



RESOLUCIÓN NÚMERO 0334 DE 2018

( 14 DIC. 2018 )

"Por la cual se reconocen los niveles de excelencia por desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción para el periodo comprendido entre el 1º de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018 en el Instituto Caro y Cuervo"

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO CARO Y CUERVO.**

En ejercicio de las facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 y,

**CONSIDERANDO:**

Que mediante el Decreto No. 2607 de 2013, aclarado por el Decreto 2835 de 2013 y Acta de Posesión No. 3614 de 2013, fue nombrada y posesionada respectivamente, en el cargo de Directora General de entidad Descentralizada Código 0015, Grado 20 del Instituto Caro y Cuervo la Dra. Carmen Millán.

Que la Ley 909 de 2004 en su artículo 27 consagra la Carrera Administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar ese objeto, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad sin discriminación.

Que el artículo 2 del Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, considera que entre otros aspectos, "(...) *La Evaluación del Desempeño Laboral como herramienta de gestión, debe ejecutarse de acuerdo con los principios de cumplimiento, evaluación y promoción de los público y los de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transferencia, imparcialidad, objetividad y mérito, que rigen la función pública, así como en las evidencias objetivas del desempeño del empleado público*".

Que el artículo 15 del Acuerdo 565 de 2017, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, vigente para el periodo evaluado, señala los niveles de cumplimiento en la evaluación de desempeño laboral, así:

*"NIVELES DE CUMPLIMIENTO. Es un rango de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el empleado sujeto de evaluación y corresponde a los siguientes: Sobresaliente, Destacado, Satisfactorio y No Satisfactorio. De acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación, se ubican en los siguientes niveles:*

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 95%	Sobresaliente
Mayor o igual a 80% y menor de 95%	Destacado
Mayor del 65% y menor que el 80%	Satisfactorio
Menor o igual a 65%	No Satisfactorio"

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, señala que para el otorgamiento de incentivos que: *"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*



RESOLUCIÓN No. **0334** DE 2018 "POR LA CUAL SE RECONOCEN LOS NIVELES DE EXCELENCIA POR DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1º DE FEBRERO DE 2017 AL 31 DE ENERO DE 2018 EN EL INSTITUTO CARO Y CUERVO"..... PÁG. 2.

*Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera".*

Que el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, establece frente a los programas de incentivos que:  
*"(...) como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

*Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*

*Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.*

*Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructuran a través de planes de incentivos".*

Que el artículo 2.2.10.9 de la norma en cita señala: *"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 mediante Resolución No. 0092 del 19 de abril de 2018, se adoptó el Programa de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos del Instituto Caro y Cuervo, la cual, en su anexo No. 1 señaló los requisitos para participar en los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, así mismo, los requisitos, criterios y demás aspectos relacionados con la participación y adjudicación de los premios.

Que la citada Resolución fijó incentivos para empleados de carrera de cada nivel jerárquico, de la Entidad y para cada equipo de trabajo que sea seleccionado en el segundo o tercer lugar.

Que, de acuerdo con el procedimiento señalado en la Resolución No. 0092 de 2018, se convocó a la comunidad del Instituto a participar en los incentivos para los mejores equipos de trabajo, presentando un proyecto con las especificaciones señaladas en el anexo No. 1 de la citada Resolución, sin embargo, al momento del cierre de la convocatoria no se inscribió ningún proyecto de equipo de trabajo, por lo que, de acuerdo a lo señalado en el numeral 4.10 del anexo No. 1 del acto administrativo antes mencionado, se debió declarar desierto este incentivo.

Que igualmente, tampoco se tuvieron en cuenta algunos servidores de la Entidad, toda vez que, no obstante estar inscritos en carrera administrativa, no cumplían el requisito señalado en el numeral 1 del punto 4.3 del anexo No. 1 ya citada, es decir, acreditar un tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

Que en cuanto a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, de conformidad con las reglamentaciones que rigen la materia, no alcanzaron los niveles de excelencia para la selección del mejor funcionario, toda vez que, ninguno de los postulados alcanzó la calificación mínima para ser

MINISTERIO DE CULTURA  
INSTITUTO CARO Y CUERVO



RESOLUCIÓN No. **0334** DE 2018 "POR LA CUAL SE RECONOCEN LOS NIVELES DE EXCELENCIA POR DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1º DE FEBRERO DE 2017 AL 31 DE ENERO DE 2018 EN EL INSTITUTO CARO Y CUERVO"..... PÁG. 3.

otorgado el incentivo y en consecuencia tampoco procederá la entrega del mismo.

