



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951- DE 2012

( 21 DEC 2012 )

con com

**POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.**

obtención de los objetivos señalados en los Decretos 1567 de 1998 y 2127 de 2005.

Que mediante decreto No. 0443 del 18 de junio de 2009 se creó y reglamentó el Comité de Bienestar Social, Capacitación e Incentivos y Estímulos de la Alcaldía Municipal de Pasto.

Que con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 y a los decretos 1567 de 1998 y 2127 de 2005, se hace necesario expedir el reglamento interno de Capacitación y Estímulos que fija en la Alcaldía de Pasto.

Que la Comisión de Personal avaló el contenido del presente Decreto, tal como consta en el acta No. 008 del 28 de noviembre y 5 de diciembre de 2012, suscrita por los integrantes del Comité de Personal de la Alcaldía de Pasto, dentro del cual se encuentran los miembros de la citada Comisión.

En mérito de lo expuesto,

**DECRETA:**

**ARTICULO 1.** Expedir los reglamentos internos de Capacitación y Estímulos de la alcaldía Municipal de Pasto, conforme a las disposiciones que se señalan en adelante.

**1. CAPACITACION.**

**ARTÍCULO 2.- CAPACITACION. Definición.** En virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, se entiende por Capacitación el conjunto de procesos organizados, tanto de educación no formal como informal de acuerdo con las normas de la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo 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 eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

**PARAGRAFO.-** Para aplicación del presente decreto en la entidad municipal, se considera conveniente conocer las definiciones de las diferentes clases de capacitación de que tratan las Leyes 115 de 1994 y 1064 de 2006, así:

**Educación Formal:** De acuerdo al artículo 10 de la ley 115, se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a: grados y títulos; a su vez el artículo 11 ibídem expone: Niveles de la educación formal. La educación formal a que se refiere la presente ley, se organizará en tres (3) niveles:



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951 DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

- a. El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio;
- b. La educación básica en una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos: la educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación Básica secundaria de cuatro (4) grados y
- c. La educación media con una duración de dos (2) grados. La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante las cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

**Educación No Formal o Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Conforme al artículo 1º. De la Ley 1064 del 26 de julio de 2006 se reemplaza la denominación de Educación No Formal contenida en la Ley General de Educación y el Decreto Reglamentario 114 de; 1996 por EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.

A su vez el artículo 2º de la mencionada ley 1064 expresa que: "El Estado reconoció la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios."

**Educación Informal:** De acuerdo al artículo 43 de la Ley 115 de 1994 "Se considera Educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"

**ARTÍCULO 3.- Campo de Aplicación.** Tendrán derecho a gozar de los beneficios de capacitación y estímulos a la eficiencia contemplados en el Decreto 1567 de 1998, los funcionarios de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, así como los nombrados en período de prueba de la Alcaldía Municipal de Pasto, que se distingan por el eficiente ejercicio de sus funciones.

Los funcionarios, de libre nombramiento y remoción deberán tener por lo menos un año continuo de antigüedad en la administración para poder beneficiarse de la capacitación.

Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional sólo podrán acceder a los programas de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**ARTÍCULO 4.-** La capacitación se programará y organizará de acuerdo con los diagnósticos de necesidades institucionales, teniendo siempre en cuenta las áreas misional o técnica y la de gestión o apoyo.

**ARTÍCULO 5.- Componentes.** La capacitación prevista en este reglamento se desarrollará a través de diversos componentes, entre otros los que a título enunciativo se expresan en este artículo:



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951 DE 2012

( 27 DEC 2012 )

**POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.**

1. Programas de inducción, los cuales serán desarrollados dentro de los primeros cuatro (4) meses de vinculación del funcionario.
2. Programas de reintroducción, los cuales serán desarrollados por lo menos cada dos (2) años en forma general, y versarán en aspectos importantes de la entidad, como son su misión, visión, objetivos, metas y Planes de Desarrollo de la institución.
3. Programas de capacitación con participación de escuelas públicas de formación y capacitación, según lo previsto en el numeral 4, artículo 3 o del Decreto 1567 de 1998.
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.
6. Programas concebidos y relacionados con el plan de desarrollo, planes de gobierno y políticas generales del gobierno.

**ARTÍCULO 6.- Diagnóstico, y Programación de, Actividades Específicas de Capacitación.** La Subsecretaría de Talento Humano, con la participación de la Comisión de Personal formulará y preparará el Plan de Capacitación para ser sometido a consideración del Comité de, Capacitación y Estímulos de la Alcaldía, para su aprobación.

