

Gaceta

— No. 8745 —

Atlántico
para la Gente



GOBERNACIÓN DEL
ATLÁNTICO

RESOLUCION No.016 de 2023

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”

RESOLUCION No. 017 de 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”

RESOLUCION No. 018 DE 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”

DECRETO No 011 DE 2023

POR MEDIO DEL CUAL SE HACE UN ENCARGO

DECRETO N° 000022 DE 2023

POR MEDIO DEL CUAL SE CANCELA UNAS CUENTAS POR PAGAR

DECRETO No. 023 DE 2023

“Por medio del cual se convoca a sesiones extraordinarias a la Asamblea Departamental del Atlántico”

DECRETO N° 000025 de 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE REALIZA UNA REORIENTACION DE LAS RENTAS DE FINANCIAMIENTO DEL AHORRO AL FONPET PARA LA VIGENCIA FISCAL DEL 2023”



**RESOLUCION No.016 de 2023
(30 de enero de 2023)**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”

EL SECRETARIO DE INTERIOR ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DE GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las contenidas en el Artículo 305 de la Constitución Política, la Ley 1567 de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto- Ley están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, Planes de Bienestar Social e Incentivos”.

Que de conformidad con el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998, “Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales en la gestión del mejor empleado y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

Que el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, estipula: “Bienestar Social”. Los Planes 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 mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del Empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

Que los numerales 4 y 5 del artículo 33 de la ley 734 de 2002 señalan:

“(...) Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:(...)”

(...)

3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.



4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

(...)"

Que el parágrafo del artículo 36 de la ley 909 de 2004, establece:

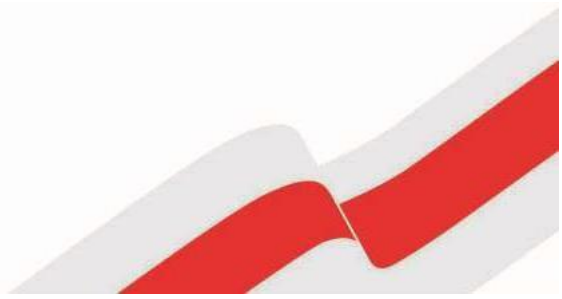
"(...) PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. (..)"

Que el Decreto nacional 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en sus artículo 2.2.10.6 y 2.2.10.7 en cuanto a la identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar, cita que responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional, para lo cual adelantaran particularmente, medición del clima laboral (por lo menos cada dos años), evaluación de la adaptación al cambio organizacional y la desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, identificación de la cultura organizacional y definición de los procesos para la consolidación de la cultura deseada, fortalecimiento del trabajo en equipo, así como la realización de programas de incentivos.

Que de acuerdo con las normas que rigen la Función Administrativa, es obligación del Estado ofrecer a los servidores, ambientes de trabajo propicios para la integración y la interacción, así como para la formación y el bienestar social laboral del empleado y su familia, de tal manera que se logre un clima laboral que redunde en la mejor prestación de las funciones que hacen parte de la misión institucional.

Que mediante Resolución No. 000011 de enero 30 del 2019, se actualizo el Programa de Bienestar Social de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

Que de acuerdo a los lineamientos trazados en la Cartilla de Bienestar Social, diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Subsecretaria de Talento Humano de la Gobernación del Atlántico, aplico la encuesta para actualizar el Plan de Bienestar Social lo que arrojo como resultado la implementación de actividades acorde con las necesidades organizacionales, de servidores públicos y su núcleo familiar, los resultados fueron socialización con la comisión de personal en sesión del día 26 de diciembre de 2022.



Que en concordancia con lo anterior se elaboró el documento “Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023”, suscrito por la Subsecretaria de Talento Humano de la Secretaria General, el cual tiene como Objetivo “Promover estrategias de acuerdo a las necesidades e intereses de los servidores públicos de la Gobernación del Atlántico que contribuyan a la mejora de su calidad de vida, desarrollo profesional e individual a través del bienestar en el entorno laboral”.

Que el Plan de Bienestar Social e Incentivos fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión del Desempeño, en sesión del 27 de enero de 2023, según acta No. 001 de la misma fecha.

Que teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, el cual aplicará a los empleados públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los empleados públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico para la vigencia fiscal 2023, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: Son beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Departamento del Atlántico, los empleados públicos de la planta de personal de la Gobernación del Departamento del Atlántico incluidos los funcionarios administrativos de la Secretaria de Educación Departamental y su grupo familiar, definido así: Cónyuge o Compañero (a) Permanente, los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él o (ella) y los padres.

Parágrafo: La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar será la que se encuentra reportada por el funcionario en la versión actualizada de la ficha técnica Grupo Familiar. Es obligación del servidor público su actualización y remisión formal a la Subsecretaría de Talento Humano de la Secretaria General de la Gobernación del Departamento del Atlántico y la Secretaria de Educación Departamental para los casos de los funcionarios administrativos de esta secretaria.

ARTÍCULO TERCERO: El Plan de Bienestar Social e Incentivos, busca satisfacer las necesidades de los funcionarios y su grupo familiar en los programas de Protección y Servicios Sociales, en las áreas físicas, psicológicas, sociales, culturales, recreativas, vocacionales, económicas, deportivas, recreativas dirigidas a los funcionarios y su núcleo familiar en actividades:

Departamento del Atlántico - Nit 890102006-1



- Artísticas y culturales
- De promoción y prevención en salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenios con Caja de Compensación u otros organismos.
- Promoción de Programa de Vivienda.

ARTICULO CUARTO: ESTIMULO EDUCATIVO: Continuar con el reconocimiento y pago del estímulo educativo para los funcionarios de planta de la Administración Departamental y su grupo familiar que sean estudiantes, igual para los funcionarios administrativos de la Secretaria de Educación Departamental y su grupo familiar que sean estudiantes en los niveles preescolar(**conformado por los grados prejardin, jardín y transición**), primaria, secundaria, técnicos, tecnológicos, universitarios, pregrado, posgrado, maestrías, y especializaciones, tal como se describe a continuación: **Nivel Preescolar y Primaria calendario A y B (En cualquier modalidad de estudios que esté debidamente reglamentado por el Ministerio de Educacion en Colombia):** Se reconocerá el valor de (1.05) salarios mínimos mensuales legales vigentes 2023, previo lleno los requisitos tales como: **1.** formato de solicitud de estímulo educativo expedido por la Subsecretaria de Talento Humano, debidamente diligenciado, **2.** Copia del documento de identificación del estudiante según sea el caso: Registro Civil de nacimiento estudiante menores de (7) siete años), Tarjeta de identidad niños mayores de (7) siete años y Copia cedula mayores de edad. **3.** Certificación de estudios correspondiente a la vigencia, en original expedida por la Institucion educativa con las especificaciones emanadas por el Ministerio de Educacion Nacional. La institucion educativa debe estar reconocida por el Ministerio de Educacion Nacional **4.** Demas documentos exigidos para este beneficio, los cuales se deben radicar por la ventanilla de Atencion al Ciudadano o a traves del correo de atencionalciudadano@atlantico.gov.co, de acuerdo a las directrices y plazos que señale la Gobernacion del Atlantico en publicacion para el conocimiento de todos los funcionarios. Este estimulo educativo sera para los hijos que dependan economicamente de sus padres funcionarios (as) y hasta 25 años de edad del hijo estudiante. La institucion educativa debe estar reconocida por el Ministerio de Educacion Nacional. El reconocimiento y pago del estimulo educativo se efectuara una vez se verifique y compuebe en la institucion educativa el estudio que se esta realizando. **NIVEL SECUNDARIO CALENDARIO A y B:** Se reconocerá el valor de (1.05) salarios mínimos mensuales legales vigentes 2023, previo lleno los requisitos, tales como: **1.** formato de solicitud de estímulo educativo expedido por la Subsecretaria de Talento Humano, debidamente diligenciado, **2.** Copia del documento de identificación del estudiante según sea el caso: Registro Civil de nacimiento estudiante menores de (7) siete años), Tarjeta de identidad niños mayores de (7) siete años y Copia cedula mayores de edad. **3.** Certificación de estudios correspondiente a la vigencia, en original expedida por la Institucion educativa con las especificaciones emanadas por el Ministerio de Educacion Nacional. La institucion educativa debe estar reconocida por el Ministerio de Educacion Nacional **4.** Demas documentos exigidos para este beneficio, los cuales se



