. Documentación y formalización. De lo anterior el comité de incentivos elaborará un acta y firmarán todos sus integrantes con la recomendación para que la Gerencia General mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos.

PARAGRAFO PRIMERO: En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios y que corresponda al primer lugar, en aras de garantizar la equidad en los diferentes niveles jerárquicos, se resolverá a través de sorteo público en presencia de los candidatos y del comité de incentivos que garantice la transparencia.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los funcionarios que hayan sido exaltados por la excelencia en el servicio de la función pública en la vigencia inmediatamente anterior, serán declarados fuera de concurso para la vigencia a evaluar.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

ARTÍCULO 46.- RECONOCIMIENTO AL MEJOR AMIGO DEL ICCU: El día de amor y amistad, se entregará mención de honor al funcionario que sea elegido por votación de los todos los funcionarios del ICCU, como "EL MEJOR AMIGO ICCU", resaltando la amistad, la incondicionalidad, el compañerismo, la complicidad, la lealtad, la confianza, la tolerancia y la honestidad.

El servidor elegido tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado, y adicionalmente se premiará con un bono de bienestar social.

El derecho a obtener la distinción se perderá si el funcionario ha sido objeto de sanción disciplinaria en el último año anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

ARTÍCULO 47.- OTROS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS – PERMISOS ESPECIALES. Se concederá un (1) día de descanso remunerado por cada uno de los funcionarios de todos los niveles en la fecha de su cumpleaños. En el evento de que dicha fecha sea día no hábil, se concederá el día hábil siguiente.

PARAGRAFO PRIMERO: El ICCU podrá incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: traslados, encargos, comisiones, reconocimientos públicos a labor meritoria.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los traslados y encargos y comisiones se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan.

TITULO IV DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 48.- DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL: Los programas de Bienestar Social e incentivo y capacitación, que se establezcan mediante la presente Resolución están sujetos a la disponibilidad presupuestal y a las normas de la austeridad en el gasto público vigentes.

ARTICULO 49. INTEGRACION NORMATIVA: Los vacíos que surjan en la aplicación e interpretación de la presente Resolución se suplirán con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los Decretos nacionales 1567 de 1998 y 1083 de 2015, en las disposiciones que sobre la materia regulen los aspectos similares del orden nacional.

RESOLUCIÓN No. 282 DE 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

ARTÍCULO 50.- VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 253 de 2016.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá a los, 09 días del mes de Junio de 2021.

NANCY VALBUENA RAMOS
Gerente General

Vo.Bo.: Germán Alirio Meléndez Campos – Jefe Oficina Asesora de Gestión Jurídica y Contractual
Revisó: Adriana Patricia Berbeo Ortega – Subgerente Administrativa y Financiera
Revisó: Catalina Rodríguez Cardona - Profesional Especializado
Revisó: Yohana Paola Solano Carrillo - Profesional Universitario (E)
Proyectó actualización: Samuel Leonardo Villamizar Berdugo – Contratista SAYF