Una vez ratificado por el Comité, éste lo remitirá al señor Alcalde para sus observaciones, adiciones o aprobación y correspondiente expedición del acto que lo eleva a Plan Institucional.

**ARTÍCULO 7.- Plan Institucional de Capacitación.** La Alcaldía Municipal de Pasto elaborará el Plan Institucional de Capacitación para un período de dos (2) años.

**ARTÍCULO 8.- Revisión.** El Plan será revisado con una periodicidad no superior a un (1) año y deberá ser concordante con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**ARTICULO 9.- Procedimiento de Selección de Funcionarios a Capacitar.** La selección de los funcionarios a capacitar deberá efectuarse teniendo en cuenta el perfil ocupacional en relación con las funciones desempeñadas, los objetivos de desempeño, la participación en programas o proyectos especiales y la proyección en la entidad en correlación con la capacitación a recibir.

En aquellos eventos en los cuales se trate de capacitación que no tenga cobertura general o existan cupos limitados, la preselección de los funcionarios a capacitar se realizará por el jefe de la dependencia correspondiente en coordinación con el Subsecretario de Talento Humano respectivo, correspondiendo la selección final al Comité de Capacitación y Estímulos de la Alcaldía.



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951 DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

Para el efecto se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

1. Que la relación de la capacitación con el cargo y actividad que desempeña el funcionario.
2. Que el mismo funcionario no reciba una capacitación que pueda considerarse igual o repetida con relación a otra que haya recibido dentro del año anterior.
3. Que el funcionario no haya sido objeto de sanción disciplinaria, penal o fiscal dentro del año anterior al momento al que vaya a recibir la capacitación.
4. Que la capacitación no se dirija siempre a los mismos funcionarios, sino que sea masiva y permita beneficiar sino a todos, por lo menos a la gran mayoría de los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción.
5. Que el funcionario no hubiera dado lugar a alguna de las situaciones previstas en el artículo 12 de este Reglamento.
6. Que exista disponibilidad de recursos.

**PARAGRAFO.-:** Toda capacitación que se desarrolle tanto fuera como dentro del Departamento de Nariño, tales como cursos, congresos, seminarios, encuentros, talleres, diplomados, eventos y similares, se distribuirán equitativamente entre los funcionarios de cada dependencia y deberán incluirse en el plan de capacitación que elabore el Comité de Capacitación y Estímulos. La pertinencia del evento deberá contar con el concepto del Jefe inmediato. La Comisión de Personal velará por el cumplimiento de este artículo.

**ARTÍCULO 10.- Obligaciones de los servidores públicos.** Son obligaciones de los funcionarios para los efectos de los programas de capacitación, según lo previsto en el Decreto 1567 de 1998 Y en este reglamento, las siguientes:

1. Asistir a los programas de inducción y/o reinducción impartidos por la entidad.
2. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia y equipo de trabajo, la cual será canalizada a través del jefe de cada dependencia y de la Subsecretaría de Talento Humano.
3. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes que le sean requeridos, so pena de incurrir en falta disciplinaria tal como lo prevé la ley 734 de 2002 (Código Único Disciplinario).
4. Aplicar los conocimientos y habilidades dentro del ejercicio de sus funciones con el objeto de mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad,
5. Servir de agente capacitador o multiplicador dentro de la entidad, según los requerimientos que se establezcan en cada caso específico a través de la Subsecretaría de Talento Humano y jefes inmediatos de cada dependencia.
6. Cuando a ello hubiere lugar o el caso amerite, el funcionario que haya recibido capacitación para la cual hubiere sido seleccionado, presentará a la Subsecretaría de Talento Humano una propuesta de mejoramiento aplicada al donde se desempeña o a la entidad en general.



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951 DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

**PARAGRAFO.1º.-** El incumplimiento por parte del funcionario de cualquiera de las obligaciones establecidas en el mencionado decreto 1567 y descritas en este artículo, podrá ser objeto de las acciones previstas en las disposiciones legales en materia administrativa disciplinaria.

**PARAGRAFO 2º.-** Para los efectos previstos en el numeral 6 de este artículo, la Subsecretaría de Talento humano valorará y aplicará la propuesta, si fuere de contenido general o la enviara al Jefe de la dependencia correspondiente SI la propuesta de mejoramiento hiciere referencia a un área específica.

