



TABLA DE CONTENIDO

- ARTÍCULO 1.- Alcance Y Beneficiarios
- ARTÍCULO 2.- Definición
- ARTÍCULO 3.- Objetivos
- ARTÍCULO 4.- Principios
- ARTÍCULO 5.- Marco Legal y Conceptual

TITULO I.

DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS E INCENTIVOS Y EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES

- ARTÍCULO 6.- Integración
- ARTÍCULO 7.- Propósito Principal
- ARTÍCULO 8.- Reuniones
- ARTÍCULO 9.- Funciones
- ARTÍCULO 10.- Funciones de la Secretaria Técnica
- ARTÍCULO 11.- Participación de las Organizaciones Sindicales

TITULO II

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL

- ARTÍCULO 12.- Programa de Bienestar social Institucional
- ARTÍCULO 13.- Periodicidad
- ARTÍCULO 14.- Componentes

CAPITULO I

AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Sección I

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES - COMPONENTE EDUCATIVO

- ARTÍCULO 15°.- DEFINICIÓN.
- ARTÍCULO 16°.- BENEFICIARIOS
- ARTÍCULO 17°.- REQUISITOS PARA OBTENER EL BENEFICIO

Sección II

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES - COMPONENTE SALUD INTEGRAL

- ARTÍCULO 18°.- DEFINICION
- ARTÍCULO 19°.- BENEFICIARIOS

Sección III

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES - COMPONENTE DE RECREACION GRUPAL E INTEGRACIÓN FAMILIAR

- ARTÍCULO 20°.- DEFINICION
- ARTÍCULO 21°.- BENEFICIARIOS



ARTÍCULO 22°.- REQUISITOS PARA OBTENER EL BENEFICIO

**Sección IV
AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES - COMPONENTE DEPORTIVO Y
RECREATIVO**

ARTÍCULO 23.- DEFINICION DEL COMPONENTE DEPORTIVO
ARTÍCULO 24.- DEFINICION DEL COMPONENTE RECREATIVO

**Sección V
AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES-
COMPONENTE CULTURAL, INTEGRACION Y SOCIALES**

ARTICULO 25.- PROPOSITO DE ESTOS COMPONENTES

**CAPITULO II
AREA DE CALIDAD DE VIDA**

ARTICULO 26.- DEFINICION
ARTICULO 27.- PROPOSITO

**Sección I
AREA DE CALIDAD DE VIDA-
COMPONENTE MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

ARTICULO 28.- PROPOSITO

**Sección II
AREA DE CALIDAD DE VIDA-
COMPONENTE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA**

ARTICULO 29.- PROPOSITO

**TITULO III
PROGRAMA DE INCENTIVOS**

ARTÍCULO 30°.- DEFINICION
ARTICULO 31°.- PLANES DE INCENTIVOS

**CAPÍTULO I
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS –**

**Sección I
AL MEJOR EMPLEADO POR LA EXCELENTE LABOR**

ARTÍCULO 32°.- RECONOCIMIENTOS
ARTICULO 33°.- BENEFICIARIOS
ARTÍCULO 34°.- PERIODICIDAD
ARTICULO 35°.- INCENTIVO NO PECUNIARIO- RECONOCIMIENTO PÚBLICO A LA
LABOR MERITORIA



ARTÍCULO 36°.- PREMIO AL RENDIMIENTO ESTUDIANTIL
ARTÍCULO 37°.- BENEFICIARIOS
ARTÍCULO 38°.- REQUISITOS PARA POSTULACIÓN
ARTÍCULO 39°.- CRITERIOS DE EVALUACION
ARTÍCULO 40°.- PARTICIPACION EN PROYECTOS ESPECIALES
ARTÍCULO 41°.- PUBLICACION DE TRABAJOS EN MEDIO DE CIRCULACION NACIONAL.
ARTÍCULO 42°.- PROGRAMAS DE TURISMO SOCIAL

Sección II

A LOS EMPLEADOS RETIRADOS DEL SERVICIO POR ACCEDER A UNA PENSION DE VEJEZ DURANTE CADA VIGENCIA

ARTICULO 43°.- RECONOCIMIENTO
ARTICULO 44°.- BENEFICIARIOS
ARTICULO 45°.- INCENTIVO NO PECUNIARIO

Sección III

A LOS EMPLEADOS POR ANTIGUEDAD LABORAL DURANTE CADA VIGENCIA

ARTICULO 46°
ARTICULO 47°.- BENEFICIARIOS
ARTÍCULO 48°.- INCENTIVO NO PECUNIARIO

Sección IV

A LOS EMPLEADOS QUE SON LOS APODERADOS JUDICIALES DEL DEPARTAMENTO POR SU LABOR DESTACADA DURANTE CADA VIGENCIA

ARTICULO 49°.- RECONOCIMIENTO
ARTICULO 50°.- BENEFICIARIOS
ARTICULO 51°.- INCENTIVO NO PECUNIARIO

Sección V

A LOS EMPLEADOS QUE PARTICIPEN EN TORNEOS LOCALES Y REGIONALES CUYA PARTICIPACION DEPORTIVA Y ARTISTICA SEA DESTACADA.

ARTICULO 52°.- RECONOCIMIENTO.
ARTICULO 53°.- BENEFICIARIOS
ARTICULO 54°.- INCENTIVO NO PECUNIARIO

CAPÍTULO II INCENTIVOS PECUNIARIOS

Sección Única

A LA EXCELENCIA EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO

ARTICULO 55°.- DEFINICION
ARTÍCULO 56°.- PERIODICIDAD
ARTICULO 57°.- REQUISITOS PARA LA POSTULACION.
ARTÍCULO 58°.- CRITERIOS DE EVALUACION.



ARTICULO 59°.- DEL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 60°.- INCENTIVOS PECUNIARIOS

TITULO IV PROGRAMA DE ESTÍMULOS

ARTÍCULO 61°.- DEFINICIÓN.

ARTÍCULO 62°.- BENEFICIARIOS

CAPÍTULO I EDUCACION FORMAL

ARTICULO 63°.- INCLUSION EN EL SISTEMA DE ESTIMULOS

ARTÍCULO 64°.- DEFINICIÓN

ARTÍCULO 65°.- BENEFICIARIOS

ARTÍCULO 66°.- REQUISITOS PARA POSTULACION

ARTÍCULO 67°.- DE LA CUANTÍA

ARTÍCULO 68°.- DE LA PERDIDA DEL DERECHO

ARTÍCULO 69°.- ESTIMULO POR UNA SOLA VEZ

ARTICULO 70° PROCEDIMIENTO DEL RECONOCIMIENTO Y PAGO

TÍTULO V PROCEDIMIENTO DEL RECONOCIMIENTO DEL ESTIMULO E INCENTIVO

ARTÍCULO 71°.- DIFUSIÓN.

ARTÍCULO 72°.- INVITACION A INSCRIBIRSE Y PARTICIPAR

ARTÍCULO 73°.- INVITACION A POSTULARSE

ARTÍCULO 74°.- RECEPCION DE DOCUMENTOS y ENTREGA A LA SECRETARIA TECNICA DEL COMITÉ

ARTÍCULO 75°.- REUNION DEL COMITÉ PARA EL RECONOCIMIENTO, EXPEDICION DEL ACTO Y ORDEN DE PAGO

ARTÍCULO 76°.- EJECUTORIA DE LA DECISION

TITULO VI PROGRAMA DE CAPACITACION

ARTICULO 77°.-COMPONENTES DEL SISTEMA DE CAPACITACION

ARTICULO 78°.- FUNCIONES DEL COMITE

ARTÍCULO 79°- CLASES DE CAPACITACIONES

ARTICULO 80°- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS CON RESPECTO A LA CAPACITACION

ARTICULO 81°.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CAPACITACIONES ESPECIFICAS

ARTÍCULO 82°.- DESISTIMIENTO DE LA CAPACITACION

ARTÍCULO 83°.- EFECTIVIDAD DE LOS COMPROMISOS

ARTICULO 84° - CERTIFICADO DE ASISTENCIA

ARTICULO 85°.- APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES



República de Colombia



Subsecretaría de Talento Humano

ARTICULO 86°- CONTROL

ARTÍCULO 87°.- INFORMACION Y DIFUSION

ARTÍCULO 88° - DELEGACION

ARTICULO 89°.- DE LA COMISION DE ESTUDIOS

ARTÍCULO 90°.- PRELACIÓN

ARTICULO 91°.-

ARTICULO 92°.-

ARTICULO 93°

ARTICULO 94

ARTICULO 95°

ARTICULO 96°.