deben radicar por la ventanilla de Atención al Ciudadano o a través del correo de atencionalciudadano@atlantico.gov.co, de acuerdo a las directrices y plazos que señale la Gobernación del Atlántico en publicación para el conocimiento de todos los funcionarios. Este estímulo educativo será para los hijos que dependan económicamente de sus padres funcionarios (as) y hasta 25 años de edad del hijo estudiante. La institución educativa debe estar reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. El reconocimiento y pago del estímulo educativo se efectuará una vez se verifique y compuebe en la institución educativa el estudio que se está realizando. **NIVEL TECNICO O TECNOLÓGICO:** Para los funcionarios estudiantes, hijos, cónyuge, compañero (a) permanente se le reconocerá el valor de (1.8) salarios mínimos legales vigentes año 2023, al estudiante previo lleno los requisitos tales como: **1.** formato de solicitud de estímulo educativo expedido por la Subsecretaría de Talento Humano, debidamente diligenciado, **2.** Copia del documento de identificación del estudiante según sea el caso: Registro Civil de nacimiento estudiante menores de (7) siete años), Tarjeta de identidad niños mayores de (7) siete años y Copia cédula mayores de edad. **3.** Certificación de estudios correspondiente a la vigencia, en original expedida por la Institución educativa con las especificaciones emanadas por el Ministerio de Educación Nacional; La institución educativa debe estar reconocida por el Ministerio de Educación Nacional **4.** Demás documentos exigidos para este beneficio, los cuales se deben radicar por la ventanilla de Atención al Ciudadano o a través del correo de atencionalciudadano@atlantico.gov.co, de acuerdo a las directrices y plazos que señale la Gobernación del Atlántico en publicación para el conocimiento de todos los funcionarios. Este estímulo educativo será para los hijos que dependan económicamente de sus padres funcionarios (as) y hasta 25 años de edad. Conyuges legalmente demostrado con Registro Civil de matrimonio y en el caso de compañeros (as) permanente legalmente demostrable con declaración jurada ante Notaría de convivencia vigente a la fecha. El reconocimiento y pago del estímulo educativo se efectuará una vez se verifique y compuebe en la institución educativa el estudio que se está realizando. **NIVEL UNIVERSITARIO – PREGRADO- POSTGRADO (Especialización, Maestrías y Doctorados)-:** Para los funcionarios estudiantes, hijos estudiantes, conyuge estudiante, compañero (a) permanente estudiante, se le reconocerá el valor de (1.8) salarios mínimos legales vigentes año 2023, previo lleno los requisitos del estudiante tales como **1.** formato de solicitud de estímulo educativo expedido por la Subsecretaría de Talento Humano, debidamente diligenciado, **2.** Copia del documento de identificación del estudiante según sea el caso: Registro Civil de nacimiento estudiante menores de (7) siete años), Tarjeta de identidad niños mayores de (7) siete años y Copia cédula mayores de edad. **3.** Certificación de estudios en original expedida por la Institución educativa con las especificaciones emanadas por el Ministerio de Educación Nacional. La institución educativa debe estar reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. **4.** Demás documentos exigidos para este beneficio, los cuales se deben radicar por la ventanilla de Atención al Ciudadano o a través del correo de atencionalciudadano@atlantico.gov.co, de acuerdo a las directrices y plazos que señale la Gobernación del Atlántico en publicación para el conocimiento de todos los funcionarios. Este estímulo educativo será para los hijos que dependan económicamente de sus padres funcionarios (as) y hasta 25 años de edad. Conyuges legalmente demostrado con Registro Civil de matrimonio y en el



caso de compañeros (as) permanente legalmente demostrable con declaración jurada ante Notaria vigente de convivencia a la fecha. El reconocimiento y pago del estímulo educativo se efectuara una vez se verifique y compuebe en la institución educativa el estudio que se esta realizando.

PARAGRAFO: 1.- Los certificados de estudios de todos los niveles de los solicitantes de estímulos educativos e Incentivos educativos provenientes del exterior debe venir refrendados por el Ministerio de Relaciones Exteriores o en su defecto apostillados y traducidos en el idioma castellano, por el personal autorizado para tal fin, cada vez que solicite este beneficio.

PARAGRAFO 2: Para los hijos estudiantes discapacitados con diagnósticos, patologías especiales, retardo mental, patologías neurológicas, cognitivas-afectivas, educación especial, que dependan económicamente del padre o madre funcionario (a), se le reconocerá y pagara dos (2) salarios mínimos legales vigente año 2023, por trimestre, a través de nomina, siempre y cuando cumpla y presente los siguientes documentos: **1.-** Solicitud por escrito de Educación y/o Necesidades Especiales, **2.-** Copia de la identificación del beneficiario (a), **3.-** Historia clínica vigente anual no superior a tres meses expedida por el especialista, la cual será confirmada con el médico especialista tratante y/o en su defecto presentar Evaluación expedida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del hijo discapacitado. **4.-** Si el beneficiario cursa estudios especiales, el certificado será verificado y confirmado ante la Institución Educativa, la cual debe estar reconocida ante el Ministerio de Educación Nacional.

Así mismo, la Administración Departamental facilitara a los hijos de los funcionarios públicos con trastornos del desarrollo enunciados anteriormente, la realización de sus prácticas académicas exigidas por las entidades educativas para su graduación, en la Gobernación del Atlántico.

PARAGRAFO 3: Cuando existan 2 o más empleados públicos beneficiarios del presente estímulo por el mismo causante, solo se reconocerá y pagara a uno (1) de ellos dicho beneficio.

ARTICULO QUINTO: PREMIO A LA EXCELENCIA ACADEMICA: Exaltar y premiar anualmente a los mejores estudiantes en las diferentes modalidades académicas Nivel Primaria y Nivel Secundaria se le reconocerán (5) cinco salarios mínimos legales vigentes al año del concurso. Nivel Técnico o Tecnológico se le reconocerán (7) siete salarios mínimos legales vigentes al año del concurso, Los Niveles Universitario o Pregrado, Postgrado –Maestría y Especializaciones, se les reconocerán (9) nueve salarios mínimos legales vigentes al año del concurso, los cuales constituyen un aporte al desarrollo y motivación de los funcionarios y su núcleo familiar, la premiación beneficia a los funcionarios de planta y su núcleo familiar y se ceñirán al rubro de Bienestar Social, establecido en el presupuesto anual.

PARÁGRAFO 1º. Requisitos: PRIMARIA Y SECUNDARIA- CALENDARIO A Y B,
Departamento del Atlántico - Nit 890102006-1

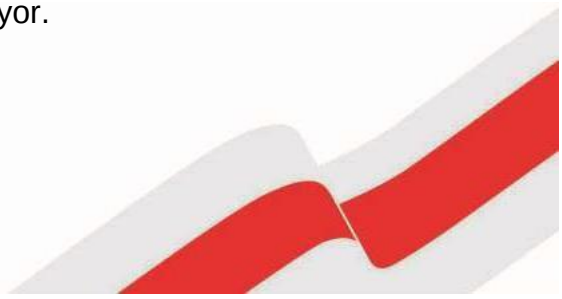


Calificaciones por letras: Se aceptarán solo calificaciones en niveles alto, superior, sobresaliente y excelente, del año del concurso. Se premiarán los dos (2) mejores estudiantes con las máximas calificaciones. Presentar la equivalencia de la escala según la certificación original expedida por la Institución Educativa reconocida ante el Ministerio de Educación Nacional, y será para cancelar el año escolar inmediatamente a cursar. La información y requisitos para el concurso se publicarán en las fechas establecidas por la Subsecretaria de Talento Humano de la Secretaria General, con el fin de obtener la documentación requerida. En caso de que el (o) los estudiantes (s) ganador (es) sea (n) del último año de estudios de primaria o secundaria se le reembolsara (n) el valor de los cinco (5) salarios mínimos legales vigentes al año del concurso, a través de un Acto Administrativo expedido por la Secretaria General al padre o madre funcionario (a).

PARÁGRAFO 2º. Requisitos: TÉCNICOS O TECNOLÓGICOS, Calificaciones por número: Se aceptaran solo promedios acumulados en los dos semestres cursados del año del concurso, que sean iguales o superiores a 4.0. Se premiarán los dos (2) mejores estudiantes con las máximas calificaciones. Según la certificación original expedida por la Institución Educativa reconocida ante el Ministerio de Educación Nacional. Los Premios serán hasta siete (7) salarios mínimos legales vigentes al año del concurso para cada estudiante. La información y requisitos para el concurso se publicarán en la fecha establecida por la Subsecretaria de Talento Humano de la Secretaria General, con el fin de obtener la documentación requerida. En caso de que el (o) los estudiante (s) ganador (es) sea (n) del último semestre de estudios se le reembolsara (n) el valor de los siete (7) salarios mínimos legales vigentes al año del concurso, a través de un Acto Administrativo expedido por la Secretaria General al funcionario (a) estudiante, padre o madre del estudiante.

PARAGRAFO 3º. Requisitos UNIVERSITARIOS, PREGRADO, POSTGRADO (Especialización, Maestrias y Doctorados) Calificaciones por número: Se aceptaran solo promedios acumulados en los dos semestres cursados del año del concurso, que sean iguales o superiores a 4.0. Se premiarán los dos (2) mejores estudiantes con las máximas calificaciones. Según la certificación original expedida por la Institución Educativa reconocida ante el Ministerio de Educación Nacional. Los Premios serán hasta nueve (9) salarios mínimos legales vigentes a la fecha del concurso, para cada estudiante. La información y requisitos para el concurso se publicarán en las fechas establecidas por la Subsecretaria de Talento Humano, con el fin de obtener la documentación requerida. En caso de que el (o) los estudiantes (s) ganador (es) sea (n) del último semestre de estudios se le reembolsara (n) el valor de los nueve (9) salarios mínimos legales vigentes al año del concurso, a través de un Acto Administrativo expedido por la Secretaria General al funcionario (a) estudiante, padre o madre del estudiante.

PARAGRAFO 4º. En caso de ocurrir un empate en los participantes al premio a la excelencia académica, el desempate se hará a través de balotas, en donde cada participante sacará una balota y el ganador será el número mayor.



ARTICULO SEXTO: INCENTIVOS DE BIENESTAR SOCIAL POR PRODUCTIVIDAD: El Bienestar Social y desarrollo del Talento Humano revisten singular importancia para el oportuno desempeño de las labores correspondientes a cada una de las dependencias de la Administración Departamental, además un buen clima laboral que propicie la vocación del servicio hacia el público en general. A raíz de las nuevas Políticas de Modernización del Estado, que buscan generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional y de Modernización de la Administración Pública, mediante la implementación de una Nueva Política de Talento Humano Estatal, la **Gobernación del Atlántico**, como Ente Territorial está encaminada en ofrecer a sus funcionarios un Plan de Bienestar Social e Incentivos que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado.