**ARTICULO 11. Compromiso.** La Alcaldía, dentro del libre ejercicio de su autonomía podrá suscribir acuerdo o documento de compromiso con el funcionario beneficiario de determinada capacitación, en el que se estipule la obligación del servidor de multiplicar la capacitación, o en su defecto de reintegrar el valor pagado por la entidad, en los eventos que se describen en el artículo siguiente y la de prestar servicios a la institución por el doble de tiempo que dure el aprendizaje.

Una vez celebrado el compromiso de que trata este artículo, el funcionario podrá desistir de participar en el programa de capacitación para el que haya sido seleccionado, mediante justificación escrita dirigida a la Subsecretaría de Talento Humano, siempre y cuando no se haya dado inicio a la misma.

**ARTICULO 12.-: 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 de la Comisión de Personal, en los siguientes eventos:

1. Cuando el destinatario del programa no cumpla con los niveles de asistencia exigidos en el respectivo programa, siempre que no exista fuerza mayor o caso fortuito comprobado.
2. Cuando el destinatario de la capacitación no apruebe el respectivo programa debido a su inasistencia.
3. 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 la Comisión de Personal.
4. Cuando el funcionario se retire voluntariamente antes del vencimiento del período acordado para prestación de los servicios, caso en el cual se hará una liquidación proporcional.
5. Observar buen rendimiento académico.

**PARAGRAFO.-** El funcionario en quien recaiga alguna de las situaciones previstas en este artículo, no podrá ser seleccionado para programas de capacitación, a no ser de carácter general, dentro del año siguiente a la decisión que con base en el mismo adopte la Comisión de Personal.

**ARTICULO 13.- Certificado de Asistencia.** El funcionario que haya participado en la capacitación solicitará a la entidad que la haya brindado, un certificado de asistencia y aprobación, con especificación de la intensidad horaria, el cual será entregado a la Subsecretaría de Talento Humano, dependencia que remitirá copia a la hoja de vida



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951-DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

del funcionario y hará entrega, cuando proceda, de cada una de las certificaciones originales.

En todo caso la solicitud de esta certificación se podrá adelantar directamente por la dependencia antes señalada:

**ARTÍCULO 14.- Material Didáctico.** Cuando se estime necesario, la Subsecretaría de Talento Humano solicitará al ente que ofrezca la capacitación, copia del material didáctico que le hubiere sido suministrado. Este material será clasificado e identificado por mencionada dependencia y enviado a la Biblioteca de la Alcaldía Municipal para consulta libre de los funcionarios.

No será necesario cumplir con lo previsto en este artículo cuando la capacitación sea directamente brindada por la Alcaldía Municipal de Pasto o el ente capacitador haya acordado el suministro de tal material.

En los contratos que se celebren en materia de capacitación se velará por la inclusión de cláusulas que garanticen lo dispuesto en el presente artículo.

**ARTÍCULO 15.- 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.

Del mismo modo, se incentivará la participación de los capacitadores internos con los que la Entidad pueda contar.

**ARTICULO 16.- De la Comisión de Estudios.** Las comisiones de estudios se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y pueden otorgarse por la entidad para:

- a. EDUCACION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (antes Educación NO Formal), y
- b. EDUCACION FORMAL.

**ARTICULO 17.- Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.** La Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (antes no formal) hará parte del programa de capacitación y su financiación se efectuará con los recursos destinados a "capacitación".

**ARTÍCULO 18.- Educación Formal como Incentivo.** En la Entidad, la educación formal para todos los efectos se considera un INCENTIVO y hará parte de los programas de bienestar social, por tanto se encontrará dentro del Plan de Incentivos dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951- DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

**ARTICULO 19.- Requisitos para acceder a la comisión de estudios.** Para todos los casos la comisión de estudios sólo se podrá conferir a los empleados que satisfagan las siguientes condiciones:

1. Que estén prestando servicios con antigüedad no menor de un (1) año,
2. Que durante el año a que se refiere el numeral anterior, hayan obtenido calificación satisfactoria de servicios tanto a través de la evaluación de los Acuerdos de Gestión, para los servidores de libre nombramiento y remoción, como de la evaluación del desempeño para quienes son funcionarios de carrera administrativa, y
3. Que carezcan de sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la concesión de la comisión.

