

REPUBLICA DE COLOMBIA

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ATLANTICO  
CRA

RESOLUCION No. 000017 de 2014

**“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA Y REGLAMENTA EL PROGRAMA DE  
CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA C.R.A.”**

El Director General en uso de sus facultades legales conferidas por el artículo 29 de la Ley 99 de 1.993, y en especial las que le confiere los numerales 1 y 15 del artículo 53 del Acuerdo No. 00013 de 16 de Noviembre de 2011 “Por el cual se aprueba proyecto de reforma al Estatuto General de la “Corporación Autónoma Regional del Atlántico CRA.”

**CONSIDERANDO**

Que la Ley 909 de 2004, en el párrafo del artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las Entidades deben implementar programas de Bienestar e Incentivos.

Que en cumplimiento del Decreto 1227 de 2005, Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que indiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que en cumplimiento del Capítulo II del Decreto 1227 de 2005, las entidades públicas deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través del programa de Bienestar Social, y en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales.

Que el Decreto 4661 de 2005, establece en el párrafo 1º de su artículo 1º: “Los programas de educación no formal y de educación básica primaria, secundaria o de educación superior estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para tal efecto”

Que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera, mientras cumplan los requisitos de ley.

Que en Acuerdo de Negociación del Pliego Unico de Peticiones entre la Corporación Autónoma Regional del Atlántico y las Organizaciones Sindicales SINDEPUBLICO y SINTRAMBIENTAL, se establecieron modificaciones e inclusiones en materia de Bienestar y Capacitación para los empleados de la CRA

Que teniendo en cuenta lo anterior, corresponde a la Corporación Autónoma Regional del Atlántico CRA, adoptar el programa de Capacitación y Bienestar Social como proyecto de la Oficina de Gestión Humana.

Que en consecuencia,

REPUBLICA DE COLOMBIA

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ATLANTICO  
CRA

RESOLUCION No. 000017 de 2014

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA Y REGLAMENTA EL PROGRAMA DE  
CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA C.R.A.”

RESUELVE

**ARTICULO UNO.- Diseño de los Programas.** El diseño y evaluación del programa de Capacitación y Bienestar Social e Incentivos, son responsabilidad de la oficina de Gestión Humana, previo un estudio de necesidades orientado al desarrollo de competencias laborales necesarias y de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios de la Corporación en el desempeño de su labor, contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales

**ARTICULO DOS.-** El funcionario responsable del Programa de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos tendrá las siguientes funciones

1. Formular los proyectos de capacitación y bienestar social e Incentivos de la Corporación
2. Estudiar y evaluar las solicitudes de estímulos educativos presentadas por los funcionarios de la CRA para la aprobación del Director General.
3. Distribuir de acuerdo a las necesidades previstas, los recursos económicos disponibles para desarrollar los programas de las actividades establecidas para la vigencia.
4. Propender que los programas que se establezcan satisfagan las necesidades integrales de los funcionarios, dando prioridad a los requerimientos de la Corporación, masificación y economía de los mismos.
5. Proponer a la Dirección General las reformas que considere pertinentes, fundamentados en la normatividad vigente y buscando el beneficio de los funcionarios.

**ARTÍCULO TRES.- Capacitación No formal y sistemas de estímulos:** Coordinar con los organismos de seguridad y previsión social programas de protección y servicio sociales como se relaciona a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y Prevención en Salud
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas por la caja de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**ARTICULO CUATRO.- Asignación de Recursos para estímulo educativo para el funcionario:** Previo análisis de la importancia del programa de Capacitación y de la cantidad de solicitudes presentadas a consideración, se asignará recursos que permitan al funcionario su participación, pero estas asignaciones estarán supeditadas a la disponibilidad de recursos económicos, garantizando la reserva de partidas presupuestales suficientes para el otorgamiento de incentivo pecuniario a no menos del 50% de los funcionarios que tengan derecho al beneficio con el monto máximo establecido, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados de la Corporación. Ningún funcionario podrá comprometer a CRA por valores supuestos o estimados a asignar dando prioridad a las solicitudes de los funcionarios que ya se encuentren en curso de sus estudios con el apoyo de la Corporación, en aras de garantizar la culminación de los mismos.