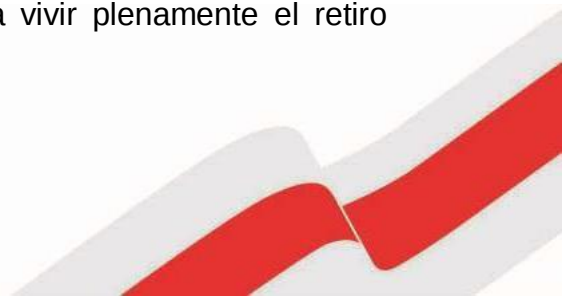
A través del Programa de Bienestar Social a todos los funcionarios de la Administración Departamental se le reconoce y cancela un incentivo de Bienestar Social de productividad, por la suma de (1.5) salarios mínimos legales vigentes, a través de la última nómina de diciembre, el cual será cancelado de manera proporcional para el personal que ingrese en la presente vigencia, de acuerdo a su fecha de ingreso y que se encuentren vinculados a la nómina correspondiente a la segunda quincena de diciembre.

PARAGRAFO: El presente incentivo no se reconocerá a los empleados públicos que con ocasión al Acuerdo Sindical suscrito en la vigencia, hayan recibido previamente este reconocimiento.

ARTICULO SEPTIMO: Continuar con el reconocimiento y pago de la Asistencia Mortuoria, que tiene como finalidad una ayuda económica para el funcionario de planta de la Gobernación del Departamento, al momento de fallecer el funcionario o miembro de su núcleo familiar, a través de su política de Bienestar Social, un auxilio por muerte de familiar, por valor de tres puntos cinco (3.5) salarios mínimos legales vigentes año 2023. Para todos los efectos se entiende por familiares del empleado público beneficiarios, las siguientes personas: **A.** padres **B.** La esposa (o) o compañera (o) permanente debidamente inscrita (o) en su hoja de vida que reposa en la Subsecretaria de Talento Humano de la Gobernación del Atlántico. **C.** Los hijos menores de dieciocho (18) años. **D.** Los hijos mayores de dieciocho años y hasta los veinticinco (25) años que estudien y dependan económicamente del funcionario público. **E.** Los hijos menores o mayores de veinticinco (25) que sean personas en situación de discapacidad.

PARÁGRAFO: Cuando existan 2 o más empleados públicos beneficiarios del presente auxilio por el mismo causante, solo se reconocerá y pagara a uno (1) de ellos dicho beneficios.

ARTICULO OCTAVO: Continuar con el Subprograma para Pre- Pensionados, mediante el cual se promueve en los funcionarios de la entidad, que se encuentren en la categoría de pre-pensionados gozar de una jubilación satisfactoria en todos los ámbitos de la vida, a través del fortalecimiento de las acciones requeridas para vivir plenamente el retiro



laboral, en forma no traumática, lógica, asimilable y digna de ser disfrutada, preparándolos psicológicamente y entregando conocimientos financieros y de pensiones.

ARTICULO NOVENO: INCENTIVO POR CALIDAD Y COMPROMISO EN LAS ACTIVIDADES DE CONDUCCIÓN: Los empleados públicos que prestan servicios de conducción, tendrán derecho a un incentivo mensual por calidad y compromiso en el servicio prestado a la Gobernación del Atlántico, equivalente a Un (1) SMLMV, los cuales no constituyen factor salarial para ningún efecto legal, este incentivo será reglamentado por la Secretaria General de la Gobernación del Atlántico.

ARTICULO DECIMO: 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 profesionales, técnicos y asistenciales, lo anterior de conformidad con el artículo 30 del Decreto Nacional 1567 de 1998.- Art. 2.2.10.9 Decreto 1083 de 2015 y la resolución que para tal efecto expida la Gobernación del Atlántico, en la cual se adopte el plan anual de incentivos para los servidores públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico de la vigencia 2023.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: Es función de la Subsecretaria de Talento Humano de la Secretaria General de la Gobernación del Departamento del Atlántico, divulgar y socializar del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023.

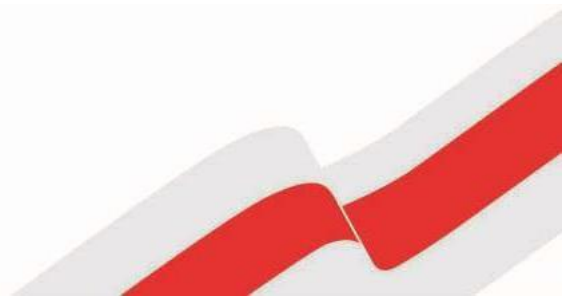
ARTICULO DECIMO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla, a los treinta (30) días del mes de enero de 2023.

Original firmada por
YESID TURBAY PEREIRA
Secretario de Interior encargado de las funciones de
Gobernador del Departamento del Atlántico

Elaboró: L. Algarra (Contratista Subsecretaria de Talento Humano)
Revisó: K Suarez (Contratista Subsecretaria de Talento Humano)
Revisó: Constanza Martínez Guevara (Subsecretaria de Talento Humano)
Aprobó: Luz Silene Romero Sajona (Secretaria Jurídica)
Aprobó: Raúl José Lacouture Daza (Secretario General)



**RESOLUCION No. 017 de 2023
(30 de enero de 2023)**

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”

EL SECRETARIO DE INTERIOR ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DE GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las contenidas en el Artículo 305 de la Constitución Política, la Ley 1567 de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia consagra que *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (...)”*

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998, se estableció el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estimulos para el Estado, señalando que cada entidad formulará con una periodicidad minima de un año su plan institucional de capacitación, el cual deberá concordar con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el citado Decreto Ley y con la planeación institucional.

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 36 señala:

“ ARTÍCULO 36. Objetivos de la capacitación.

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.”

Que en el Artículo 66 del Decreto 1227 de 2005, señala:

“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 en el Artículo 2 del Decreto 2539 de 2005, define las competencias laborales como:

“(..)

Artículo 2°. Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (...)

Que en el Artículo 2.2.9.2. del Decreto 1083 de 2015, dispone:

“(..). Artículo 2.2.9.2 Finalidad. 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 en el literal b y c del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, establecen:

“(..). ARTÍCULO 3º. Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación: (...)”

b. Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios.

c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución. (...)”

Que el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece las obligaciones que tienen las entidades respecto de la identificación, formulación, programación y evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones en cada vigencia.

Que el artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece:

“(..). Artículo 12. Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo

b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y



rendir los informes correspondientes a que haya lugar

c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad

d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera

e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista

f. Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad.

(..)”

Que el artículo 3 de la ley 1960 de 2019 establece:

“(...

Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” (...)

Que la Subsecretaria de Talento Humano de la Gobernación del Departamento del Atlántico realizó las encuestas de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional las cuales estaban dirigidas a: Empleados Públicos, Secretarios de Despacho, Subsecretarios y Jefes de Oficina, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER, cuyo resultado fue socializado a la comisión de personal en sesión de fecha 26 de diciembre de 2022.

Que en concordancia con lo anterior se elaboro el documento “ Plan Institucional de Capacitación –PIC para la vigencia 2023”, suscrito por la Subsecretaria de Talento Humano de la Secretaria General, el cual tiene como Objetivo “Fortalecer en los servidores públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.”, documento que hace parte integral del presente acto administrativo.

Que el Plan Institucional de Capacitación PIC fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión del Desempeño, en sesión del 27 de enero de 2023, según acta No. 001 de la misma fecha.

Que teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, el cual aplicará a los empleados públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

Departamento del Atlántico - Nit 890102006-1



Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para los empleados públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico para la vigencia fiscal 2023, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: Son beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación (PIC) los empleados públicos en carrera administrativa, en periodo de prueba, los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados vinculados mediante nombramiento provisional en la Gobernación del Departamento del Atlántico incluidos los funcionarios administrativos de la Secretaria de Educación Departamental.

ARTICULO TERCERO: En razón a que la capacitación aborda temas administrativos transversales, estratégicos y de apoyo institucional que permiten fortalecer las competencias en los funcionarios y la gestión en las diferentes dependencias, además de los costos que el ente territorial asume, es de obligatorio cumplimiento la asistencia y aprobación de los contenidos temáticos que aborde cada capacitación o curso de formación en los que participen. La inasistencia sin justa causa justificada podrá dar lugar a investigación disciplinaria correspondiente y/o la actuación administrativa tendiente al cobro del valor de la capacitación.

Los jefes inmediatos deberán incentivar la participación activa de los servidores públicos en los eventos de formación y capacitación del Plan Institucional de Capacitación PIC. Así mismo, formentar la transferencia del conocimiento adquirido en la practica cotidiana en las responsabilidades y actividades en el puesto de trabajo.

ARTICULO CUARTO: Socializar el contenido del Plan Institucional de Capacitación (PIC) a todos los empleados públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

ARTICULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de su fecha de publicación.

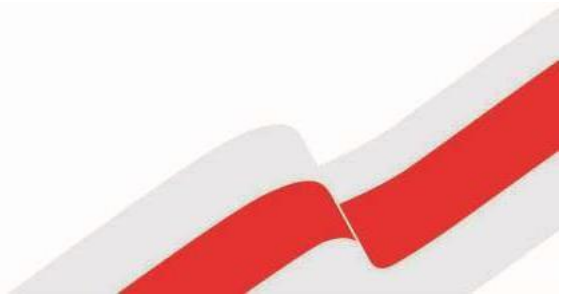
PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla, a los treinta (30) días del mes de enero de 2023.

Original firmada por
YESID TURBAY PEREIRA
Secretario de Interior encargado de las funciones de
Gobernador del Departamento del Atlántico

Elaboró: L. Algarra (Contratista Subsecretaria de Talento Humano)
Revisó: K Suarez (Contratista Subsecretaria de Talento Humano)
Revisó: Constanza Martínez Guevara (Subsecretaria de Talento Humano)
Aprobó: Luz Silene Romero Sajona (Secretaria Jurídica)
Aprobó: Raúl José Lacouture Daza (Secretario General)

Departamento del Atlántico - Nit 890102006-1



**RESOLUCION No. 018 DE 2023
(30 de Enero de 2023)**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS PARA LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL
ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”**

**EL SECRETARIO DE INTERIOR ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DE GOBERNADOR
DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO**

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las contenidas en el Artículo 54 de la Constitución Política, el Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece:

“(…)

Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

“(…)

Que los artículos 19 y 30 del Decreto ibídem, señala:

“(…)

Artículo 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, Programas de Bienestar Social e Incentivos”.