ARTICULO 97°.

ARTICULO 98

ARTICULO 99°

ARTICULO 100

TITULO VII PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

ARTÍCULO 101°.- El Programa de Salud Ocupacional

ARTÍCULO 102°.- UN PROGRAMA COORDINADO

ARTÍCULO 103°.- PROPOSITOS

ARTÍCULO 104°. PLAN BASICO LEGAL DE LA GOBERNACION DE NARIÑO

TÍTULO VIII DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 105°.- Responsables del desarrollo y aplicación del PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACIÓN, ESTIMULOS E INCENTIVOS.-

ARTÍCULO 106°.- Utilización de Incentivos

ARTÍCULO 107°.- Presupuesto

ARTÍCULO 108°.- Documentos oficiales que hacen efectivos estos programas

ARTÍCULO 109°.- Sanciones

ARTÍCULO 110°.-

ARTÍCULO 111°.- Vigencias



DECRETO No. 5018 DE 2014

19 DIC 2014

"Por medio del cual se compila la reglamentación Departamental vigente relacionada con el Programa de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos y se ajusta a la normatividad vigente sobre la materia"

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

En uso de sus facultades legales y constitucionales y

CONSIDERANDO

Que la Administración Departamental en cumplimiento al acuerdo definitivo con ocasión al pliego de solicitudes presentado por los funcionarios públicos, ha decidido recoger la información contenida en diversos actos administrativos legalmente expedidos que tienen que ver con el desarrollo del programa de estímulos, incentivos, reconocimiento y bienestar social de la Gobernación de Nariño y ajustarlos a través de éste Decreto.

Que el Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

Que los programas de Bienestar están orientados a protección y servicios sociales y no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar o Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Viviendas y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto, este despacho

DECRETA

ARTICULO 1°.- ALCANCE y BENEFICIARIOS.- Establecer el Programa de "BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACIÓN, ESTIMULOS E INCENTIVOS". De las políticas, planes y programas de Bienestar Social, se beneficiarán todos los empleados públicos de las dependencias que conforman esta entidad y sus familias excepto en la Educación formal.

PARAGRAFO: Se establecerá el Programa de Bienestar Social, capacitación, estímulos e incentivos para el sector educativo de conformidad con los lineamientos que imparta el Ministerio de Educación Nacional y con participación activa de los directivos docentes, docentes y administrativos.

ARTÍCULO 2°.- DEFINICION.- Se entiende por programa de "BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS E INCENTIVOS", para los funcionarios de la Gobernación de Nariño, como el conjunto interrelacionado de políticas, estrategias, planes y acciones orientados a elevar las condiciones de vida laboral, familiar y la competitividad institucional a través del incremento de los niveles de



satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los empleados de la entidad.

ARTÍCULO 3°.- OBJETIVOS.- El programa de "BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS E INCENTIVOS", para los funcionarios de la Gobernación de Nariño, tendrá como objetivos los siguientes:

1. Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los empleados, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la presentación del servicio público y propendiendo por el mejoramiento continuo de la organización.
2. Consolidar una cultura de control organizacional que garantice la competitividad y sostenibilidad de la entidad a través del mejoramiento continuo de la calidad en sus procesos, en procura del mejor ejercicio constitucional, legal y social de la entidad.
3. Crear condiciones favorables para el logro del buen desempeño de las funciones, el cual será desarrollado a través del Programa de Bienestar Social, en el área de calidad de vida laboral.
4. Reconocer o premiar los resultados del desempeño laboral de los empleados, a través de planes de incentivos.
5. Propiciar condiciones en el ámbito de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad; así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
6. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados y a generar actitudes favorables frente al servicio público.
7. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio al usuario, que cumpla con la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal manera que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
8. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la prevención y la promoción, a la construcción de un mejor nivel de vida del empleado y de su grupo familiar.

ARTICULO 4°.- PRINCIPIOS.- Los principios que fundamentan y justifican el programa de "BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS E INCENTIVOS", para los empleados de la Gobernación de Nariño, son:

DESARROLLO PERSONAL: Toda actividad laboral deberá brindar oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética y técnica, donde se desarrollen potencialidades creativas, mejorando al tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

EQUIDAD Y JUSTICIA: El programa deberá procurar actitudes de reconocimiento para todos los destinatarios en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños o trabajos motive a los demás para que sigan mejorando.



SINERGIA: Todo estímulo, incentivo o reconocimiento otorgado a los funcionarios, deberá beneficiar a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado.

OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA: Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del programa deberán fundarse en criterios y procedimientos técnicos, objetivos y predeterminados.

ARTICULO 5º MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos y Salud Ocupacional en las entidades del sector público, son:

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y capacitación.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1562 de 2012: Establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

MARCO CONCEPTUAL

Bienestar Laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Pertenece a Bienestar Social la educación formal, como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados en una secuencia regular en ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y TÍTULOS.



Estímulos e Incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimiento el desarrollo integral de habilidades y el cambio de actitudes con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al mejor desempeño del cargo y al desarrollo personal a través de seminarios, conferencias, cursos, diplomados, congresos entre otros.

Familia: Para efectos de la aplicabilidad de los programas de Bienestar Social e Incentivos las disposiciones legales sobre la materia se ha entendido familia: "El conyugue o compañera(o) permanente, los hijos menores de 18 años y hasta los 25 años si se demuestra la dependencia económica por estudios o discapacidad física o mental.

Salud Ocupacional: Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la entidad.



TITULO I

DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS E INCENTIVOS Y EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 6°.- INTEGRACION DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACION Y ESTIMULOS E INCENTIVOS Y EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES: El Comité estará integrado en forma paritaria por seis (6) empleados del nivel directivo que representan al señor Gobernador y seis (6) empleados del nivel profesional, técnico o asistencial que representen a los empleados. Los representantes del empleador serán: cuatro (4) empleados del nivel directivo designados por el señor Gobernador y dos (2) representantes del nivel directivo que hacen parte de la Comisión de personal en representación del empleador, y que por parte de las Organizaciones Sindicales serán dos (2) servidores públicos afiliados a SINTRAESTATALES, dos (2) servidores públicos afiliados a SINTRAGOBERNAR Y DOS (2) INTEGRANTES DE LA Comisión de Personal representantes de los empleados de la Gobernación de Nariño.

ARTICULO 7°.- PROPOSITO PRINCIPAL. El comité de Bienestar social institucional, Capacitación y Estímulos e Incentivos, tiene el propósito principal de coordinar la ejecución y el desarrollo de este programa, de conformidad al plan anual, en cuanto a tiempo, actividades y presupuesto.

ARTÍCULO 8°.- REUNIONES.- Ordinariamente el comité se reunirá bimensualmente, el primer lunes del respectivo mes y extraordinariamente, cuando las necesidades de la entidad así lo requieran.

PARAGRAFO 1°.- La participación en el mencionado comité es indelegable.

PARAGRAFO 2°.- En caso de impedimento de alguno de los integrantes del Comité, se hará conocer dentro de las sesiones del comité y se decidirá si hay quórum.

ARTICULO 9°.- FUNCIONES.-

- 1.- Aprobar el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACION, ESTIMULOS E INCENTIVOS Y EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES de los empleados públicos y de sus familias de la Gobernación de Nariño del sector central, pagados con recursos propios para la vigencia, elaborado por la Subsecretaria de Talento Humano.
2. - Socializar ampliamente las condiciones para participar en los planes y programas, su cronograma, actividades y presupuesto, el cual deberá enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.
- 3.- Elegir al Presidente y Secretaria Técnica del Comité a través de postulación y número mayoritario en votación.
- 4.- Hacer seguimiento al Plan de Bienestar social Institucional, Capacitación y Estímulos e Incentivos y programa de salud ocupacional y riesgos laborales Institucional y velar porque los tiempos establecidos en el cronograma se cumplan a cabalidad y se respete las normas de carrera administrativa frente a los beneficiarios.