REPUBLICA DE COLOMBIA

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ATLANTICO  
CRA

RESOLUCION No. - 000017 de 2014

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA Y REGLAMENTA EL PROGRAMA DE  
CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA C.R.A.”

**ARTICULO CINCO.- Asignación de Recursos para estímulo educativo para la familia del funcionario:** Previo análisis de las solicitudes presentadas a consideración, asignará recursos que permitan al familiar del núcleo inmediato del funcionario su participación, pero estas asignaciones serán consideradas siempre y cuando la entidad cuente con los recursos apropiados en su presupuesto para el efecto y no superarán los tres (3) s.m.l.v., soportado por certificación o volante de matrícula expedido por la universidad o centro educativo donde el familiar del funcionario requiera adelantar estudios

**PARAGRAFO UNO:** Para efectos de este artículo se entenderá por núcleo familiar: el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 23 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del funcionario; y con la condición de una calificación promedio del estudiante no inferior a tres con cinco (3.5)

**ARTICULO SEIS.- Porcentajes.** Los recursos económicos para los funcionarios que deseen adelantar estudios comprendidos en el programa de Capacitación y Bienestar Social, en las modalidades de interés institucional ofrecidos por las diferentes entidades educativas colombianas, se integraran de la siguiente manera:

**PREGRADO Y POSTGRADO:** Se reconocerá a los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico CRA por concepto de matrículas de educación formal y no formal, estudios de Pregrado y Postgrado, el monto correspondiente hasta diez (10) s.m.l.v., soportado por certificación expedida por la universidad o centro educativo donde el funcionario requiera adelantar estudios.

**ARTICULO SIETE.- Requisitos para el otorgamiento de estímulo educativo.** La financiación de la educación formal e incentivos serán dirigidos a los empleados de libre nombramiento y de carrera que cumplan las condiciones de ley que se describen a continuación:

1. Ser funcionario de la CRA, inscrito en Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción y lleve por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar el nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

**ARTICULO OCHO.- Parámetros.** El estímulo educativo, previo el análisis respectivo efectuado por la oficina de Gestión Humana será otorgado bajo los siguientes parámetros.

1. Los apoyos educativos que se otorguen por el Programa de Capacitación y Bienestar Social, deben en lo posible, contribuir para que el funcionario pueda iniciar y terminar el programa para el cual se inscribió; sin embargo, la Corporación no podrá asegurar ni garantizar recursos para vigencias futuras.
2. La educación formal o no formal, se aplicará solo a los programas académicos ofrecidos en el territorio colombiano y/o extranjero debidamente aprobados y validados por el Ministerio de Educación en Colombia.
3. La CRA girará la suma aprobada al establecimiento educativo, pero considerará posibles causas o razones de fuerza mayor plenamente certificadas, que implique que el giro de los dineros aprobados se haga a nombre del funcionario beneficiario, presentando este la certificación y recibo de la Universidad avalando el pago.
4. Se reembolsará el dinero al funcionario que haya sufragado los costos educativos con su propio pecunio, por motivos de fuerza mayor, especialmente en aquellos eventos que por la dinámica de la entidad no se hubieren girado oportunamente los dineros a la institución educativa donde se adelanten estudios. Los costos, como derechos de grado, inscripción, textos, servicio médico, seguro, otros valores que fije la Universidad o Institución Educativa y que los incorpora en el valor de la matrícula, corren por cuenta

REPUBLICA DE COLOMBIA

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ATLANTICO  
CRA

RESOLUCION No. 000017 de 2014

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA Y REGLAMENTA EL PROGRAMA DE  
CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA C.R.A.”

**ARTICULO NUEVE.- Recursos.** La CRA deberá aprobar anualmente en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de Capacitación y Bienestar Social. Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los proyectos diseñados.

**ARTICULO DIEZ.- Planes de Incentivos.** Las actividades que se coordinen, deberán promover una atención integral al funcionario y propiciar su desempeño productivo y se enmarcarán a atender las necesidades de protección, servicios sociales, recreación, salud, cultura, educación, vivienda y calidad de vida laboral, desarrollo personal, profesional y organizacional de los funcionarios y su familia.