“(…)

Artículo 30. Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

“(…)

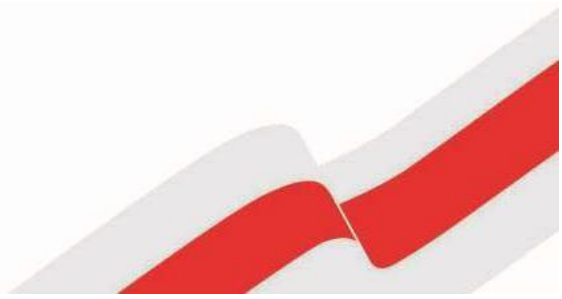
Que el artículo 20 del citado decreto, estipula:

“(…)

Bienestar Social. Los Planes 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 mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del Empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

“(…)

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala:



“(…)

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 literal d) del artículo 38 de la citada Ley, establece:

“(…)

Los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

“(…)

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, dispone:

“(…)

Artículo 2.2.10.8 Planes de Incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

“(…)

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, dispone:

“(…)

Artículo 2.2.10.9. Plan de Incentivos Institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

“(…)

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, ordena:

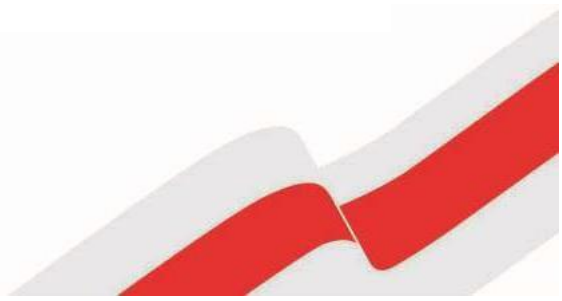
“(…)

Artículo 2.2.10.10. 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.

“(…)

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, señala:



“(…)

Artículo 2.2.10.11. Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente título.

El mejor empleado de carrera administrativa y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

(…)”

Que los artículos 2.2.10.12 y 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015, determinan:

“(…)”

Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales.

1. Acreditar tiempo de servicios continuos en la respectiva entidad 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 nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Que el numeral 6 del artículo 2.2.10.7, del Decreto ibídem, establece:

“(…)”

Artículo 2.2.10.7. Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto 1567 de 1998, y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

(…)”

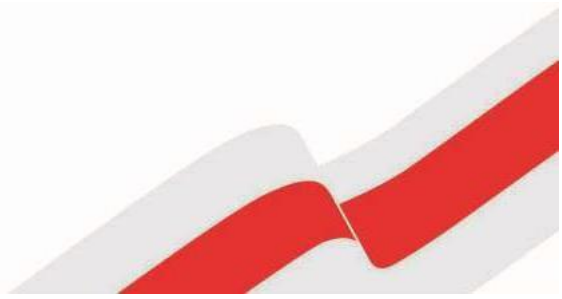
Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, señala:

“(…)”

Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(…)”

Que el artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015, establece:



“(...)

Artículo 2.2.13.1.5. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

(...)”

Que los artículos 47 y 48 de la Ley 909 de 2004, señala:

“(...)

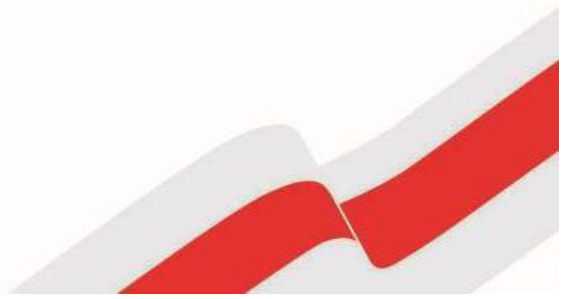
Artículo 47. Empleos de naturaleza gerencial.

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, tendrán a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.
(...)

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.
(...)

Artículo 48. Principios de la función gerencial:

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en las entidades públicas a las cuales se refiere esta Ley están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, sin perjuicio de la subordinación al órgano del que dependan jerárquicamente.
2. Los gerentes públicos formularán, junto con los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución.
3. Los gerentes públicos están facultados para diseñar, incorporar, implantar, ejecutar y motivar la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de los planes, programas, políticas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional.
4. Los gerentes públicos formularán, junto con los funcionarios bajo su responsabilidad y en cumplimiento de las políticas gubernamentales, así como de las directrices de los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución. En tal sentido, darán las instrucciones pertinentes para que los evaluadores tengan en cuenta en la evaluación del desempeño los resultados por dependencias, procesos y proyectos.
5. Los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia, El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.
6. Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente.
(...)”



Que la Función Pública expidió la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión, mediante la cual se definen y desarrollan las cuatro etapas que componen los Acuerdos de Gestión, como son la concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, "(...) Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba. (...) " señala en el literal d) del artículo 12 los usos de la calificación en el nivel sobresaliente. Precisó:

"(...)

d). Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.

Par efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

"(...)"

Que el literal c) del artículo 14 Ibídem, Usos complementarios de la calificación del Desempeño Laboral: señala:

"(...)

c) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

"(...)"

Que de acuerdo con las normas que rigen la Función Administrativa, es obligación del estado ofrecer a los servidores, ambientes de trabajo propicios para la integración y la interacción, así como para la formación y el bienestar social laboral del empleado y su familia, de tal manera que se logre un clima laboral que redunde en la mejor prestación de las funciones que hacen parte de la misión institucional.

Que mediante Resolución No. 000052 de julio 11 del 2018, se actualizó el Programa de Incentivos de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

Que dentro del presupuesto de Rentas, Gastos e Inversiones del Departamento del Atlántico para la vigencia fiscal del 2023, se cuenta con recursos dentro del Artículo 2.3.2.02.02.009 "Servicios para la comunidad, sociales y personales" para planta central y Artículo 2.1.2.02.02.009 "Servicios para la comunidad, sociales y personales" para la planta administrativa de funcionarios del Sistema General de Participación – SGP, adscritos a la Secretaría de Educación Departamental.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

ARTÍCULO PRIMERO. FINALIDAD: Los planes de incentivos en la Gobernación del Departamento del Atlántico se orientarán a motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño individual de los empleados que aportan de manera significativa al logro de los objetivos y metas de la Entidad. Los incentivos buscan fortalecer una cultura de trabajo alineada a la calidad y

Departamento del Atlántico - Nit 890102006-1



productividad bajo un esquema de creatividad, mayor compromiso institucional y a satisfacer una necesidad de autorrealización y de crecimiento personal o profesional de quienes tienen la calidad de empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO SEGUNDO. CAMPO DE APLICACIÓN: El plan de incentivos de la Gobernación del Departamento del Atlántico aplica a los los servidores públicos de la Administración Departamental, incluida la planta administrativa de funcionarios del Sistema General de Participación – SGP, adscritos a la Secretaría de Educación Departamental que sean:

1. Empleados de Carrera Administrativa.
2. Empleados de Libre Nombramiento y Remoción.

ARTÍCULO TERCERO. BENEFICIARIOS DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS: Las disposiciones contenidas en la presente Resolución serán aplicables a los siguientes empleados seleccionados:

1. Mejor empleado de Carrera Administrativa
2. Mejor empleado de Carrera Administrativa nivel Profesional
3. Mejor empleado de Carrera Administrativa nivel Técnico
4. Mejor empleado de Carrera Administrativa nivel Asistencial
5. Mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción

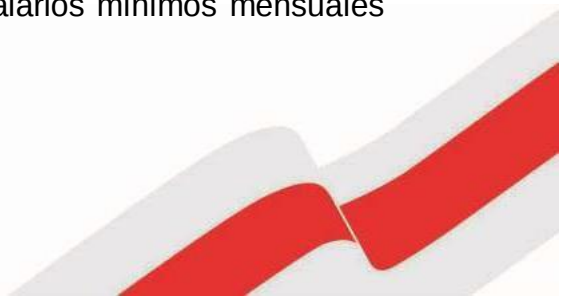
ARTÍCULO CUARTO. PERIODICIDAD: La Gobernación del Departamento del Atlántico, anualmente desarrollará el proceso de selección y reconocimiento del mejor empleado, conforme los criterios establecidos en la presente Resolución.

ARTÍCULO QUINTO. TIPOS DE INCENTIVOS: El programa de incentivos de la Gobernación del Departamento del Atlántico está conformado por:

1. **Incentivos no Pecuniarios:** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los empleados en nivel de excelencia.
2. **Incentivos Pecuniarios:** El incentivo pecuniario es el reconocimiento de carácter económico que se asigna al mejor equipo de trabajo de la entidad, seleccionado de conformidad con el procedimiento y los criterios adoptados en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEXTO. MODALIDADES DE INCENTIVOS: Las modalidades de incentivos de la Gobernación del Departamento del Atlántico serán las siguientes:

1. **Programa para Turismo Social:** Se podrán otorgar bonos con destino a viajes de descanso, turismo social, días de integración con el núcleo familiar del empleado seleccionado, por una cuantía que oscile entre uno y medio (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes y no mayor a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.