5.- Las demás funciones inherentes a la naturaleza del comité y que estén contempladas en la normatividad vigente.

ARTICULO 10°.- FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO.-

1. Realizar la convocatoria a los integrantes del comité, a las reuniones ordinarias, al menos con 2 días de anticipación y a las extraordinarias, al menos con 1 día, indicando el orden del día que se va a tratar.
2. Levantar el acta de cada reunión y someterla a aprobación del respectivo comité.
3. Llevar en forma ordenada, el archivo de todas las actas y documentos relacionados con el comité.
4. Garantizar la efectiva aplicación, divulgación y promoción del programa a los empleados públicos de la Gobernación de Nariño.
5. Recepcionar las inquietudes, recomendaciones y/o propuestas sobre estrategias, metodologías, instrumentos o criterios para este programa, presentadas por los funcionarios de la Gobernación de Nariño y someterlas a consideración de los miembros del Comité, en reuniones ordinarias o extraordinarias, cuando a ello hubiere lugar.
6. Gestionar las disponibilidades presupuestales y los recursos para viabilizar los estímulos e incentivos a los beneficiados.

ARTÍCULO 11°.- PARTICIPACION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.- El programa de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos y el Programa de Salud Ocupacional y Riesgos Laborales estará bajo la veeduría de las Organizaciones Sindicales y de la Oficina de Control Interno de Gestión del Departamento, quienes podrán a través de escritos requerir al comité la ejecución del Programa y el cumplimiento de Estímulos e incentivos de forma prioritaria para los empleados de carrera.



TITULO II PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL

ARTICULO 12°.- PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL.- Este programa se hará efectivo a través del plan de bienestar social institucional mediante apoyos pecuniarios y no pecuniarios, actividades recreativas, culturales, sociales, deportivas y otras actividades de beneficio para los empleados públicos y sus familias que se consideren necesarias para el cumplimiento del objetivo del programa, con sujeción estricta a la disponibilidad presupuestal asignada para su ejecución.

ARTÍCULO 13°.- APLICACIÓN Y PERIODICIDAD.- El acceso al Programa de Bienestar Social adoptado mediante el presente decreto, se hará a través de la regulación anual que para el efecto se expida a través del Plan de Bienestar Social Institucional y Capacitaciones, el cual se formulará, previo estudio de las necesidades y recomendaciones efectuadas por los empleados públicos y de acuerdo con los criterios fijados por el Comité.

ARTICULO 14°.- COMPONENTES.- Está conformado por el **AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES** que busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura y el **AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL** que se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

CAPITULO I AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Sección I AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES - COMPONENTE EDUCATIVO

ARTÍCULO 15°.- DEFINICIÓN.- Consiste en brindar un apoyo educativo al empleado para atender las necesidades de protección relacionados con la educación formal o la de algún integrante de su grupo familiar esto con el objeto de financiar gastos educativos en que incurra el empleado o algún miembro de su grupo familiar. Los gastos escolares que serán objeto del apoyo serán únicamente útiles escolares.

PARAGRAFO: El subsidio deberá limitarse a los criterios fijados por el Comité en cada Plan Institucional Anual y sujeto a la disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 16°.- BENEFICIARIOS.- Serán beneficiarios los empleados de la Gobernación de Nariño, su cónyuge o compañera permanente, los hijos menores de 18 años y hasta los 25 años si se demuestra la dependencia económica por estudios o discapacidad física o mental y que se encuentre adelantando estudios en los niveles de preescolar, básica primaria, básica media, técnica o superior. (Educación formal).



ARTÍCULO 17°.- REQUISITOS PARA OBTENER EL BENEFICIO.- Para optar por este beneficio, se deberán acreditar los siguientes requisitos ante Subsecretaría de Talento Humano:

Por parte del empleado:

1. Ser empleado público de la Gobernación de Nariño con una antigüedad no inferior a un (1) año.
2. Presentar registro civil de matrimonio, o documento idóneo que demuestre la calidad de compañero (a).
3. Presentar registro civil de nacimiento para acreditar parentesco.
4. Presentar constancia de estudios y calificaciones de la entidad educativa debidamente acreditada, del beneficiario.
5. Constancia expedida por la entidad educativa acreditada de que el beneficiario no sea repitente.

Para acceder al apoyo en mención deberá cumplirse con los siguientes requisitos: además de los enunciados en el numeral anterior:

PARÁGRAFO: Adicional a los anteriores requisitos, los empleados provisionales solo accederán a este subsidio caracterizando como beneficiario a algún miembro de su grupo familiar y deberá tener antigüedad mayor o igual a dos años en la entidad.

Sección II

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES - COMPONENTE SALUD INTEGRAL

ARTÍCULO 18°.- DEFINICION.- El Componente para salud integral, consiste en coadyuvar al mejoramiento de su calidad de vida. Este componente permite atender las necesidades de protección relacionados con la salud., .Para lo cual se gestionarán y realizarán campañas, jornadas y/ o brigadas de salud integral o en las diferentes áreas que contribuyan a la prevención, diagnóstico, tratamiento y soluciones de las afecciones de salud que padezcan los empleados de la gobernación.

ARTÍCULO 19°.- BENEFICIARIOS.- Serán beneficiarios todos los empleados de la Gobernación de Nariño, o algún miembro de su familia, que dependan económicamente del empleado.

Sección III

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES - COMPONENTE DE RECREACION GRUPAL E INTEGRACIÓN FAMILIAR

ARTÍCULO 20°.- DEFINICION.- Consiste en coadyuvar al financiamiento de una actividad que le permita al empleado gozar de una recreación grupal y tener una integración con su familia, a través de un programa de turismo social . Para esto se cofinanciará en el monto máximo establecido en el Plan Anual, un paquete turístico para cada empleado definido por éste, de la oferta presentada por el operador contratado por el Departamento.

ARTÍCULO 21°.- BENEFICIARIOS.- Serán beneficiarios todos los empleados de la Gobernación de Nariño y su familia.



ARTÍCULO 22°.- REQUISITOS PARA OBTENER EL BENEFICIO.- Para optar por este beneficio, se deberán acreditar los siguientes requisitos ante Subsecretaría de Talento Humano:

Por parte del empleado:

1. Ser funcionario de la Gobernación de Nariño con una antigüedad no inferior a un (1) año.
2. Presentar registro civil de matrimonio o documento idóneo que demuestre la calidad de compañero (a.)
3. Presentar registro civil de nacimiento para acreditar parentesco.
4. Presentar solicitud la Subsecretaría de Talento Humano expedirá un reglamento interno, con los requisitos de la misma.

Sección IV

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES - COMPONENTE DEPORTIVO Y RECREATIVO

ARTICULO 23.- DEFINICION DEL COMPONENTE DEPORTIVO.- Consiste en el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los empleados, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los empleados influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde también se involucre su núcleo familiar.

ARTÍCULO 24.- DEFINICION DEL COMPONENTE RECREATIVO.-La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del empleado, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los empleados, sus hijos y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia.

Dentro de los anteriores componentes se entienden incluidas las siguientes actividades:

- Jornadas deportivas y recreativas
- Campeonatos interdependencias
- Olimpiadas deportivas
- Show de talentos
- Actividades culturales.

Sección V

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES- COMPONENTE CULTURAL, INTEGRACION Y SOCIALES



ARTICULO 25.- PROPOSITO DE ESTOS COMPONENTES. Estas áreas tienen como propósito promover el desarrollo humano y la integración social, a través de reuniones de integración entre los empleados y sus familias, de promoción de actividades culturales etc. Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

CAPITULO II AREA DE CALIDAD DE VIDA

ARTICULO 26.- DEFINICION.- La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades. En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

ARTICULO 27.- PROPOSITO.- Con la promoción de ésta área se busca propiciar, mantener y optimizar en el contexto laboral las condiciones que coadyuven en el desarrollo integral del servidor público, desde una perspectiva humanística; facilitando desarrollar sus niveles de participación, sentido de pertenencia e identificación con su trabajo y las metas institucionales de la Gobernación de Nariño.