**ARTICULO ONCE.-** Los planes de bienestar que se formulen deben contribuir al logro de los siguientes fines:

1. Propiciar las condiciones en ambiente de trabajo que favorezcan al desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios de la Corporación, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad para su desempeño.
2. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial del personal de los funcionarios, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia a la entidad.
4. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel recreativo, cultural, habitacional y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar.
5. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores públicos y a su grupo familiar y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la Seguridad Social y a la Salud Ocupacional.

**ARTICULO DOCE.- Planes de Incentivos:** Los planes de Incentivos para los funcionarios, se orientarán a reconocer el desempeño individual del mejor funcionario de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcanzan niveles de excelencia. En esta medida el Comité de Bienestar Social organizará planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para beneficio de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción según establece la Ley 909 /04 y el Decreto 1227 / 05.

**ARTICULO TRECE .- Beneficiarios:** Los programas de Incentivos que se desarrollen tendrán como beneficiarios a todos funcionarios de la CRA.

**ARTICULO CATORCE.- Clases de Incentivos:** Los incentivos otorgados pueden ser clasificados como incentivos pecuniarios y no pecuniarios

**ARTICULO QUINCE.- Planes de Incentivos Pecuniarios:** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignará al mejor equipo de trabajo de la Corporación. Dicho reconocimiento económico será hasta de cinco (5) s.m.l.v., de acuerdo con la disponibilidad de los recursos.

**ARTICULO DIECISEIS.- Planes de Incentivos No Pecuniarios:** Los planes de Incentivos No Pecuniarios están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a

REPUBLICA DE COLOMBIA

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ATLANTICO  
CRA

RESOLUCION No. 000017 de 2014

**“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA Y REGLAMENTA EL PROGRAMA DE  
CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA C.R.A.”**

del beneficiario.

5. El funcionario que se retire sin plena justificación del programa de estudios en el cual está participando, deberá reembolsar de forma inmediata el valor que la CRA haya girado por concepto de matrícula en el último semestre o trimestre.
6. En caso de que un funcionario beneficiado con estímulo educativo debe aplazar justificadamente la continuación de sus estudios, planteará a la Oficina de Gestión Humana su situación y si es aprobada la solicitud, se le concederá un plazo hasta de dos (2) semestres para que reinicie sus estudios y solicite nuevamente el estímulo educativo.
7. Si el funcionario pierde el trimestre o semestre, queda a su discreción repetirlo, pero la CRA no le apoyará con recursos económicos durante ese periodo, y para solicitar nuevamente el estímulo educativo deberá presentar las calificaciones de aprobación del semestre o trimestre que había perdido siempre y cuando mantenga el promedio exigido.
8. Todos los funcionarios de la CRA, que sean favorecidos con estímulos educativos, que cursen estudios en otra ciudad, viajaran por cuenta propia, sin que ello implique el otorgamiento de viáticos o gastos de viaje por cuenta de la CRA.
9. A la culminación de cada periodo educativo, el funcionario presentará las notas obtenidas o certificaciones equivalentes producidas por la entidad educativa, para que pueda aspirar a recursos en el siguiente periodo. De no producirse las notas, se solicitará a la entidad educativa certificación en la cual haga constar la razón de la demora para la entrega de las mismas o aprobación del curso.
10. Los estudios de pregrado no podrán afectar la jornada laboral diaria, sino máximo una hora en la mañana y una hora en la tarde. Para la jornada de estudios del día viernes, quienes requieran la jornada de la tarde con el fin de llegar oportunamente al lugar de estudio tendrán permiso para ausentarse a partir del mediodía, y deberán contar con el permiso autorizado previamente del superior inmediato. Si por los estudios se requiere de todo el día viernes, la solicitud del estímulo educativo se presentará acompañada de permiso del superior inmediato en el cual se incluirán las razones para considerar que se debe apoyar al funcionario interesado, pero la CRA se reserva el derecho de negar el permiso según las necesidades de servicio.
11. Toda solicitud de estímulo educativo deberá ser presentada por el funcionario interesado, con una antelación de treinta (30) días como mínimo, previo al inicio de los estudios, adjuntando certificaciones y notas del semestre anterior y el valor de la matrícula, acreditado por la respectiva Universidad. La Oficina de Gestión Humana elaborará un listado de estudiantes aspirantes a iniciar estudios con estímulo educativo con el fin de proyectar costos anuales y realizar las reservas necesarias.
12. El estudio de las solicitudes y la aprobación dependen de la oportunidad en su presentación, de la cantidad de aspirantes y de la disponibilidad de los recursos.
13. Al final de los estudios, todo beneficiario debe presentar los títulos que acreditan la culminación y graduación o comunicar las causas que le impidieron finalizar los estudios. Si no se justifica, se hará efectiva la autorización de descuentos y compromisos.
14. El funcionario beneficiado con un apoyo educativo, tendrá derecho a elevar una nueva solicitud, al año inmediatamente posterior dependiendo del presupuesto y de las solicitudes que presenten quienes no han cursado estudios.
15. En caso de que existan recursos y no haya manifestación de interés por parte de funcionarios para cursar estudios, se estudiará la posibilidad de otorgarle a quien solicite un nuevo estímulo antes de los dos (2) años estimados.
16. El valor del estímulo educativo no constituye salario y por lo tanto no será computable como factor salarial.

