 Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina	<b>RESOLUCIÓN</b>	DG100-FT-DE-01 Versión 02 Fecha: 2016/04/15
--	-------------------	---

**RESOLUCION No. 40152**  
(31 de Octubre de 2016)

**POR MEDIO DEL CUAL SE HACE EXALTACION A LOS SERVIDORES DE LA  
BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLIN PARA AMERICA LATINA, CON  
EVALUACION SOBRESALIENTE DEL AÑO 2015-2016**

La Directora General de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas por el Decreto de nombramiento No.0920 de junio 17 2016 y su correspondiente Acta de Posesión, por los artículos 78 de la Ley 489 de 1998, artículo 37 del Decreto 1227 de 2005, y

**CONSIDERANDO:**

Que mediante la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, se dictaron las disposiciones que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones y el parágrafo del artículo 36 de la citada Ley establece que las entidades públicas deben implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de sus funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales;

Que el Decreto 1127 del 21 de abril de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 79 estableció que las entidades deben fijar el procedimiento para la selección de los mejores empleados públicos de carrera y del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como los criterios a seguir para dirimir los empates.


Decreto 1567 de 1998:

**Artículo 29.** *Planes de incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.*

**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.*

*Tendrán 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.*

**Artículo 32.** *Planes de incentivos no pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.*

 <p><b>Biblioteca Pública Piloto</b> de Medellín para América Latina</p>	<p><b>RESOLUCIÓN</b></p>	<p>DG100-FT-DE-01</p> <p>Versión 01</p> <p>Fecha: 2016/04/15</p>
--	--------------------------	--

*Resolución 40152 ( 31 de octubre de 2016)*

Que la Biblioteca Pública de Medellín para América Latina, busca optimizar la gestión del recurso humano, mediante un sistema de estímulos e incentivos, propiciando así que se articule con la gestión institucional y los procesos de administración del recurso humano,

Que, por lo anteriormente expuesto, la Directora General de la Entidad,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Seleccionar anualmente a los servidores públicos de carrera y al de libre nombramiento que hayan alcanzado el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño en los términos, condiciones y niveles de agrupación que se establecen en la presente Resolución:


**Procedimiento para la selección de los mejores empleados públicos**

Requisitos para la selección. Para la selección de los servidores públicos de carrera y de libre nombramiento y remoción el Comité de Bienestar deberá observar que los funcionarios cumplan los siguientes requisitos:

1. Contar con un tiempo de servicios continuo en la entidad, no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección, es causal de exclusión del mismo.
3. Haber obtenido una calificación que se encuentre dentro del rango sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al período inmediatamente anterior a la fecha de la postulación.
4. La calificación obtenida debe estar debidamente soportada.
5. Niveles jerárquicos. La selección de los servidores públicos de carrera con evaluación sobresaliente en la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina se hará atendiendo a los siguientes niveles jerárquicos:

- a) Profesional Libre Nombramiento y Remoción
- b) Profesional
- c) Técnico
- e) Instructor
- f) Auxiliar

**ARTICULO SEGUNDO:** De acuerdo a lo anteriormente expuesto la Dirección General de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina exalta a los siguientes funcionarios por haber obtenido los mayores puntajes en la valoración individual del desempeño dentro del rango sobresaliente durante el año 2015-2016.

 <p><b>Biblioteca Pública Piloto</b> de Medellín para América Latina</p>	<b>RESOLUCIÓN</b>	DG100-FT-DE-01 Versión 01 Fecha: 2016/04/15
--	-------------------	---

Resolución 40152 ( 31 de octubre de 2016)

NOMBRE	NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE CEDULA	EVALUACIÓN
Cruz Patricia Díaz Cardona	Libre Nombramiento y Remoción	39207659	98
María Eugenia Gutierrez Flórez	Profesional universitario	43667074	100
Sigifredo Antonio Vasco M.	Técnico Administrativo	71675207	99
Hernando Villafrádez Abelló	Instructor	79114311	99
Jackeline Garcia Chaverra	Auxiliar Administrativo	43799286	99

**ARTICULO TERCERO:** Conceder un (1) día de permiso remunerado como estímulo a los servidores con evaluación sobresaliente, este día deberá ser acordado con su jefe inmediato antes del 22 de diciembre de 2016.

**ARTÍCULO CUARTO:** Remitir copia de la presente Resolución al área de Comunicaciones, para su respectiva divulgación por cualquier medio idóneo.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**SHIRLEY MILENA ZULUAGA COSME**  
 Directora General

Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina

Elaboró: Senia Luz Vargas Góngora – Prof. Especializado Gestión Talento Humano  
 Revisó: Laura C. Pavón Sánchez – Prof. Universitaria Jurídica  
 Aprobó: Claudia Rodríguez Vélez – Subdirectora Administrativa y Financiera