2. **Apoyo para Educación:** Se podrán otorgar bonos para apoyar estudios a través de cursos, talleres o diplomados dentro de la oferta de capacitación no formal disponible por la Caja de Compensación Familiar en la que se encuentre afiliado el empleado seleccionado, por una cuantía que oscile entre uno y medio (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes y no mayor a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
3. **Permiso Especial Remunerado para los Mejores Empleados:** Descanso concedido por la Gobernación dentro del marco del Plan Anual de Incentivos para reconocer el desempeño laboral de todos los empleados que obtengan calificación en el nivel sobresaliente. Se otorgará dos (2) días hábiles de permiso especial remunerado, previa información al Jefe Inmediato, formato que deberá surtirse en el formato establecido correspondiente a novedad de personal, el cual se entregará en la Subsecretaría de Talento Humano.
4. **Mención de Honor con copia a la hoja de vida:** Reconocimiento escrito en mención especial, con copia a la historia laboral, que se entrega en acto público de reconocimiento a todos los empleados que obtengan calificaciones en el nivel sobresaliente.
5. **Reconocimiento Público a la labor meritoria:** Reconocimiento en acto público a todos los empleados que obtengan calificación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente.
6. **Divulgación pública en las carteleras institucionales y en la Intranet:** Por el término de un (1) mes, contado a partir de la fecha de la proclamación del acto público de reconocimiento a la labor meritoria, serán publicados en los medios de comunicación y de divulgación establecidos en la entidad, los nombres del mejor empleado seleccionado de carrera administrativa, de los mejores empleados de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial y el mejor empleado seleccionado de libre nombramiento y remoción.

PARÁGRAFO: El incentivo para turismo social y el incentivo para apoyo en educación, tienen carácter excluyente entre sí.

ARTÍCULO SEPTIMO. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

ARTÍCULO OCTAVO. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EL MEJOR EMPLEADO DE

Departamento del Atlántico - Nit 890102006-1



CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS MEJORES EMPLEADOS DE CADA NIVEL JERÁRQUICO DE LA ENTIDAD: El mejor empleado de carrera administrativa será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. Para la selección del mejor empleado de carrera administrativa y los mejores empleados por nivel jerárquico, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Haber obtenido la máxima calificación anual del período de evaluación del desempeño laboral como se indica en el siguiente cuadro:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 90 %	Sobresaliente

PARÁGRAFO: En caso que un empleado sea seleccionado como el mejor empleado de carrera administrativa y mejor empleado en su nivel jerárquico, sólo podrá recibir el incentivo por mejor empleado de carrera administrativa. En este caso, para determinar el mejor funcionario entre los postulados por el nivel jerárquico, se seleccionará el funcionario que le siga en puntaje en orden descendente, en el listado de los empleados de carrera administrativa que reúna los criterios de excelencia establecidos en la presente Resolución.

ARTÍCULO NOVENO. CRITERIOS DE DESEMPATE: en caso de presentarse empate entre dos o más empleados de carrera administrativa, se dirimirá aplicando en su orden el cumplimiento y acreditación de los criterios indicados a continuación:

CRITERIOS	ESCALAS DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE
Evaluación del desempeño laboral en nivel sobresaliente	100% de cumplimiento.	12
	Entre 91% y 99% de cumplimiento.	10
	90% de cumplimiento.	8
Aprovechamiento de la capacitación del Plan Institucional de Capacitación PIC: Número de capacitaciones realizadas y acreditadas en el período objeto de la evaluación	Tres (3) Capacitaciones realizadas y acreditadas con certificado de asistencia en la hoja de vida.	12
	Dos (2) capacitaciones realizadas y acreditadas con certificación en la hoja de vida.	10
	Una (1) capacitación realizada y acreditada con certificación en la hoja de vida.	8

PARÁGRAFO 1: Si después de sumado el puntaje en la aplicación de los criterios indicados anteriormente, se determina que persiste el empate, el Comité de Bienestar social e Incentivos,



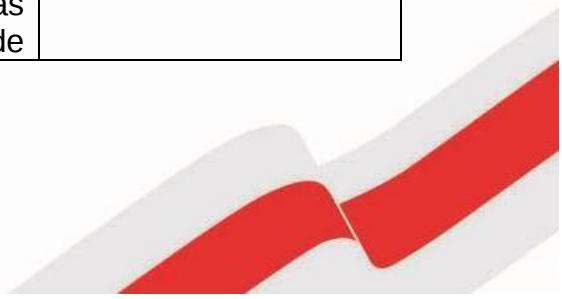
determinará el o los criterios finales de escogencia

ARTÍCULO DECIMO. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DE LA ENTIDAD: El mejor empleado de libre nombramiento y remoción será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores del nivel Profesional, Técnico y Asistencial. Para la selección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Haber obtenido la máxima calificación del período de evaluación comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año.
2. Haber acreditado el mayor número de factores de acceso al nivel sobresaliente durante el período de evaluación respectivo.

En caso de presentarse empate entre dos o más empleados de libre nombramiento y remoción, se dirimirá aplicando en su orden el cumplimiento y acreditación de los parámetros indicados a continuación:

CRITERIOS	ESCALAS DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE
Evaluación del desempeño laboral en nivel sobresaliente	100% de cumplimiento de compromisos laborales y tres (3) o más factores de acceso a nivel sobresaliente.	12
	100% de cumplimiento de compromisos laborales y dos (2) factores de acceso a nivel sobresaliente.	10
	100% de cumplimiento de compromisos laborales y un (1) factor de acceso a nivel sobresaliente.	8
Aprovechamiento de la capacitación:	Tres (3) Capacitaciones realizadas y acreditadas con certificado de	12



Número de capacitaciones realizadas y acreditadas en el período objeto de la evaluación del desempeño	asistencia en la hoja de vida.	
	Dos (2) capacitaciones realizadas y acreditadas con certificación en la hoja de vida.	10
	Una (1) capacitación realizada y acreditada con certificación en la hoja de vida.	8

PARÁGRAFO 1: Si después de sumado el puntaje en la aplicación de los criterios indicados anteriormente, se determina que persiste el empate, el Comité de Bienestar social e Incentivos, determinará el o los criterios finales de escogencia.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA, EL MEJOR DE CADA NIVEL JERÁRQUICO Y EL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION DE LA GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO.

La Subsecretaría de Talento Humano presentará al Comité de Bienestar social e Incentivos, creado mediante resolución No. 452 del 15 de diciembre del 2022, el informe consolidado final de la evaluación en firme en nivel sobresaliente correspondiente al período inmediatamente anterior de los empleados de carrera administrativa de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

El Comité de Bienestar social e Incentivos, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos y de conformidad con los mayores puntajes de calificación en nivel sobresaliente obtenidos en la evaluación del desempeño laboral por los empleados en cada nivel jerárquico, seleccionará al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

La Subsecretaría de Talento Humano, presentará al Comité propuestas de distribución para el otorgamiento de los incentivos conforme a los resultados arrojados en el informe y los criterios establecidos en la presente resolución.

El Comité de Bienestar social e Incentivos realizará el análisis de las propuestas presentadas para la asignación de incentivos no pecuniarios que se otorgarán así:

1. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera de la entidad.
2. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera del nivel Asistencial.
3. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera del nivel Técnico.



- 4. Uno (1) para el mejor empleado seleccionado de carrera del nivel Profesional.
- 5. Uno para el mejor seleccionado de libre nombramiento y remoción.

El Comité de Bienestar social e incentivos seleccionará la propuesta de distribución de incentivos apropiada de conformidad con los recursos presupuestales disponibles para cada vigencia.

Una vez realizado este proceso, firmada el acta por los integrantes del Comité, se dará trámite al acto administrativo firmado por la señora Gobernadora, que asignará los incentivos no pecuniarios a los empleados beneficiarios seleccionados.

La Secretaría General y la Subsecretaría de Talento Humano con apoyo del área de Comunicaciones de la Gobernación del Departamento del Atlántico, se encargará de organizar el acto público de reconocimiento para proclamar a los empleados beneficiarios seleccionados.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO. SELECCIÓN DEL INCENTIVO NO PECUNIARIO: El mejor empleado de carrera administrativa, los mejores empleados de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, del período anual de evaluación del desempeño laboral, tendrán derecho a seleccionar un (1) incentivo de su interés o preferencia entre las opciones en los numerales 1 y 2 del artículo 6° de la presente resolución.

La decisión del incentivo seleccionado, deberá ser señalada por escrito a la Subsecretaría de Talento Humano dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la comunicación del acto administrativo que determina los mejores empleados públicos.

PARÁGRAFO: Para disfrutar el incentivo no pecuniario en programa de turismo social o para educación que seleccione el empleado, podrá tomar los dos (2) días de permiso remunerado otorgado por la Gobernación del Departamento del Atlántico, presentando como evidencia los soportes del bono de turismo social seleccionado.

CAPÍTULO II

GERENTES PÚBLICOS

ARTÍCULO DECIMO TERCERO. RECONOCIMIENTO A LOS GERENTES PÚBLICOS: La calificación obtenida por los gerentes públicos está enmarcada dentro de los siguientes rangos:

CALIFICACIÓN ACUERDOS DE GESTION:

Desempeño sobresaliente	Desempeño satisfactorio	Desempeño insuficiente
101 % a 105 %	90 % a 100 %	76 % a 89 %

Para los gerentes públicos que concierten el cinco por ciento (5 %) adicional en su gestión, el superior jerárquico determinará los incentivos no pecuniarios entre los cuales podrá acceder a:

- 1. Mención de reconocimiento con copia a su hoja de vida
- 2. Difusión en los medios de comunicación interno

PARÁGRAFO: Para efectos de los incentivos al gerente público, el superior jerárquico remitirá la información mediante comunicación dirigida a la Subsecretaría de Talento Humano.