REPUBLICA DE COLOMBIA

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ATLANTICO  
CRA

RESOLUCION No. 000017 de 2014

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA Y REGLAMENTA EL PROGRAMA DE  
CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA C.R.A.”

reconocer individuos o equipos de trabajo para su desempeño productivo de acuerdo a los niveles jerárquicos definidos en la planta de la corporación.

**PARAGRAFO UNO:** Se entiende por nivel de excelencia de los funcionarios de carrera administrativa el desempeño laboral que no solo logra cuando el puntaje total de la calificación de servicios es igual o superior a noventa (90) puntos en una escala de cien (100), sino que evidencie el valor agregado o propuesta de impacto.

**PARAGRADO DOS:** todos los empleados de la CRA, con evaluación del desempeño calificada en niveles de Excelencia se les harán un reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

**ARTICULO DIECISIETE.-** La Corporación podrá reconocer los siguientes incentivos no pecuniarios

1. Becas para Educación Formal
2. Turismo Social
3. Publicación de trabajos
4. Comisiones para asistir a congresos
5. Financiación de investigaciones
6. Participación en proyectos especiales
7. Tiempo Compensatorio
8. Comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción
9. Encargos

**ARTICULO DIECIOCHO.- Requisitos para la selección de los mejores funcionarios de carrera administrativa:** Se seleccionarán los funcionarios cuyo desempeño haya sido calificado en niveles de excelencia, de acuerdo con los requisitos que se describen a continuación:

- a) Nivel de Sobresaliente en la última calificación de servicios.
- b) Haber laborado con la entidad un tiempo no inferior a un (1) año.
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación

**PARAGRAFO.-** En el evento que un empleado seleccionado en nivel de excelencia, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.

**ARTICULO DIECINUEVE.- Selección de los mejores empleados.** Para seleccionar al mejor empleado de carrera administrativa y a los mejores empleados de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos de la CRA con desempeño laboral en niveles de excelencia, se procederá de la siguiente manera:

- a) La Oficina de Gestión Humana dará inicio al proceso de selección, para lo cual realizará el listado de los empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de Sobresaliente y cumplan con los requisitos establecidos en esta reglamentación.
- b) Se procederá a seleccionar a los mejores empleados de cada nivel, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones.

REPUBLICA DE COLOMBIA

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ATLANTICO  
CRA

RESOLUCION No. 000017 de 2014

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA Y REGLAMENTA EL PROGRAMA DE  
CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA C.R.A.”

c) Se notificará a los seleccionados los incentivos no pecuniarios previstos en la presente Resolución, para que estos elijan los de su preferencia y remitan su elección mediante comunicación escrita a la Oficina de Gestión Humana dentro del tiempo que este le señale.

d) Se elaborará un informe que deberá estar firmado por Secretario General y el funcionario responsable de la oficina de Gestión Humana, la cual debe contener el nombre de los seleccionados como mejores funcionarios y el tipo de incentivos escogidos por éstos y la remitirá a la Dirección General, para que mediante acto administrativo motivado se formalice la selección y la asignación de los incentivos.

e) La Dirección General mediante acto público publicará los nombres de los empleados seleccionados.