Sección I AREA DE CALIDAD DE VIDA- COMPONENTE MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

ARTICULO 28.- PROPOSITO.- Con la implementación de esta estrategia se busca evaluar y emprender acciones de mejoramiento sobre la percepción de los empleados públicos acerca de su ambiente de trabajo, teniendo en cuenta su determinación en el comportamiento y desempeño de los empleados. Por tanto, se toma en consideración sus necesidades particulares, sus motivaciones, deseos, expectativas y valores. El conocimiento de estos aspectos nos permitirá entender dichos comportamientos, a la vez que intervenir sobre ellos y modificarlos positivamente. Se realizará una evaluación por los menos cada dos años, como indica la norma.

Sección II AREA DE CALIDAD DE VIDA- COMPONENTE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA

ARTICULO 29.- PROPOSITO.- Con la ejecución de esta estrategia se pretende brindar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación, procurando que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, en aras de mantener y favorecer el buen clima laboral.



TITULO III PROGRAMA DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 30°.- DEFINICION. Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos o recompensa por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad.

Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento).

En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, ARTÍCULO 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

La recompensa, por otra parte, es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, o la emisión de determinados comportamientos o el logro de determinados resultados. Dicha recompensa puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado.

ARTICULO 31°.- PLANES DE INCENTIVOS.- Los planes de incentivos para la Gobernación de Nariño, serán no pecuniarios y pecuniarios, así:

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como el mejor empleado de carrera de la entidad y los empleados de carrera de cada uno de los niveles administrativos de la entidad, como también por cada equipo de trabajo que sea seleccionado en el segundo o tercer lugar, los cuales estarán representados por los incentivos que se indican a continuación:

CAPÍTULO I INCENTIVOS NO PECUNIARIOS –

Sección I AL MEJOR EMPLEADO POR LA EXCELENTE LABOR

ARTICULO 32°.- RECONOCIMIENTOS Se reconoce el desempeño individual, dentro del trabajo grupal, la investigación y el desarrollo de proyectos en pro del desarrollo y crecimiento del Departamento.

ARTICULO 33°.- BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Gobernación de Nariño, de acuerdo a los requisitos establecidos en cada uno de los programas señalados en la presente resolución y las normas legales vigentes.



PARAGRAFO 1: Se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa, establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y 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.

ARTÍCULO 34°.- PERIODICIDAD. La Gobernación de Nariño desarrollará anualmente este programa, conforme a los términos y requisitos que establezca el Comité de Bienestar social institucional, Capacitación y Estímulos e Incentivos, de acuerdo con el presente acto y demás reglas que regulan la materia.

ARTICULO 35°.- INCENTIVO NO PECUNIARIO- RECONOCIMIENTO PÚBLICO A LA LABOR MERITORIA Es un reconocimiento especial mediante la divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucional interna y externa como boletines, publicaciones, páginas Web, Internet, reseñas verbales o escritas, o en medios externos de divulgación como prensa, radio o televisión, dentro de los programas, de la nota de estilo. Este registro se anexará a la hoja de vida.

ARTÍCULO 36°.- PREMIO AL RENDIMIENTO ESTUDIANTIL Este reconocimiento consiste en otorgar la beca de matrícula para estudios de preescolar, primaria, básica, básica media, técnica y superior, durante el año escolar, la cual se reconocerá por medio de resolución motivada, y dentro de los límites presupuestales fijados para cada vigencia fiscal en el respectivo Plan.

ARTÍCULO 37°.- BENEFICIARIOS.- Serán beneficiarios de este programa los hijos de los empleados, que sean de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que laboren en la entidad un término no inferior a un (1) año y que cumplan las siguientes condiciones:

1. Ser menor de 25 años o discapacitados hasta esta edad, que dependan económicamente de padre o madre,
2. Que se encuentren cursando estudios del nivel preescolar, básica primaria, básica media, técnica y/o superior.

ARTÍCULO 38°.- REQUISITOS PARA POSTULACION.- Los empleados podrán postular a sus hijos, que teniendo la condición de beneficiarios, reúnan además los siguientes requisitos:

1. Presentar registro civil de nacimiento con el fin de acreditar parentesco.
2. Presentar constancia original de estudios, expedida por la institución educativa en donde el estudiante se encuentre cursando sus estudios.
3. Acreditar mediante certificación y/o recibo de pago, el valor de la matrícula y las calificaciones obtenidas en el año o semestre inmediatamente anterior.
4. Que las calificaciones definitivas de hijo-estudiante, se encuentren en los siguientes rangos:
 - I. Básica primaria: 4.0 (En escala de 1 a 5, o equivalente)
 - II. Básica media: 4.0 (En escala de 1 a 5, o equivalente)
 - III. Técnica: 4.0 (En escala de 1 a 5, o equivalente)
 - IV. Superior: 4.0 (En escala de 1 a 5, o equivalente)



1. Que el empleado postulante tenga una calificación del desempeño laboral en el rango sobresaliente.
2. Que el empleado no haya sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO 39°.- CRITERIOS DE EVALUACION.- Las becas objeto del presente programa, se asignarán previa verificación de los requisitos exigidos tanto para el padre-empleado como para el hijo del empleado, de acuerdo con el rango de calificación indicado en el numeral cuarto y quinto del ARTÍCULO anterior. El Comité, determinará la asignación de la beca. En el evento en que un empleado cumpla con los requisitos señalados, postule a varios de sus hijos, solo podrá recibir el beneficio para uno de ellos, siempre y cuando éste cumpla igualmente con los requisitos.

ARTÍCULO 40°.- PARTICIPACION EN PROYECTOS ESPECIALES.- Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, de carácter inter o intra institucional, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen valor agregado.

ARTÍCULO 41°.- PUBLICACION DE TRABAJOS EN MEDIO DE CIRCULACION NACIONAL.- Pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios para la correspondiente publicación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.

ARTÍCULO 42°.- PROGRAMAS DE TURISMO SOCIAL.- Pueden ser tomados dentro del departamento, dentro del país o en el exterior; en todo caso el reconocimiento es hasta por el monto previsto en el presupuesto del Plan Anual de la vigencia, que en ningún caso supere el monto establecido en el Plan.

Sección II

A LOS EMPLEADOS RETIRADOS DEL SERVICIO POR ACCEDER A UNA PENSION DE VEJEZ DURANTE CADA VIGENCIA

ARTICULO 43°.- RECONOCIMIENTO.- Se reconoce el desempeño laboral continuo prestado a la Gobernación de Nariño durante su vida productiva, en un término no inferior a 10 años.

ARTICULO 44°.- BENEFICIARIOS: Serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Gobernación de Nariño, que han prestado sus servicios laborales continuos a esta entidad en un término no inferior a 10 años.

ARTICULO 45°.- INCENTIVO NO PECUNIARIO: Reconocimiento público en acto especial, entrega de nota de estilo con copia a la hoja de vida; y la invitación a asistir con su familia, a una jornada que tiene por objeto sensibilizarlos y capacitarlos, para que afronten el desempleo con actitud positiva.



Sección III

A LOS EMPLEADOS POR ANTIGUEDAD LABORAL DURANTE CADA VIGENCIA

ARTICULO 46°.- Se reconoce el servicio continuo e ininterrumpido prestado por los empleados, por un determinado número de años laborales prestados a la Gobernación de Nariño.

ARTICULO 47°.- BENEFICIARIOS: Serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Gobernación de Nariño, que han prestado sus servicios laborales continuos e ininterrumpidos a esta entidad en un término no inferior a 10 años y que se reconocerá cada quinquenio; así 10, 15, 20, 25, 30, 35 años.

ARTÍCULO 48°.- INCENTIVO NO PECUNIARIO: Reconocimiento público en acto especial, entrega de mención honorífica, con copia a la hoja de vida; y la participación de un programa de turismo, con el fin de atender necesidades de ocio, integración familiar, mejorar sus niveles de salud física y mental.

Sección IV

A LOS EMPLEADOS QUE SON LOS APODERADOS JUDICIALES DEL DEPARTAMENTO POR SU LABOR DESTACADA DURANTE CADA VIGENCIA

ARTICULO 49°.- RECONOCIMIENTO.- Se reconoce la participación destacada del abogado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que ejerce la defensa del Departamento de Nariño en procesos judiciales, trámites conciliatorios y administrativos, generando para la entidad ahorros importantes.