CAPÍTULO III RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO DECIMO CUARTO. RECONOCIMIENTO A LOS EMPLEADOS CON MAYOR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO CON LA ENTIDAD: Se reconocerá el tiempo de permanencia al servicio en la Gobernación del Departamento del Atlántico, de los servidores públicos que acreditan haber cumplido:

1. Diez (10) años
2. Quince (15) años
3. Veinte (20) años o más tiempo de servicio

PARÁGRAFO 1. Para efectos del cómputo, se tendrá en cuenta el servicio ininterrumpido prestado en la Gobernación del Departamento del Atlántico.

PARÁGRAFO 2. La información para determinar el reconocimiento con mayor antigüedad, será certificada por la Subsecretaría de Talento Humano. Se tendrá en cuenta el corte a la fecha de certificación.

PARÁGRAFO 3. Los empleados que cumplan con el tiempo de servicio, previa verificación de la Subsecretaría de Talento Humano, podrán solicitar y hacer uso del estímulo señalado a continuación por una sola vez, a partir del mes siguiente de cumplimiento de diez (10), o quince (15), o veinte (20).

ARTÍCULO DECIMO QUINTO. RECONOCIMIENTOS: Se les otorgará los siguientes estímulos representados en días de permiso remunerado conforme se detalla a continuación:

1. Diez (10) años de servicios: Permiso remunerado de un (1) día hábil, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
2. Quince (15) años de servicios: Permiso remunerado de dos (2) días hábiles, concedidos a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
3. Veinte (20) años de servicios: Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedidos a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.

El permiso remunerado se concederá previa concertación y aprobación del superior jerárquico, proceso que deberá surtirse en el formato denominado “novedades de personal”, que será entregado por la Subsecretaría de Talento Humano.

MENTIÓN DE RECONOCIMIENTO CON COPIA A LA HOJA DE VIDA: Cada uno de los beneficiarios recibirá un reconocimiento escrito en mención especial, con copia a la hoja de vida.

ARTÍCULO DECIMO SEXTO. RECONOCIMIENTO A LOS PENSIONADOS: A los empleados que durante cada año inicien el disfrute como pensionado, tendrán reconocimiento por su labor en los diferentes medios de comunicación interno en la entidad.



ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO. DIVULGACIÓN: La Subsecretaría de Talento Humano, dispondrá de los medios electrónicos disponibles para efectuar la divulgación del presente acto administrativo.

ARTÍCULO DECIMO OCTAVO. INTERPRETACIÓN. Las dudas en la interpretación de este Plan de Incentivo, se aclararán de conformidad con lo previsto en el marco normativo de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

ARTÍCULO DECIMO NOVENO. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de su fecha de publicación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en barranquilla, a los (30) días del mes de enero del 2023.

Original firmada por
YESID TURBAY PEREIRA
Secretario de Interior encargado de las funciones de
Gobernador del Departamento del Atlántico

Elaboró: L. Algarra (Contratista Subsecretaria de Talento Humano)
Revisó: K Suarez (Contratista Subsecretaria de Talento Humano)
Revisó: Constanza Martínez Guevara (Subsecretaria de Talento Humano)
Aprobó: Luz Silene Romero Sajona (Secretaria Jurídica)
Aprobó: Raúl José Lacouture Daza (Secretario General)



DESPACHO DE LA GOBERNADORA

**DECRETO No 011 DE 2023
(13 de Enero de 2023)**

POR MEDIO DEL CUAL SE HACE UN ENCARGO

LA GOBERNADORA DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las contenidas en los artículos 209 y 305 de la Constitución Política, y

CONSIDERANDO

Que el Artículo 23 del Decreto 2400 de 1968, expresa “Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados por ausencia temporal o definitiva del titular...”

Que el Artículo 2.2.5.4.7 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017 señala: “Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo”.

Que la Doctora **ELSA NOGUERA DE LA ESPRIELLA**, Gobernadora del Departamento del Atlántico, Código 001, Grado 01, le fue conferido el disfrute de vacaciones pendientes, mediante Decreto 010 del 2023, el cual disfrutara del 26 de enero del 2023 hasta el 31 de enero del 2023.

Que en atención a las obligaciones inherentes a su cargo, se solicita encargar al doctor **YESID TURBAY PEREIRA**, Secretario de Despacho, Código 020, Grado 02 de la Secretaría del Interior del Departamento, para desempeñar las funciones del cargo de Gobernador del Departamento del Atlántico, Código 001, Grado 01, del día 26 de enero del 2023 hasta el 31 de enero del 2023.

Que en mérito de lo expuesto, la Gobernadora del departamento del Atlántico

DECRETA:

ARTICULO PRIMERO: Encargar al doctor **YESID TURBAY PEREIRA**, Secretario de Despacho, Código 020, Grado 02 de la Secretaría del Interior del Departamento, para desempeñar las funciones del cargo de Gobernador del Departamento del Atlántico, Código 001, Grado 01, por los días 26 de enero del 2023 hasta el 31 de enero del 2023 y mientras dure la ausencia del titular del empleo.



ARTICULO SEGUNDO: El presente encargo, se realiza sin perjuicio del ejercicio de las funciones del cargo de Secretario de Despacho de la Secretaría de interior, del cual es titular.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla, a los trece (13) días del mes de enero de 2023.

Original firmado por
ELSA M. NOGUERA DE LA ESPRIELLA
Gobernadora del departamento del Atlántico

Elaboró: Sheila Covelli (Profesional Especializado)
Revisó: Constanza Martínez Guevara (Subsecretaria de Talento Humano)
Revisó: Luz Silene Romero Sajona (Secretaria Jurídica)
Aprobó: Raúl José Lacouture Daza (Secretario General)



DESPACHO DE LA GOBERNADORA

DECRETO N° 000022 DE 2023

POR MEDIO DEL CUAL SE CANCELA UNAS CUENTAS POR PAGAR

LA GOBERNADORA DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, especialmente las consignadas en el artículo 89 de la ordenanza 000087 de 1996, ordenanza No.543 de 2021, artículo 27 del Decreto de Liquidación del Presupuesto de Rentas, Gastos e Inversiones del Departamento del Atlántico para la vigencia fiscal del 2022 y,

CONSIDERANDO

1. Que, mediante el Decreto No. 000006 de 2023 se constituyeron las Cuentas por Pagar de la vigencia fiscal 2022 por valor de \$126.664.419.595,40.

2. Que, dentro de la relación de Cuentas por Pagar de la vigencia 2022 se encuentra la orden de pago No. 202234370 a nombre de la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD por valor de \$1.112.530.000, la cual fue elaborada con Fuente de Financiación - RRC – IVA de Cerveza y Sifones 8% Nacionales Con Situación de Fondo (CSF) y debió ser elaborada con Fuente de Financiación - RRC – IVA de Cerveza y Sifones 8% Nacionales Sin Situación de Fondo (CSF).

Que, en virtud de lo anteriormente expuesto, este despacho con fundamento legal,

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO: Cancelese la siguiente cuenta por pagar de la Administración Central correspondiente a la vigencia fiscal de 2022, ajustándose a los trámites establecidos en las normas de carácter fiscal, presupuestal y contable.

No. ORDEN DE PAGO	IDENTIFICACION	BENEFICIARIO	VALOR	RECURSO
202234370	901.037.916	ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	\$ 1.112.530.000	RRC – IVA de Cerveza y Sifones 8% Nacionales
TOTAL CUENTAS POR CANCELAR			\$1.112.530.000	



ARTÍCULO SEGUNDO: Comuníquese a las Subsecretarías de Presupuesto, Tesorería y Contabilidad de la Secretaría de Hacienda para lo de su competencia.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla a los catorce (25) días del mes de enero de 2023.

Original firmado por
ELSA M. NOGUERA DE LA ESPRIELLA
Governadora del Atlántico

Proyectó: Sabrina Cano – Profesional Universitario
Revisó: Myriam Elena Plata Plata – Subsecretaria de tesorería
Revisó: Iván David Borrero Henríquez – Subsecretario de Presupuesto
Revisó: Edgardo Gómez Barros – Subsecretaria de Contabilidad
Aprobó: Juan Camilo Jácome – Secretario de Hacienda
Aprobó: Raúl Lacouture Daza – Secretario General



DESPACHO DE LA GOBERNADORA

DECRETO No. 023 DE 2023

(27 de enero)

“Por medio del cual se convoca a sesiones extraordinarias a la Asamblea Departamental del Atlántico”

**EL SECRETARIO DEL INTERIOR ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DE GOBERNADOR
DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO**

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, especialmente las consignadas en el numeral 12 del artículo 305 de la Constitución Política, el artículo 23 la Ley 2200 de 2022, Decreto 011 del 13 de enero de 2023, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia señala en su artículo 305 como función del Gobernador, entre otras, convocar a la asamblea departamental a sesiones extraordinarias en las que sólo se ocupará de los temas y materias para lo cual fue convocada.

Que el artículo 23 de la Ley 2200 de 2022 dispone:

“Las asambleas departamentales sesionarán de manera ordinaria durante seis (6) meses al año, así:

El primer período del primer año de sesiones estará comprendido entre el 1 de enero posterior a su elección al Último día del mes de febrero del respectivo año.

El segundo, tercer y cuarto año de sesiones tendrá como primer período el comprendido entre el 1 de marzo y el 30 de abril.

El segundo período será del primero de junio al 30 de julio, y el tercer período, será del 1 de octubre al 30 de noviembre.

Podrán sesionar durante tres (3) meses al año de forma extraordinaria, previa convocatoria del gobernador. En el curso de ellas sólo podrá ocuparse de los asuntos que el gobernador someta a su consideración, sin perjuicio de la función de control político que le es propia, así como los temas administrativos propios de la corporación.

Las sesiones extraordinarias que convoque el gobernador podrán realizarse en oportunidades diferentes siempre y cuando no se exceda el límite establecido en este artículo.