**PARAGRAFO 1.-** El mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, será seleccionado entre los funcionarios que hayan obtenido el mayor puntaje en la calificación de servicios entre los escogidos de cada nivel jerárquico.

**PARÁGRAFO. 2-** El mejor empleado de carrera administrativa de la institución excluye al seleccionado como el mejor del nivel al que éste pertenezca y sólo puede percibir un (1) incentivo.

**ARTICULO VEINTE.- De los empates.** En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios y que corresponda al primer lugar de la Selección del mejor funcionario de carrera administrativa de la entidad y/o a los mejores funcionarios de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, se considerará los siguientes aspectos para la selección del mejor.

a) Para el nivel profesional se solicitará al Jefe Inmediato informe escrito donde se especifique si el funcionario ha realizado aportes personales extraordinarios durante el período correspondiente a la última calificación de servicios y/o algún aporte personal mediante la producción intelectual tales como ensayos, investigaciones, conferencias, ponencias y publicaciones o el diseño de proyectos y/o procesos que contribuyan al logro de objetivos misionales.

b) Para los niveles técnico, y asistencial se solicitará al Jefe Inmediato informe escrito donde se especifique si el funcionario ha realizado aportes personales extraordinarios durante el período correspondiente a la última calificación de servicios y/o presenta habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos en la CRA.

c) Con base en la información allegada, el Comité de Incentivos procederá a seleccionar por votación entre los empleados con igual puntaje al mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico.

**ARTÍCULO VEINTIUNO.- Condiciones para hacer efectivo los incentivos:** El reconocimiento de los incentivos no pecuniarios previsto en la presente resolución se realizará bajo las siguientes condiciones

a) En ningún caso la CRA entregará sumas en efectivo o cheques a los funcionarios beneficiados con los incentivos no pecuniarios.

b) Los incentivos son personales e intransferibles

REPUBLICA DE COLOMBIA

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ATLANTICO  
CRA

RESOLUCION No. 000017 de 2014

**“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA Y REGLAMENTA EL PROGRAMA DE  
CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA C.R.A.”**

c) El reconocimiento de los incentivos relacionados con becas para educación formal, turismo social, financiación de investigaciones y publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, no implicará necesariamente la concesión de permisos remunerados por parte de la CRA

d) Al beneficiario de becas para educación formal, turismo social, financiación de investigaciones, participación en proyectos especiales y publicación de trabajos en medios de circulación nacional o internacional le corresponderá efectuar los trámites previos al reconocimiento del incentivo.

e) El otorgamiento de becas para educación formal, sólo se reconocerá para pago de matrículas en entidades educativas debidamente aprobadas y reconocidas por las autoridades competentes.

f) Los trabajos relativos a publicaciones deberán relacionarse con temas afines a la misión de la entidad y en todo caso estarán sometidos a las condiciones de publicación que establezca el respectivo medio de circulación.

g) Para efecto del reconocimiento relacionado con turismo social, los desembolsos se harán exclusivamente a empresas de viajes y turismo legalmente constituidas.

**PARAGRAFO.-** En el evento que el funcionario(s) seleccionado(s) elija como incentivo no pecuniario, turismo social, o beca para educación formal podrá disfrutarlo con su grupo familiar, entendido éste su cónyuge e hijos

**ARTICULO VEINTIDOS.- Forma del acto y recursos:** Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

**ARTICULO VEINTITRES.- Prohibiciones:** Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los funcionarios en desarrollo de los Programas de Bienestar Social e Incentivos, no tienen por objeto modificar los regímenes salariales y prestacionales de los mismos.

**ARTICULO VEINTISEIS. Divulgación.** Divulgar la presente Resolución a todos los funcionarios para su conocimiento.

**ARTICULO VEINTIOCHO. Vigencia:** La presente Resolución surte efectos a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 00278 de 2012.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Barranquilla 16 ENE. 2014

*Alberto Escobar Vega*

**ALBERTO ESCOLAR VEGA**  
Director General