ARTICULO 50°.- BENEFICIARIOS: Serán beneficiarios los funcionarios abogados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Gobernación de Nariño, que apoderan al Departamento en procesos judiciales, administrativos y trámites conciliatorios que tengan una participación destacada, generando para la entidad ahorros económicos importantes.

ARTICULO 51°.- INCENTIVO NO PECUNIARIO: Reconocimiento público en acto especial, entrega de mención honorífica, con copia a la hoja de vida; y un compensatorio de tres días no acumulables que los puede tomar en cualquier época del año en la vigencia del Plan Institucional.

Sección V

A LOS EMPLEADOS QUE PARTICIPEN EN TORNEOS LOCALES Y REGIONALES CUYA PARTICIPACION DEPORTIVA Y ARTISTICA SEA DESTACADA.

ARTICULO 52°.- RECONOCIMIENTO.- Se reconoce al empleado por su participación deportiva y artística destacada en torneos locales y regionales.

ARTICULO 53°.- BENEFICIARIOS: Serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Gobernación de Nariño, que tengan una participación deportiva y artística destacada, en torneos locales y regionales.



ARTICULO 54°.- INCENTIVO NO PECUNIARIO: Reconocimiento público en acto especial, entrega de mención honorífica, con copia a la hoja de vida; y un taller sobre el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

INCENTIVOS PECUNIARIOS: Son los reconocimientos de carácter económico ofrecidos exclusivamente para los mejores equipos de trabajo de la Gobernación de Nariño, hasta el monto de 20 salarios mínimos mensuales vigente, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y los criterios que fije este comité. Este incentivo se pagará en su totalidad y por partes iguales, al equipo o los equipos de trabajo ganadores, el 30 de Noviembre de cada año.

CAPÍTULO II INCENTIVOS PECUNIARIOS

Sección Única A LA EXCELENCIA EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO

ARTICULO 55°.- DEFINICION.- Se otorgará al mejor equipo de trabajo que se haya destacado por desarrollar una labor, experiencia o caso exitoso, afín a sus funciones o a la misión institucional, cuyos logros impacten en los resultados y objetivos institucionales de la Gobernación de Nariño.

PARAGRAFO.- Se entiende por equipo de trabajo, el conjunto de dos (2) o mas funcionarios de igual o diferente nivel, que pertenezcan a la misma o diferente dependencia que en forma cooperativa desarrollen sus funciones.

ARTÍCULO 56°.- PERIODICIDAD.- La entidad otorgará este premio anualmente, en el mes de noviembre.

ARTICULO 57°.- REQUISITOS PARA LA POSTULACION.- Para optar por este premio, se podrán postular aquellos equipos de trabajo, cuyos integrantes individualmente considerados, cumplan con los siguientes requisitos:

1. Ostentar derechos de carrera administrativa en la entidad, por un término no inferior a un (1) año.
2. Acreditar evaluación del desempeño en el rango de sobresaliente, en la última evaluación del desempeño laboral ordinaria y en firme.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del programa de incentivos.
4. Los equipos aspirantes deberán presentar su trabajo por escrito y sustentarlo verbalmente ante el Comité.
5. El trabajo, experiencia o caso exitoso del equipo de trabajo, debe haberse efectuado y concluido, durante el periodo de evaluación ordinaria inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 58°.- CRITERIOS DE EVALUACION.- Los equipos de trabajo serán evaluados bajo los criterios que a continuación se señalan:



1. Presentación de un informe escrito que soporte el logro del equipo de trabajo, el cual debe cumplir con la metodología señalada y demás requisitos que previa y oportunamente cada periodo estipule el Comité de estímulos, incentivos, reconocimientos y bienestar social institucional.
2. El desarrollo de su temática debe ser innovadora y creativa, entendiéndose como la propuesta de nuevas prácticas que mejoren la realización, el desempeño de las funciones o la prestación de los servicios.
3. Que sirva como instrumento de mejoramiento de procesos o procedimientos administrativos, humanos y financieros.
4. Que sus resultados puedan ser verificados y susceptibles de medición; es decir, que muestre productos de gestiones reales y concretas, que permitan medirse a partir de indicadores claros en términos de calidad, oportunidad, pertinencia y veracidad.
5. Que se destaquen los efectos positivos dentro del plan de mejoramiento e institucional.
6. Que tenga potencial de réplica, lo que significa que tenga posibilidad de adaptarse e implementarse en otras dependencias, áreas o entidades.

PARAGRAFO.- Cada uno de estos criterios tendrá una calificación hasta de 10 puntos, los cuales serán la base para la definición del mejor equipo de trabajo por labor desarrollada.

ARTICULO 59°.- DEL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.-

1. El Comité publicará anualmente el cronograma para la ejecución de cada una de las etapas del proceso de escogencia del mejor equipo de trabajo.
2. Cada grupo podrá postular mediante presentación de un informe escrito que soporte tal circunstancia, su experiencia exitosa de trabajo ante el Comité.
3. Una vez postulados los equipos, el Comité procederá a escoger el mejor equipo de trabajo por labor desarrollada, de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos en el ARTÍCULO anterior.
4. En el día señalado por el Comité, como fecha límite para la respectiva inscripción, el jefe inmediato de cada dependencia remitirá el informe de presentación para la postulación del equipo de trabajo, a la Subsecretaría de Talento Humano.
5. La Secretaría Técnica, previo estudio y verificación de requisitos, presentará ante el Comité el listado final de los equipos de trabajo postulados.
6. El Comité, procederá a estudiar las propuestas presentadas, pudiendo soportar sus decisiones en expertos.
7. Este resultado será registrado en acta, que deberá ser firmada por todos los miembros del Comité y se procederá a la entrega oficial del premio mediante acto público.

PARAGRAFO: Para el reconocimiento de este incentivo, la subsecretaría de talento humano elaborará un reglamento interno.

ARTÍCULO 60°.- INCENTIVOS PECUNIARIOS: El incentivo será de carácter económico, hasta el monto de 20 salarios mínimos mensuales vigente,



República de Colombia



Subsecretaría de Talento Humano

establecido en el plan anual de esta vigencia. Este incentivo se pagará en su totalidad y por partes iguales, al equipo o los equipos de trabajo ganadores, el 30 de Noviembre de cada año.

PARAGRAFO. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y de los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.



TITULO IV PROGRAMA DE ESTÍMULOS

ARTÍCULO 61°.- DEFINICIÓN.- Es el conjunto de políticas, planes, acciones e instrumentos, encaminados a exaltar el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa de la entidad que se encuentran en el rango de calificación de desempeño laboral sobresaliente.

PARAGRAFO.- El rango sobresaliente obtenido por los empleados de carrera administrativa se establecerá con base en la última calificación ordinaria definitiva en firme, teniendo como referente la normatividad vigente sobre el tema y el procedimiento que la entidad disponga para el seguimiento a la calificación.

ARTÍCULO 62°.- BENEFICIARIOS.- Los empleados de Carrera Administrativa a elección y por una sola vez en la vigencia de este plan solicitarán a manera de estímulo y con prioridad sobre los demás empleados de la Gobernación de Nariño:

1.- Un ascenso, 2.-un traslado, 3.- un encargo, 4.- una comisión de servicios, o de estudios, o para ocupar un cargo de libre nombramiento y remoción, éstas de conformidad a la normatividad que las rijan.

CAPÍTULO I EDUCACION FORMAL

ARTICULO 63°.- INCLUSION EN EL SISTEMA DE ESTIMULOS. Según el Decreto 1227 de 2005, el cual reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, establece dentro de su parágrafo 1, como parte del sistema de estímulos los programas de educación formal, los cuales esta dirigidos únicamente a empleados públicos.

ARTICULO 64°.- DEFINICIÓN: El reconocimiento y pago de estudios de educación formal en la modalidad de postgrados: especialización, maestrías y doctorados por Incentivos, es un estímulo reflejado en gastos de matrícula para el empleado público que sea merecedor por el cabal cumplimiento de sus funciones en aras a mejorar el servicio de la Administración.

ARTÍCULO 65°.- BENEFICIARIOS.- 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, que con su crecimiento profesional tienden a contribuir al mejoramiento continuo y en el tiempo, de la entidad.

ARTICULO 66°.- REQUISITOS PARA POSTULACION: Para tener derecho al reconocimiento y pago de estudios el empleado público requiere.