Que en el Instituto Caro y Cuervo se llevó a cabo la selección de los funcionarios para la vigencia 2018 conforme el procedimiento señalado en acto administrativo, identificándose los tres (3) servidores que alcanzaron el nivel sobresaliente en su desempeño laboral, que podrán acceder a los incentivos establecidos en la Resolución No. 0092 de 2018 y su anexo No. 1.

Que, en atención a lo ya expuesto, se hace necesario reconocer el nivel de excelencia en el desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa en el Instituto Caro y Cuervo para el periodo 01 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Reconocer los niveles de excelencia por desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018 del Instituto Caro y Cuervo a través de un evento público tal como a continuación se señala:

No.	NIVEL FUNCIONARIO DE CARRERA	NOMBRES Y APELLIDOS	CALIFICACIÓN	ASIGNACIÓN
1.	Técnico	GLADYS MARTÍNEZ SÁNCHEZ	99.45	Mejor funcionario de la entidad.
2.	Técnico	MARINA SALAZAR VARGAS	98.95	Mejor funcionario a nivel Técnico.
3.	Asistencial	JORGE MORA ÁVILA	98.95	Mejor funcionario a nivel Asistencial.

**PARÁGRAFO:** De acuerdo a la parte considerativa del presente acto, se declara desierto el reconocimiento de los funcionarios de libre nombramiento y remoción.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Otorgar incentivos no pecunarios de conformidad con la resolución 0092 de 2018, los cuales están conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas al escoger por los funcionarios indicados en el artículo anterior, los cuales están representados por:

1. Programas de turismo social que pueden ser tomados a nivel nacional.
2. Talleres de formación en artes u oficios que serán concedidos a través de la caja de compensación.
3. Bonos redimibles en servicios de la caja de compensación.

**PARAGRAFO:** Los montos de los incentivos no pecunarios al ser redimidos para uso de las alternativas en las cuales están representados indicados anteriormente, ascenderán al monto que a continuación se indica para cada funcionario:

Mejor funcionario de la Entidad: 1SMLV  
Mejor en nivel técnico: ½ SMLV  
Mejor en nivel asistencial: ½ SMLV

**ARTÍCULO TERCERO.** Declarar desierto el otorgamiento de incentivos para el mejor equipo de trabajo de acuerdo a las razones mencionadas en la parte emotiva del presente acto.

W

MINISTERIO DE CULTURA  
INSTITUTO CARO Y CUERVO



RESOLUCIÓN No. **0334** DE 2018 "POR LA CUAL SE RECONOCEN LOS NIVELES DE EXCELENCIA POR DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1º DE FEBRERO DE 2017 AL 31 DE ENERO DE 2018 EN EL INSTITUTO CARO Y CUERVO"..... PÁG. 4.

**ARTÍCULO CUARTO-** El Grupo de Talento Humano anexará a la hoja de vida de los tres funcionarios seleccionados, el documento de reconocimiento de esta exaltación.

**ARTÍCULO QUINTO:** - Comunicar el contenido de la presente Resolución a los funcionarios antes citados, y publicar en la página web del Instituto Caro y Cuervo.

**ARTÍCULO SEXTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE:**

Dada en Bogotá, D.C., a los **14 DIC. 2018**

  
**CARMEN MILLÁN**

Proyectó: Erika Cervantes Linero- Abogada Contratista – Grupo Talento Humano *EFL*  
Revisó: Liliana Montoya Talero Coordinadora Grupo de Talento Humano  
Revisó: Rosario Rizo Navarro, Subdirectora Administrativa y Financiera *RR*