**ARTÍCULO 20.- Prelación.-** Los funcionarios inscritos en el escalafón de la carrera administrativa, en igualdad de condiciones con los demás empleados, tendrán prelación para las comisiones de estudios.

**ARTÍCULO 21.- Fines de la Comisión.** 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 del organismo donde se halle vinculado el empleado.

**ARTICULO 22.- Condiciones para otorgar 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.

**ARTÍCULO 23.- Obligaciones del comisionado.** 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 Alcalde Municipal un convenio, en virtud del cual se obligue a prestar sus servicios al municipio en el cargo de que es titular, o en otro de igualo 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 24.- Otorgamiento de caución por el comisionado.** Para respaldar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas conforme al artículo anterior, el funcionario comisionado otorgará, a favor del municipio, 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.



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951 DE 2012

( 27 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

La caución se hará efectiva en todo caso de incumplimiento del contrato, por causas imputables al funcionario, mediante resolución motivada.

**ARTICULO 25.- Revocatoria de la Comisión.** El Alcalde municipal podrá revocar en cualquier momento la comisión y exigir que el funcionario 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 en el plazo que le sea señalado y prestar sus servicios conforme a lo dispuesto en el artículo 20, so pena de hacerse efectiva la caución y sin perjuicio de las medidas administrativas y las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

**ARTICULO 26.- Derecho de reincorporación al término de la comisión de estudios.** Al término de la comisión de estudio, el empleado está obligado a presentarse ante el Alcalde Municipal, 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 reincorporado, queda relevado de toda obligación por razón de la comisión de estudios.

**ARTÍCULO 27.- Deber de incorporarse al cargo Municipal.** El funcionario público que dentro del término de tres días no se incorpore al empleo del que es titular, incurrirá en abandono del cargo.

**ARTÍCULO 28.-** Todo el tiempo de la comisión de estudios se entenderá como de servicio activo.

**ARTÍCULO 29.-** En los casos de comisión de estudios podrá proveerse el empleo vacante transitoriamente, si existieren sobrantes no utilizados en el monto global para pago de sueldos en el Presupuesto municipal, y el designado podrá percibir el sueldo de ingreso correspondiente al cargo, sin perjuicio del pago de la asignación que pueda corresponderte al funcionario designado en comisión de estudio.

**ARTÍCULO 30.-** El Municipio de Pasto, destinará en cada vigencia fiscal el 20% de los recursos destinados a capacitación para atender necesidades relacionados con comisiones de estudios

**ARTÍCULO 31.- Control.** La Comisión de Personal velará por el correcto uso de los recursos públicos asignados a los programas de capacitación, mediante la vigilancia y control de las obligaciones adquiridas por los funcionarios beneficiarios. Así mismo, efectuará control estadístico, sistematizado e individual del número y tipo de cursos a los cuales el servidor público ha asistido.

En caso de incumplimiento de las obligaciones adquiridas por los beneficiarios de la capacitación, la Comisión remitirá la queja y la documentación pertinente al competente para el respectivo cobro.





**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951 DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

**II. ESTIMULOS.**

**SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO**

**ARTÍCULO 32.- Estímulos. Definición.** Son las acciones y actividades que ejecuta la entidad con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, implementándose a través de programas de bienestar social y de incentivos.

**ARTÍCULO 33.- Sistema de Estímulos.** De acuerdo con lo previsto por el artículo 13 del decreto ley 1567 de 1998, se establece como sistema de estímulos, el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados, del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**ARTÍCULO 34.- Finalidades del Sistema de Estímulos:** son finalidades del sistema de, estímulos las siguientes:

- a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
- d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

**ARTÍCULO 35.- Componentes del Sistema de Estímulos:** El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

- a. Políticas públicas: Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantiza el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.
- b. Planes: La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de la Alcaldía Municipal de Pasto y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en estas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 951 DE 2012

( 27 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

- c. Disposiciones legales: Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan, la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo de bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de la Alcaldía Municipal en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados de la Alcaldía Municipal de Pasto.

**ARTÍCULO 36.-** El sistema de estímulos a los empleados de la Alcaldía Municipal de Pasto, se expresará en programas de bienestar social e incentivos.

**1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.**

**ARTÍCULO 37.- Bienestar Social.** Definición. Son todas las acciones y actividades que formulan y ejecuten las entidades a partir de las iniciativas de los servidores públicos, tendientes a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad, y lograr el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, para ello, la Alcaldía debe efectuar el respectivo Programa.