PARÁGRAFO. *Si por cualquier causa debidamente justificada por la Mesa Directiva, las asambleas no pudieran reunirse ordinariamente en las fechas indicadas, lo harán tan pronto como fuere posible, dentro del periodo correspondiente.”*



Que la Administración Departamental requiere hacer uso de las facultades mencionadas en los artículos anteriores, motivada por la necesidad de que se estudien proyectos de ordenanza de vital importancia, los cuales se detallan a continuación, pues requieren que curse su trámite legal para otorgar a la Administración Departamental las facultades y autorizaciones que permitan ejecutar proyectos prioritarios que benefician a la población del Departamento del Atlántico.

Que en virtud de lo anterior el Secretario del Interior encargado de las funciones de Gobernador del Departamento del Atlántico

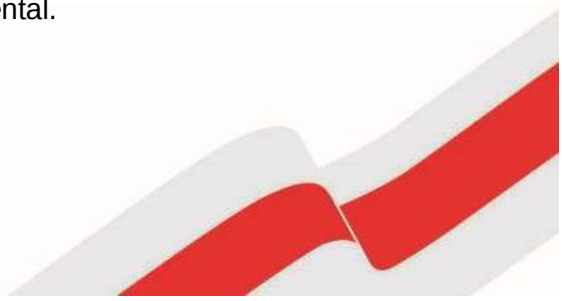
DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Convocar a la Honorable Asamblea del Departamento del Atlántico a sesiones extraordinarias, por el período comprendido entre el primero (1) de febrero de 2023 y hasta el diecisiete (17) de febrero de 2023.

Durante las sesiones extraordinarias la Asamblea se ocupará del estudio de los siguientes asuntos:

1. *"POR MEDIO DE LA CUAL SE AUTORIZA A LA ADMINISTRACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO PARA ADQUIRIR POR COMPRA Y/O ENAJENACIÓN VOLUNTARIA EN EL MUNICIPIO DE PUERTO COLOMBIA LOS BIENES INMUEBLES REQUERIDOS PARA CONTINUAR CON LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO "MEJORAMIENTO DEL CORREDOR VIAL QUE VA ENTRE LA CIRCUNVALAR Y EL MUNICIPIO DE PUERTO COLOMBIA, TRAMO 1, UNIDAD FUNCIONAL 1 Y 2, EN EL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO" QUE HACE PARTE DEL PROYECTO DE INVERSIÓN "CONSTRUCCIÓN, MEJORAMIENTO, REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA RED VIAL EN EL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO"*.
2. *"POR LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA OPTIMIZAR EL RECAUDO Y DAR MAYOR EFICIENCIA AL RÉGIMEN TRIBUTARIO Y MONOPOLÍSTICO DEPARTAMENTAL"*.
3. *"POR MEDIO DE LA CUAL SE AMPLÍA EL CUPO DE ENDEUDAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO AUTORIZADO MEDIANTE LA ORDENANZA 000487 DE 2020 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"*.
4. *"POR MEDIO DEL CUAL SE AUTORIZA A LA GOBERNADORA DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO PARA ENAJENAR LA PROPIEDAD ACCIONARIA DEPARTAMENTAL EN LA SOCIEDAD PORTUARIA REGIONAL DE BARRANQUILLA S.A. Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"*.
5. *"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL CAPITULO INDEPENDIENTE DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN CON CARGO AL SISTEMA GENERAL DE REGALÍAS DEL PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2020-2023 "ATLÁNTICO PARA LA GENTE", INCORPORANDO INICIATIVAS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN."*

ARTÍCULO SEGUNDO. A través de la Secretaría Jurídica Departamental, comuníquese el contenido del presente decreto a la Honorable Asamblea Departamental.



ARTÍCULO TERCERO. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla, a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2023.

Original firmado por
YESID TURBAY PEREIRA
Secretario del Interior encargado de funciones de Gobernador

Proyectó: Gabriel E. Blanco Bohórquez - Asesor externo Secretaría Jurídica

Revisó Guillermo Acosta Corcho-Líder de Programa-Secretaría Privada.

Aprobó: Luz S. Romero Sajona – Secretaria Jurídica



DESPACHO DE LA GOBERNADORA

DECRETO N° 000025 de 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE REALIZA UNA REORIENTACION DE LAS RENTAS DE FINANCIAMIENTO DEL AHORRO AL FONPET PARA LA VIGENCIA FISCAL DEL 2023”

EL SECRETARIO DE INTERIOR ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DE LA GOBERNADORA DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, especialmente las conferidas por el Decreto Ley 111 de 1996, la ordenanza 000087 de 1996 Estatuto Orgánico de Presupuesto del Departamento del Atlántico y sus Entidades Descentralizadas y la Ordenanza 000580 de 2022 y

CONSIDERANDO

Que el presupuesto de Rentas, Gastos e Inversiones del Departamento del Atlántico para la vigencia 2023 fue aprobado por la Honorable Asamblea Departamental mediante Ordenanza 000580 de noviembre de 2022, sancionado por la Gobernadora del Departamento del Atlántico en fecha 25 de noviembre de 2022 y liquidado mediante Decreto 000635 de diciembre 27 de 2022.

Que de acuerdo a lo consagrado en el Artículo 81, del Decreto 111 de 1996:

“Ni el Congreso ni el Gobierno podrán abrir créditos adicionales al presupuesto sin que en la ley o decreto respectivo se establezca de manera clara y precisa el recurso que ha de servir de base para su apertura y con el cual se incrementa el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital, a menos que se trate de créditos abiertos mediante contracréditos a la ley de apropiaciones (Ley 38/89, artículo 67)”.

Que el artículo 93 de la Ordenanza 000087 de 1996 Estatuto Orgánico de Presupuesto del Departamento del Atlántico y sus Entidades Descentralizadas establece:

“Artículo 93: Traslados Presupuestales y apertura de Créditos adicionales. Los créditos adicionales al presupuesto de gastos no podrán ser abiertos por la Asamblea sino a solicitud del Gobernador por conducto de la secretaría de Hacienda (A. 88 D 111/96). El Gobernador presentará a la Asamblea proyectos de Ordenanzas sobre traslados y créditos adicionales al presupuesto, cuando durante la ejecución del presupuesto General del Departamento sea indispensable aumentar el monto de las apropiaciones para completar partidas insuficientes, ampliar servicios existentes o establecer nuevos servicios autorizados por la ley (A 79 y 80 D 111/96).

Cuando los traslados no modifiquen en cada sección presupuestal el monto total de sus apropiaciones de funcionamiento, servicio de la deuda aprobada por la Asamblea, se

Departamento del Atlántico - Nit 890102006-1



harán mediante Decreto expedido por el Gobernador.”

Que el artículo 48 de la Ordenanza No. 000580 de noviembre de 2022 “Por medio del cual se aprueba el Presupuesto de Rentas, Gastos e Inversiones del Departamento del Atlántico para la vigencia fiscal del 2023” establece:

ARTÍCULO 48. Autorícese a la Gobernadora del Departamento del Atlántico para Incorporar recursos del balance de la vigencia 2022, en el Presupuesto de Rentas, Gastos e Inversión del Departamento del Atlántico vigencia 2023, para financiar las cuentas por pagar desfinanciadas y las reservas de apropiación (compromisos en ejecución vigencia 2022).

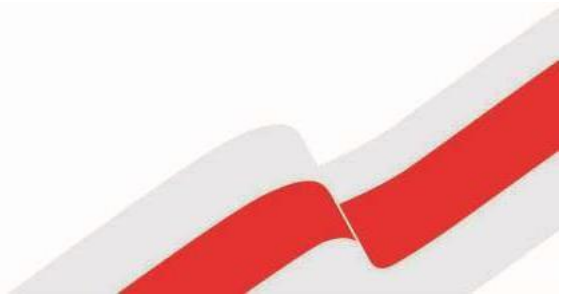
Que el artículo 51 de la Ordenanza No. 000580 de noviembre de 2022 “Por medio del cual se aprueba el Presupuesto de Rentas, Gastos e Inversiones del Departamento del Atlántico para la vigencia fiscal del 2023” establece:

ARTÍCULO 51. Facúltese a la Gobernadora del Departamento del Atlántico hasta el 31 de marzo de 2023, para dar apertura a créditos adicionales, crear partidas, adicionar ingresos, efectuar traslados (créditos y contracréditos) y demás operaciones contempladas en la legislación presupuestal, y, en general para realizar las modificaciones al presupuesto vigente, especialmente en lo relacionado con las apropiaciones aprobadas a nivel de programas y/o proyectos de inversión o los montos globales de los gastos de funcionamiento, inversión o servicio de la deuda del presupuesto de Rentas, Gastos e Inversiones del Departamento del Atlántico, necesarias para la ejecución de ingresos y egresos programados para la vigencia 2023. PARÁGRAFO: La Secretaría de Hacienda del Departamento del Atlántico deberá informar a los Honorables Diputados del departamento del ejercicio de las autorizaciones conferidas a través del presente artículo. Para tal efecto, remitirá dentro de los 15 días siguientes al vencimiento de cada mes, a través de comunicación escrita y/o correo electrónico, dirigidos a la presidencia de la corporación, copia de los decretos expedidos en ejercicio de las facultades otorgadas en el presente artículo, en el mes inmediatamente anterior.

Que la ley 549 de 1999 creó el Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (FONPET), como un fondo sin personería jurídica administrado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a través de patrimonios autónomos, constituidos en sociedades fiduciarias, compañía de seguros y fondos de pensiones obligatorias; que si bien no sustituye a las entidades Territoriales en su responsabilidad frente a sus pasivos pensionales, si ha constituido un instrumento de apoyo importante en el proceso de definir, organizar y financiar el pago de las obligaciones pensionales territoriales.

Que las Gobernaciones realizan directamente los siguientes aportes al FONPET, según el capítulo 5 de la citada ley:

1. 15% de la enajenación de acciones o activos a favor del sector privado
2. 20% del impuesto de registro
3. 10% de los ingresos corrientes de libre destinación.