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

ARTÍCULO 67°.- DE LA CUANTÍA: El pago de estudios de Postgrado, se subsidiará máximo de la siguiente manera en máximo el 50% del valor total de la especialización, maestría o doctorado.



ARTÍCULO 68°.- DE LA PERDIDA DEL DERECHO: Los empleados que se encuentren estudiando el postgrado, la Maestría o el Doctorado en el curso, nivel, módulo o ciclo patrocinado por la Gobernación y se retiren o sean retirados por la administración y/o tengan calificación laboral insuficiente o insatisfactoria perderá el derecho y deberá reintegrar el valor del curso, nivel, módulo o ciclo.

ARTÍCULO 69°.- ESTIMULO POR UNA SOLA VEZ.- Los Beneficiarios de este estímulo no podrán recibir otro igual dentro de la modalidad de postgrado

ARTÍCULO 70° PROCEDIMIENTO DEL RECONOCIMIENTO Y PAGO.

1. El interesado deberá presentar su solicitud ante la Secretaria Técnica de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos, dentro de las fechas establecidas en la convocatoria realizada por ésta instancia semestralmente. En dicha solicitud deberá incluir la acreditación y/o el reconocimiento legal de la entidad educativa pública o privada dentro o fuera del país – donde se vayan a cursar los estudios de Postgrado, Maestría y/o Doctorado, así como la Presentación del programa Institucional que contenga Tema, duración, horario y valor total y por semestre del Postgrado, Maestría y /o Doctorado, adicionalmente se anexará la prueba de que el servidor público se encuentre admitido en el programa.
2. Recibida la solicitud la Secretaria Técnica citará al Comité estableciendo en el orden del día ésta solicitud y anexando los documentos.
3. Revisada la documentación requerida el Comité expedirá, en un término no mayor a 10 días calendario a partir del cierre de la convocatoria, una certificación en la que conste que cumple con los requisitos y sustancia el acto administrativo por medio del cual se aprueba y reconoce el derecho al estímulo señalado.
4. En la Resolución de reconocimiento se ordenara el pago, a nombre de la Institución que desarrolle el Programa el Postgrado, Maestría o Doctorado, la cual deberá tener en cuenta Tesorería Departamental al elaborar el titulo valor.
5. Terminado los estudios patrocinados semestralmente el empleado público beneficiado deberá entregar a la Secretaria Técnica del Comité, el certificado de notas de aprobación de materias. Para este efecto el Comité llevará una carpeta de cada solicitante.

PARÁGRAFO 1. En caso de que el solicitante no reúna los requisitos la Secretaría Técnica del Comité, procederá a comunicarle tal situación, por escrito e indicando los motivos, acto sobre el cual procede el recurso de reposición ante el Comité y de Apelación ante el Gobernador.

PARAGRAFO 2. Los estímulos consistentes en apoyo a matriculas para educación formal deberán ceñirse a los límites presupuestales determinados para cada Plan Institucional.



TÍTULO V PROCEDIMIENTO DEL RECONOCIMIENTO DEL ESTIMULO E INCENTIVO

ARTÍCULO 71°.- DIFUSIÓN.- La Subsecretaría de Talento Humano publicará por intranet individualmente a cada uno de los empleados públicos y en forma general en cada dependencia, tanto el Programa de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos como el Plan Anual de este programa que contiene las actividades a realizarse, el perfil del beneficiario, la cobertura de la población beneficiaria, el cronograma y el presupuesto.

ARTÍCULO 72°.- INVITACION A INSCRIBIRSE Y PARTICIPAR.- La Subsecretaría de Talento Humano, con antelación a la fecha de inicio de actividades que pertenecen al Programa de Bienestar Social publicará invitación a los empleados de la Gobernación de Nariño para que se inscriban y participen en actividades deportivas, recreativas, culturales, sociales, lúdicas, de capacitación, de jornadas de salud, entrega de apoyos educativos, de salud o turismo y aquellas que tienen que ver con el área de protección de servicios sociales y calidad de vida.

ARTÍCULO 73°.- INVITACION A POSTULARSE.- La Subsecretaría de Talento Humano, con antelación publicará los Reconocimientos y Recompensas a que se pueden hacerse acreedores los empleados de carrera administrativa y funcionarios de libre nombramiento para que se postulen y presenten los documentos que acrediten los requisitos para participar, en el evento de aportarlos de manera incompleta, esta dependencia requerirá por una sola vez y por escrito al funcionario para que los anexe en el término de diez (10) días calendario.

ARTÍCULO 74° .- RECEPCION DE DOCUMENTOS y ENTREGA A LA SECRETARIA TECNICA DEL COMITÉ.- La Subsecretaría de Talento Humano, a través de su profesional universitaria encargada del programa de bienestar, recepcionará las inscripciones y postulaciones en las que van a participar los funcionarios de la gobernación y sus familias cuando a ello hubiere lugar y se las entregará a la Secretaria Técnica del Comité para que sean revisadas y verificados el cumplimiento total de los requisitos para ser presentadas ante los miembros del Comité de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos con las observaciones a que haya lugar, para su estudio.

ARTÍCULO 75°.- REUNION DEL COMITÉ PARA EL RECONOCIMIENTO, EXPEDICION DEL ACTO Y ORDEN DE PAGO.- En la fecha y hora señalada en la convocatoria, el COMITÉ se reunirá para desarrollar el orden del día, verificar si los aspirantes cumplen con los requisitos, seleccionarán a quienes deberán ser reconocidos, a quienes se les debe conceder el incentivo y estímulo, seleccionarán también a las personas de carrera administrativa que van a participar en capacitaciones, talleres, congresos, foros, etc., en la ciudad y fuera del departamento y aquellos que cumplen los requisitos para adquirir el derecho a la educación formal de postgrado, Maestría y Doctorado. Este procedimiento será consignado en el acta, el cual estará firmado por todos los miembros del Comité, incluyendo las objeciones que hayan presentado los mismos. Luego de ello expedirá el acto administrativo en donde se encuentre incluida la orden de pago, en el término de dos (2) días hábiles



PARAGRAFO.- En el evento de tratarse de la selección del mejor empleado de carrera administrativa en la entidad por su excelente labor y al empleado por cada empleo del nivel administrativo, y encontrando a varios empleados con evaluación sobresaliente, igual en puntaje, el COMITÉ deberá iniciar un proceso de desempate que puede ser sorteado o puede acudirse a tener en cuenta el mayor puntaje en promedio de las dos últimas evaluaciones ya sean definitivas o parciales y si aún persiste el empate, el Comité lo dirimirá teniendo como referencia el promedio de las tres (3) últimas evaluaciones y así sucesivamente hasta lograr el desempate.

ARTÍCULO 76°.- EJECUTORIA DE LA DECISION.- En firme la decisión, la Secretaria Técnica del Comité deberá encargarse del trámite presupuestal y El Subsecretario (a) de Talento Humano deberá encargarse de que los beneficiarios reciban su respectivo reconocimiento, estímulo e Incentivo Pecuniario y No pecuniario, de conformidad a la decisión que en este sentido haya tomado el Comité.



TITULO VI PROGRAMA DE CAPACITACION

ARTICULO 77°.-COMPONENTES DEL SISTEMA DE CAPACITACION. La capacitación a la que se refiere este reglamento, se desarrollará a través de diversos componentes, entre otros, los que a TÍTULO enunciativo se expresan:

1. Programa de inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, durante los cuatro (4) meses siguientes de su vinculación o periodo de prueba.
2. Programa de re inducción: está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años.
3. Programas de capacitación con participación de escuelas públicas de formación y capacitación.
4. Programas y cursos de capacitación dictados dentro y fuera de la entidad.
5. Programas propuestos a iniciativa de las áreas y dependencias, que sean previamente seleccionados y aprobados acorde con el procedimiento que fije el Comité.
6. Programas de capacitación contenidos en el plan institucional de capacitación, el cual se adoptará teniendo en cuenta los planes y políticas generales del Gobierno adoptadas mediante el Plan Nacional de: Formación, la planeación institucional y los planes de mejoramiento derivado de la evaluación de desempeño laboral.