**ARTICULO 38.- Finalidad del Programa de Bienestar Social.** Son fines esenciales del programa de bienestar social:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de Pasto, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en, el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c. 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 e identidad.
- d. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar,
- e. 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 empleados ya 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 39.- Diagnóstico y Programación de Actividades Específicas de Bienestar Social.** Los funcionarios presentarán sus requerimientos y necesidades de bienestar a la Subsecretaría de Talento Humano, oficina que formulará y preparará el Plan de



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951 DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

Bienestar Social para ser sometido a consideración del Comité de Capacitación y Estímulos de la Alcaldía, para su aprobación.

Una vez ratificado por el Comité, éste lo remitirá al señor Alcalde para sus observaciones, adiciones o aprobación y correspondiente expedición del acto que lo eleve a Plan Institucional.

**ARTÍCULO 40.- Plan Institucional de Bienestar.** La Alcaldía Municipal de Pasto elaborará cada año calendario el Plan Institucional de Bienestar Social, de acuerdo a los requerimientos de los funcionarios públicos, y conforme a las disponibilidades presupuestales existentes.

**ARTÍCULO 41.- Obligaciones de los servidores públicos.** Son obligaciones de los funcionarios para los efectos de los programas de bienestar, las siguientes:

- 1.- Asistir a las actividades y programas que organice la entidad.
- 2.- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar de su dependencia y equipos de trabajo, para ser presentadas a la Subsecretaría de Talento Humano.

## 2. PROGRAMA DE INCENTIVOS

**ARTICULO 42.- Objetivos.** El Programa de Incentivos de la Alcaldía tiene como objetivos crear y mantener de manera constante el bienestar general de los empleados de la Entidad Municipal y reconocer el desempeño laboral del mejor empleado de carrera administrativa, los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, a los mejores equipos de trabajo de la entidad y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la misma, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

**ARTÍCULO 43.- Tipos de planes.** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia se adoptan en la entidad dos (2) planes de incentivos, los pecuniarios y los planes no pecuniarios, a los cuales tendrán derecho los servidores públicos adscritos a carrera administrativa en propiedad con niveles de excelencia.

**PARAGRAFO.-** Los mejores equipos de trabajo seleccionados tendrán derecho únicamente a los planes de incentivos pecuniarios.

**ARTÍCULO 44.- Incentivos Pecuniarios.** Son el reconocimiento económico a la labor excelente de los empleados públicos de carrera administrativa de los diferentes niveles jerárquicos y de libre nombramiento y remoción, y a los mejores equipos de trabajo.

**ARTÍCULO 45.- Incentivos no Pecuniarios.** Son los siguientes:

- a) Becas para educación formal
- b) Programas de turismo social.
- e) Ascensos, traslados, encargos, comisiones y permutas.
- d) Comisión de Estudios para educación Formal.
- e) Participación en proyectos especiales, relacionados con la misión institucional.



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951 DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

Bienestar Social para ser sometido a consideración del Comité de Capacitación y Estímulos de la Alcaldía, para su aprobación.

Una vez ratificado por el Comité, éste lo remitirá al señor Alcalde para sus observaciones, adiciones o aprobación y correspondiente expedición del acto que lo eleve a Plan Institucional.

**ARTÍCULO 40.- Plan Institucional de Bienestar.** La Alcaldía Municipal de Pasto elaborará cada año calendario el Plan Institucional de Bienestar Social, de acuerdo a los requerimientos de los funcionarios públicos, y conforme a las disponibilidades presupuestales existentes.

**ARTÍCULO 41.- Obligaciones de los servidores públicos.** Son obligaciones de los funcionarios para los efectos de los programas de bienestar, las siguientes:

- 1.- Asistir a las actividades y programas que organice la entidad.
- 2.- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar de su dependencia y equipos de trabajo, para ser presentadas a la Subsecretaría de Talento Humano.

## 2. PROGRAMA DE INCENTIVOS


**ARTICULO 42.- Objetivos.** El Programa de Incentivos de la Alcaldía tiene como objetivos crear y mantener de manera constante el bienestar general de los empleados de la Entidad Municipal y reconocer el desempeño laboral del mejor empleado de carrera administrativa, los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, a los mejores equipos de trabajo de la entidad y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la misma, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

**ARTÍCULO 43.- Tipos de planes.** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia se adoptan en la entidad dos (2) planes de incentivos, los pecuniarios y los planes no pecuniarios, a los cuales tendrán derecho los servidores públicos adscritos a carrera administrativa en propiedad con niveles de excelencia.