Que de acuerdo al artículo 42 de la ley 2276 de 2022 “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023”, **las entidades territoriales podrán reorientar para gastos de inversión las rentas que constituyen aportes a su cargo en el FONPET establecidas en la Ley 549 de 1999.**

Que la Entidad Territorial deberá decidir si se acoge a esta opción de reorientación de rentas o al Modelo de Administración Financiera o al Modelo de Suspensión de Aportes.
Que la reorientación de rentas a que hace referencia el artículo 42 de la ley 2276 de 2022, denota que su aplicación tiene un carácter facultativo para las entidades territoriales, es decir, ellas bien pueden adoptarla o no, y en el caso de que tomen la decisión de tomarla, implicaría la manifestación expresa de la voluntad de la administración territorial a través de la expedición de uno o varios actos administrativos, los que correspondan de acuerdo con la ley, mediante los cuales se adopta la reorientación de rentas y se efectúa la modificación del Presupuesto de la entidad Territorial.

Que para el Ejecutivo es de fundamental importancia realizar ajustes en el Presupuesto General de Ingresos, Gastos e Inversión del Departamento del Atlántico, para la vigencia fiscal de 2023 para poder continuar con el desarrollo de las políticas públicas en el Departamento.

Que la Gobernadora del Departamento del Atlántico, se encuentra facultada para realizar las modificaciones presupuestales descritas.

Que en mérito de lo expuesto, la Gobernadora del departamento del Atlántico

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: REORIENTAR las rentas correspondientes al 20% del Impuesto de Registro y el 10% de los ingresos corrientes de libre destinación de la vigencia 2023, para financiar los diferentes programas y proyectos que hacen parte del Plan de desarrollo “Atlántico para la Gente” en la vigencia 2023.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADICIONAR el Presupuesto General de Rentas del Departamento del Atlántico (Administración Central), vigencia fiscal 2023, la suma de **SETECIENTOS NOVENTA Y TRES MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL CIENTO CUARENTA Y NUEVE PESOS M/L (\$793.639.149)**, como se detalla a continuación:

Códigos	Rubros	Fuente	C. Costos	Adición
1	Ingresos			793.639.149
1.2	Recursos de capital			793.639.149
1.2.10	Recursos del balance			793.639.149
1.2.10.03	Recursos del balance - Provisión Fondo Nacional de Pensionados de las Entidades Territoriales FONPET	RBPDE - Rec. Bal - Dpto del Atlco. Provisión Fonpet 10% - 20%	11	793.639.149

ARTÍCULO TERCERO: ADICIONAR al Presupuesto General de Gastos e Inversiones del Departamento del Atlántico (Administración Central), vigencia fiscal 2023, la suma de
Departamento del Atlántico - Nit 890102006-1



SETECIENTOS NOVENTA Y TRES MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL CIENTO CUARENTA Y NUEVE PESOS M/L (\$793.639.149), como se detalla a continuación:

Códigos	Rubros	Fuentes	C. Costos	Adición
2	Gastos Totales			793.639.149
2.3	Inversión			793.639.149
2.3.2	Adquisición de bienes y servicios			793.639.149
2.3.2.02	Adquisiciones diferentes de activos			793.639.149
2.3.2.02.02	Adquisición de servicios			793.639.149
2.3.2.02.02.008	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción			793.639.149
2.3.2.02.02.008.14	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	RBPDE - Rec. Bal - Dpto del Atlco. Provisión Fonpet 10% - 20%	11	793.639.149

ARTÍCULO CUARTO: ADICIONAR el Presupuesto General de Rentas del Departamento del Atlántico (Fondo Departamental de Salud), vigencia fiscal 2023, la suma de **DOSCIENTOS NOVENTA MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y UN MIL CIENTO SETENTA Y NUEVE PESOS M/L (\$290.771.179)**, como se detalla a continuación:

Códigos	Rubros	Fuentes	C. Costos	Adición
1	Ingresos			290.771.179
1.2	Recursos de capital			290.771.179
1.2.10	Recursos del balance			290.771.179
1.2.10.04	Recursos del balance - Provisión Fondo Nacional de Pensionados de las Entidades Territoriales FONPET	RBPDE - Rec. Bal - Dpto del Atlco. Provisión Fonpet 10% - 20%	13	290.771.179

ARTÍCULO QUINTO: ADICIONAR en el Presupuesto General de Rentas del Departamento del Atlántico (Fondo Departamental de Salud), vigencia fiscal 2023, la suma de **DOSCIENTOS NOVENTA MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y UN MIL CIENTO SETENTA Y NUEVE PESOS M/L (\$290.771.179)**, como se detalla a continuación:

Código	Rubro	Fuente	C. Costo	Adición
2	Gastos Totales			290.771.179
2.3	Inversión			290.771.179
2.3.7	Disminución de pasivos			290.771.179
2.3.7.10	Disminuciones de pasivos derivados del sector salud			290.771.179
2.3.7.10.01-PPNA59	Disminuciones de pasivos derivados del sector salud	RBPDE - Rec. Bal - Dpto del Atlco. Provisión Fonpet 10% - 20%	13	290.771.179

ARTÍCULO SEXTO: Modificar el Presupuesto General de Gastos del Departamento del Atlántico (Administración Central) para la vigencia fiscal 2023, en los siguientes rubros, mediante **Créditos y Contracréditos** en la suma **ONCE MIL DOSCIENTOS DIECINUEVE MILLONES**

Departamento del Atlántico - Nit 890102006-1



TRESCIENTOS VEINTITRES MIL DOSCIENTOS NUEVE PESOS M/L (\$11.219.323.209), cuya fuente son los Recursos del 10% de los ingresos corrientes de libre destinación para el Fonpet, como se detalla a continuación:

Códigos	Rubros	Fuentes	C. Costos	Créditos	Contracréditos
2	Gastos Totales			11.219.323.209	11.219.323.209
2.1	Gastos de Funcionamiento			-	11.219.323.209
2.1.3	Transferencias corrientes			-	11.219.323.209
2.1.3.14	Aportes al FONPET			-	11.219.323.209
2.1.3.14.02	De los ingresos corrientes de los departamentos	RPDE - 10 % ICLD para Fonpet	207		11.219.323.209
2.3	Inversión			11.219.323.209	-
2.3.2	Adquisición de bienes y servicios			11.219.323.209	-
2.3.2.02	Adquisiciones diferentes de activos			11.219.323.209	-
2.3.2.02.02	Adquisición de servicios			11.219.323.209	-
2.3.2.02.02.008	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción			4.219.323.209	-
2.3.2.02.02.008.14	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	RPDE - 10 % ICLD para Fonpet	11	2.919.323.209	
2.3.2.02.02.008.39	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	RPDE - 10 % ICLD para Fonpet	15	1.300.000.000	
2.3.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, sociales y personales			7.000.000.000	-
2.3.2.02.02.009.20	Servicios para la comunidad, sociales y personales	RPDE - 10 % ICLD para Fonpet	15	7.000.000.000	

ARTICULO SEPTIMO: Modificar el Presupuesto General de Gastos del Departamento del Atlántico (Administración Central) para la vigencia fiscal 2023, en los siguientes rubros, mediante **Créditos y Contracréditos** en la suma **CINCO MIL CIENTO VEINTIDOS MILLONES QUINIENTOS VEINTICINCO MIL CIENTO VEINTE PESOS M/L (\$5.122.525.120)**, cuya fuente son los Recursos del 20% del Impuesto de Registro para el Fonpet, como se detalla a continuación:

Códigos	Rubros	Fuentes	C. Costos	Créditos	Contracréditos
2	Gastos Totales			5.122.525.120	5.122.525.120
2.1	Gastos de Funcionamiento			-	5.122.525.120
2.1.3	Transferencias corrientes			-	5.122.525.120
2.1.3.14	Aportes al FONPET			-	5.122.525.120
2.1.3.14.01	Del impuesto de registro	RPDE - Impuesto de Registro - 20% FONPET - Ley 549/1999	207		5.122.525.120
2.3	Inversión			5.122.525.120	-
2.3.2	Adquisición de bienes y servicios			5.122.525.120	-
2.3.2.02	Adquisiciones diferentes de activos			5.122.525.120	-
2.3.2.02.02	Adquisición de servicios			5.122.525.120	-



Códigos	Rubros	Fuentes	C. Costos	Créditos	Contracréditos
2.3.2.02.02.008	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción			5.122.525.120	-
2.3.2.02.02.008.14	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	RPDE - Impuesto de Registro - 20% FONPET - Ley 549/1999	11	5.122.525.120	

ARTICULO OCTAVO: Realícense las modificaciones ordenadas en los artículos anteriores en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC) del departamento del Atlántico, correspondiente a la vigencia 2023.

ARTICULO NOVENO: Este Decreto rige a partir de la fecha de su expedición, su publicación se realizará por conducto de la Secretaria de Hacienda Departamental y modifica en lo pertinente la Ordenanza 580 de 2022 y el Anexo de Liquidación del Presupuesto General de Rentas, Gastos e Inversiones del Departamento del Atlántico para la Vigencia fiscal 2023.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla, Atlántico, a los treinta (30) días del mes de enero de 2023.

Original firmado por
YESID SALOMON TURBAY PEREIRA
 Secretario del Interior Departamental
 encargado de las funciones de Gobernador del Atlántico

Elaboró: Carlos Villarreal (Asesor Externo) – Pedro Cantillo (Asesor Externo)
 Revisó: Iván David Borrero Henríquez – Subsecretario de Presupuesto
 Revisó: Luz Silene Romero Sajone – Secretaria Jurídica
 Aprobó: Juan Camilo Jácome – Secretario de Hacienda
 Aprobó: Raul José Lacouture Daza – Secretario General