ARTICULO 78°.- FUNCIONES DEL COMITE

1. Elaborar el Plan institucional de Capacitación para un periodo de un (1) año, el cual estará basado en las necesidades institucionales, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en los planes institucionales adoptados al interior de la entidad y en el plan de desarrollo. Este plan será ajustado cuando situaciones de hecho o de derecho, así lo requieran.
2. Aprobar el proyecto del Plan institucional de Capacitación.
3. Hacer seguimiento permanente a la adecuada y equitativa aplicación y ejecución del Plan institucional de Capacitación.
4. Recepcionar y dar trámite a las propuestas de capacitación y adiestramiento que presenten los empleados de la entidad, previa verificación del Plan institucional de Capacitación y la disponibilidad presupuestal correspondiente. El comité dará prioridad a los empleados de carrera administrativa que tengan interés en estudiar o capacitarse en áreas directamente relacionadas con la misión institucional.



5. Verificar y facilitar la asistencia de los empleados de la entidad a las capacitaciones autorizadas por el Comité y exigir el respectivo informe.
6. Establecer el presupuesto para la siguiente vigencia fiscal, garantizar su aprobación y velar por su adecuada ejecución. Además de los recursos propios, el comité establecerá mecanismos que le permitan compartir con otras entidades e instituciones sus recursos con el fin de optimizarlos.

PARAGRAFO 1º.- Las capacitaciones que se desarrollen fuera del departamento de Nariño, tales como cursos, congresos, seminarios, encuentros, talleres, diplomados, eventos y similares, se distribuirán equitativamente entre los empleados de carrera administrativa de cada dependencia y deberán incluirse en el plan de capacitación que elabore el Comité. La pertinencia del evento deberá contar con el concepto del Jefe inmediato.

PARAGRAFO 2º.- Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 79º- CLASES DE CAPACITACIONES.

- 1.- **Capacitación General.** De acuerdo a la necesidad institucional, el perfil ocupacional, las tareas y actividades que desempeñe el empleado, los objetivos de desempeño, la participación en programas o proyectos especiales y la proyección de la entidad.
- 2.- **Capacitación Específica.** En aquellos eventos en los cuales se trate de capacitación que no tenga cobertura general o existan cupos limitados, la selección de los funcionarios a capacitar se realizará por el jefe de la dependencia correspondiente, teniendo en cuenta el programa de estímulos aquí establecido y bajo los siguientes criterios:
 - a.- La relación de la capacitación de que se trate, con el cargo y actividad que desempeña el empleado.
 - b.- Que el empleado no haya sido objeto de sanción disciplinaria dentro del año anterior al momento en que se decida la capacitación.

ARTICULO 80º- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS CON RESPECTO A LA CAPACITACION. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipos de trabajo.
2. Participar de las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
3. Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.



4. Servir de agente capacitador, dentro de la dependencia cuando se requiera.
5. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
6. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

ARTICULO 81°.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CAPACITACIONES ESPECIFICAS.

La selección de actividades, cursos o programas de capacitación específicas, que se encuentren incluidas en el Plan Institucional de Capacitación, se efectuará por el Comité, de acuerdo con lo previsto en el mencionado plan. Quien solicite esta capacitación deberá hacerlo mediante oficio motivado, con el visto bueno del superior inmediato y en todo caso, deberá corresponder a las necesidades incluidas en el Plan General de Capacitación.

ARTÍCULO 82°.- DESISTIMIENTO DE LA CAPACITACION. Una vez se haya seleccionado al empleado, éste mediante justificación escrita dirigida a la Subsecretaría de Talento Humano, puede desistir de participar en el programa de capacitación para el que haya sido seleccionado, siempre y cuando no se haya realizado inversión con cargo al presupuesto de la entidad y no se haya iniciado la capacitación o programa académico.

ARTÍCULO 83°.- EFECTIVIDAD DE LOS COMPROMISOS. Se hará efectivo el aval de reintegro de costos de la capacitación, según lo previsto en el ARTÍCULO anterior y previa aprobación del Comité, en los siguientes casos:

1. Cuando el empleado del programa en forma injustificada y sin que exista fuerza mayor o caso fortuito comprobados, no cumpla con los niveles de asistencia exigidos en el respectivo programa.
2. Cuando el destinatario de la capacitación no apruebe el respectivo programa por causas diferentes a la prevista en el ARTÍCULO anterior, salvo circunstancias especiales que valore y decida en cada caso el Comité de capacitación.
3. Cuando el empleado se retire voluntariamente de la entidad antes del vencimiento total del período acordado para prestación de los servicios. En este caso se efectuará una liquidación proporcional, que debe reintegrar el servidor antes de su retiro o que autorizara por escrito descontar de su cesantía definitiva.
4. Observar un rendimiento académico mayor a 3.5 o su equivalente.

PARAGRAFO.- El funcionario en quien recaiga alguna de las situaciones previstas en este ARTÍCULO, no podrá ser seleccionado para programas de capacitación específica dentro del año siguiente a la decisión que tome el Comité.



ARTICULO 84° - CERTIFICADO DE ASISTENCIA. El empleado que haya participado en una capacitación ofrecida o patrocinada por el ente territorial, solicitará a la entidad que la haya brindado un certificado, diploma o constancia de asistencia y aprobación, con especificación de la intensidad horaria y se remitirá una copia del mismo a la Subsecretaría de Talento Humano, para que sea adjuntada a su hoja de vida.

ARTICULO 85°.- APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES. Dentro del máximo aprovechamiento de los recursos, se hará uso de la capacitación que ofrecen las escuelas públicas de formación y capacitación y entidades como el SENA, ESAP, La Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR, la Administradora de Riesgos Profesionales, la Red interinstitucional de apoyo a la formación y a la capacitación para el sector público o cualquier otra entidad que pueda proveer capacitación mediante el sistema de apoyo interinstitucional.

ARTICULO 86° CONTROL. Las organizaciones sindicales velarán por el correcto uso de los recursos públicos asignados a los programas de capacitación. Y el Comité de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos vigilará el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por los empleados beneficiarios de la capacitación; en uno y otro caso, de observar irregularidades o incumplimiento a los compromisos acordados remitirán queja a la autoridad competente para las investigaciones a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 87°.- INFORMACION Y DIFUSION. La Subsecretaría de Talento Humano a través de la Profesional Universitaria coordinadora del programa de Bienestar Social Institucional, velará por la difusión oportuna para conocimiento de los funcionarios y dependencias, sobre los cursos, programas y actividades específicas de capacitación de las cuales tenga conocimiento.

ARTÍCULO 88° - DELEGACION. El Gobernador de Nariño delega en la Secretaria General, la celebración de los compromisos y acuerdos que deba suscribir esta entidad con otras entidades públicas para ser efectivo el plan de capacitación.

ARTICULO 89°.- DE LA COMISION DE ESTUDIOS. Las comisiones de estudios se regirán por lo previsto en las normas vigentes o por las normas que las reformen, adicionen o deroguen.

Se podrá otorgar comisión para adelantar estudios a empleados inscritos en carrera administrativa y a funcionarios de libre nombramiento y remoción, siempre que satisfagan las siguientes condiciones:

1. Que estén prestando servicios con una antigüedad no menor a dos (2) años.
2. Que durante el año a que se refiere el numeral anterior hayan obtenido calificación de servicios en el rango de sobresaliente.

ARTÍCULO 90°.- PRELACIÓN.- Los empleados inscritos en el escalafón de la carrera administrativa, o que hayan superado el período de prueba, tendrán prelación ante los funcionarios de libre nombramiento y remoción para ser beneficiarios de las comisiones de estudios.



ARTICULO 91°.- Las comisiones de estudio solo podrán conferirse para recibir capacitación, adiestramiento o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del empleo de que se es titular, o en relación con los servicios a cargo de la dependencia donde se halle vinculado el empleado.

ARTICULO 92°.- Las comisiones de estudio se otorgarán bajo las siguientes condiciones:

1. El plazo no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable hasta por un término igual, cuando se trata de obtener TÍTULO académico, salvo los términos consagrados en los convenios sobre asistencia técnica celebrados con gobiernos extranjeros u organismos internacionales.
2. El pago de sueldos y gastos de transporte se regirá por las normas legales sobre la materia y las instrucciones que imparta el gobierno.

ARTICULO 93°.- Todo empleado a quien se confiera comisión de estudios en el exterior o en el interior del país, que implique separación total o de medio tiempo en el ejercicio de sus funciones por seis (6) o más meses calendario, suscribirá con el Gobernador del Departamento o su delegado, un convenio, en virtud del cual se obligue a prestar sus servicios al Departamento en el cargo de que es titular, o en otro de igual o de superior categoría, por un tiempo correspondiente al doble del que dure la comisión, término este que en ningún caso podrá ser inferior a un (1) año.

ARTICULO 94°.- Para respaldar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas conforme al ARTÍCULO anterior, el empleado comisionado otorgará, a favor del Departamento, una caución en la cuantía que para cada caso se fije en el contrato, pero que en ninguno será inferior al cincuenta por ciento (50%) del monto total de los sueldos devengados durante el lapso de la comisión, más los gastos adicionales que ella ocasione.

La caución se hará efectiva, en todo caso por incumplimiento del contrato imputable al empleado, mediante acto administrativo motivado.

ARTICULO 95°.- El Gobernador del Departamento podrá revocar en cualquier momento la comisión y exigir que el empleado reasuma las funciones de su empleo, cuando por cualquier medio aparezca demostrado que el rendimiento en el estudio, la asistencia o la disciplina no son satisfactorios, o se han incumplido las obligaciones pactadas. En este caso el empleado deberá reintegrarse a sus funciones y prestar sus servicios en la forma y plazo que le sea señalado por el jefe de la entidad; sin perjuicio de hacer efectiva la caución y adoptar las medidas administrativas y disciplinarias a que haya lugar.

ARTICULO 96°.- Al término de la comisión de estudio, el empleado está obligado a presentarse ante el Jefe del organismo correspondiente o ante quien haga sus veces, hecho del cual se dejará constancia escrita y tendrá derecho a ser reincorporado al servicio. Si dentro de los treinta (30) días siguientes al de su presentación, no ha sido incorporado, queda relevado de toda obligación por razón de la comisión de estudios.



ARTICULO 97°.- Todo el tiempo de la comisión de estudios se entenderá como de servicio activo.

ARTICULO 98°.- El funcionario comisionado devengará el sueldo del cargo de que estipulan mientras dura la comisión de estudios.

ARTICULO 99°.- En los casos de comisión de estudios podrá proveerse el empleo vacante transitoriamente, como lo dispone la ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

ARTICULO 100°.- Los funcionarios de libre nombramiento y remoción deberán contar por lo menos con dos años de antigüedad en la respectiva administración para poder acceder a comisión de estudios, después de dársele la oportunidad al funcionario de carrera administrativa.



TITULO VII PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

ARTICULO 101°.- El Programa de Salud Ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Lo anterior contribuye a cualificar a los funcionarios a través de un mejoramiento del clima laboral, gestión del cambio, liderazgo, trabajo en equipo con el fin de generar competitividad institucional y una mayor productividad.

ARTICULO 102°.- UN PROGRAMA COORDINADO.- Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la entidad.

ARTICULO 103°.- PROPOSITOS.- Los siguientes son algunos de los propósitos

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, y pluralismo.
- Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.
- Evaluación de intereses y competencias para la reubicación de los servidores públicos.

ARTICULO 104°. PLAN BASICO LEGAL DE LA GOBERNACION DE NARIÑO.- La Gobernación llevará a cabo actividades para cumplir con la normatividad legal vigente sobre la materia. Estos son algunos de los Planes que nos proponemos seguir trabajando en:

1. Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la cual se expresa el compromiso e interés por mantener, proteger y mejorar la seguridad e integridad física de sus funcionarios, con la implementación de



un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, interviniendo los factores de riesgo con acciones encaminadas a minimizar estos factores para lograr un desempeño integral y la productividad en el ejercicio de sus funciones, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un compromiso de auto cuidado y autoprotección en su población trabajadora.

2. Una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo,
3. Subprogramas de: Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, protegiendo al trabajador de los factores de riesgo ocupacional, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico fisiológicas y teniendo en cuenta la realización de exámenes médico ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, vigilancia epidemiológica, prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, reubicación laboral, calificación de origen de enfermedad, información estadística de ausentismo laboral, visitas a puestos de trabajo, campañas de vacunación.,
4. Un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, mediante la identificación, reconocimiento, evaluación y control de factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que pueden afectar la salud del trabajador.
5. La Conformación de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASO), como organismo de control y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional en la entidad, con una organización interna para apoyar la ejecución de las actividades de seguridad y salud ocupacional programadas.
6. La Conformación de un Comité de Convivencia Laboral, que promueva el desarrollo humano y que a través de vías de consenso, disminuya y anule colisiones o conflictos individuales o grupales. El conflicto puede estar motivado por múltiples factores objetivos, por ejemplo por desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcanzan las mismas, porque se da algún cambio organizacional, por choques de personalidad o de valores, percepciones y puntos de vista contrarios, etc. Es necesario que el conflicto se administre para estimular a los individuos a buscar métodos de solución de los mismos o partiendo del supuesto de que los problemas que surgen pueden afrontarse y resolverse.
7. La Identificación de peligros y valoración de riesgos – Panorama de factores de riesgo,
8. Un Plan de Emergencias,
9. Programas Preventivos de: Estilos de vida Saludables, Elementos de Protección Personal, Medidas Preventivas de sustancias Psicoactivas,
10. Un procedimiento de Reporte de accidente laboral,
11. Un Procedimiento de estudio de presunta enfermedad Laboral



TÍTULO VIII DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 105°.- RESPONSABLES DEL DESARROLLO Y APLICACIÓN del PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACIÓN, ESTIMULOS E INCENTIVOS.-

La dirección, desarrollo y ejecución estará a cargo del Comité. La elaboración del Plan Anual, su divulgación, publicación y socialización para todos los empleados de la Gobernación de Nariño estará a cargo de la Subsecretaría de Talento Humano, el control y seguimiento al cumplimiento del Programa y Plan estará a cargo del Comité y de las Organizaciones Sindicales de la Gobernación de Nariño.

ARTÍCULO 106°.- UTILIZACION DE INCENTIVOS.- Los incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores, los cuales deberán reclamarse dentro de los seis (6) meses siguientes, contados a partir de la fecha de su asignación de acuerdo con la modalidad y denominación respectiva. En caso de no haber reclamado o no hacer uso del mismo dentro del término, según la clase de incentivos, el ganador perderá todo derecho a éste.

ARTÍCULO 107°.- PRESUPUESTO.- El presupuesto requerido para ejecutar el programa de BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACIÓN, ESTIMULOS E INCENTIVOS se nutre de los recursos derivados de multas impuestas a funcionarios en virtud de sanciones disciplinarias y contará además con recursos propios de la Gobernación de Nariño.

ARTÍCULO 108°.- DOCUMENTOS OFICIALES QUE HACEN EFECTIVOS ESTOS PROGRAMAS Y PLANES.- Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los estímulos, incentivos, reconocimientos y beneficios de bienestar social institucional, deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso, de conformidad con el ARTÍCULO 35 del decreto ley 1567 de 1998.

ARTÍCULO 109°.- SANCIONES.- Al funcionario o equipo de trabajo beneficiado, que se le demuestre en cualquier etapa del programa, que los beneficios recibidos son producto de plagio, engaño o cualquier otra conducta fraudulenta, le será automáticamente retirada su postulación, premio o beneficio, sin perjuicio de las acciones disciplinarias y legales respectivas, se le ordenará el reintegro y quedará impedido durante los tres (3) años siguientes al hecho comprobado, a beneficiarse de otro reconocimiento o recompensa.

El Comité de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos designará un nuevo ganador de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente resolución.



ARTICULO 110°.- Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos a los funcionarios, en desarrollo al programa de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos, no modificarán el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, ni se constituirán en factor salarial.

ARTÍCULO 111°.- VIGENCIA.- La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga expresamente los siguientes actos administrativos: Resoluciones 647 y 1835 de 2008, Decretos 1308 de 1997, y 0182 de 2005 y las resoluciones 649 y 650 de 2008.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, 18 DIC 2008


RAÚL DELGADO GUERRERO
Gobernador de Nariño

Vo.Bo.
Adriana Oviedo Lozada
Asesora Despacho

Revisó
Cristina C. Melodelgado
Jefe de Oficina Asesora Jurídica

Proyectó
Karol Lizeth López
Subsecretaría de Talento Humano