**PARAGRAFO.-** Los mejores equipos de trabajo seleccionados tendrán derecho únicamente a los planes de incentivos pecuniarios.

**ARTÍCULO 44.- Incentivos Pecuniarios.** Son el reconocimiento económico a la labor excelente de los empleados públicos de carrera administrativa de los diferentes niveles jerárquicos y de libre nombramiento y remoción, y a los mejores equipos de trabajo.

**ARTÍCULO 45.- Incentivos no Pecuniarios.** Son los siguientes:

- a) Becas para educación formal
  - b) Programas de turismo social.
  - e) Ascensos, traslados, encargos, comisiones y permutas.
  - d) Comisión de Estudios para educación Formal.
  - e) Participación en proyectos especiales, relacionados con la misión institucional.
- 



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951 DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

- f) Financiación de investigaciones que directamente interesen a la misión institucional.
- g) Publicación de trabajos e investigaciones.
- h) Reconocimiento público a la labor meritoria.
- i) Puntaje para adjudicación de vivienda.
- j) Tres días de descanso remunerado.

**ARTÍCULO 46.- Definición y alcance de los Incentivos no pecuniarios.**

- a) Becas para Educación formal. Patrocinio económico brindado por la entidad o a través de la suscripción de convenios para adelantar estudios de educación superior en las modalidades de pregrado y postgrado.
- b) Programas de turismo social. Son los planes recreativos de turismo nacional que programe la entidad o que celebre en convenio con entidades o empresas y cuyo objeto es el conocimiento, visita y descanso por las diferentes regiones del país.
- e) Ascensos, traslados, encargos, comisiones y permutas. Son novedades administrativas reguladas dentro del derecho administrativo laboral, y que le permiten a la Administración Municipal asentir a las mismas cuando el beneficiario con nivel de excelencia solicite su aplicación como incentivo o premio a su labor institucional.
- d) Comisión de Estudios para educación formal. En la Entidad, la educación formal para todos los efectos se considera un INCENTIVO y hará parte de los programas de bienestar social, por tanto se encontrará dentro del Plan de Incentivos dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

Se aplica para el efecto la reglamentación contenida en el aparte de Capacitación.

- e) Participación en proyectos especiales, relacionados con la misión institucional. Son los Planes y programas contemplados dentro del plan de desarrollo y planes bandera de la Alcaldía de Pasto tendientes a beneficiar a la comunidad en general. El funcionario con nivel de excelencia puede optar por este incentivo y la Administración proceder favorablemente a su solicitud.
- f) Financiación de investigaciones que directamente interesen a la misión institucional. Los beneficiarios con niveles de excelencia y que hayan presentado proyectos de investigación en cualquier área tendiente al cumplimiento de los objetivos y las metas institucionales, contarán con el apoyo económico de la Alcaldía de Pasto para el desarrollo y ejecución de los mismos.
- g) Publicación de trabajos e investigaciones. La Administración Municipal previa solicitud de los servidores con niveles de excelencia, publicará sus trabajos, estudios e investigaciones en uno o varios de los medios impresos regionales y nacionales, según la importancia del tema y de la incidencia institucional.
- h) Reconocimiento público a la labor meritoria. Es el acto oficial y solemne con



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 01951 DE 2012

( 21 DEC 2012 )

**POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.**

asistencia de todos los servidores de la Alcaldía Municipal de Pasto, en el cual se exalta y honra a los empleados con desempeño laboral excelente.

- i) Puntaje para adjudicación de vivienda. Es una opción que pueden escoger los empleados con niveles de excelencia para acumular puntos y hacerse acreedores a los diferentes programas de vivienda del orden regional y nacional.
- ii) Tres días de descanso remunerado. Es un incentivo que se reconocerá a solicitud del interesado, para ser utilizado como descanso, y de manera independiente al permiso remunerado concedido con causa justa y reglamentada por el derecho administrativo laboral.

**ARTICULO 47.- Requisitos para postularse como mejor empleado de carrera administrativa de la Alcaldía Municipal de Pasto, mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y mejor empleado de libre nombramiento y remoción.** Los mencionados servidores para su postulación a mejores empleados de la Alcaldía de Pasto deben acreditar los siguientes requisitos:

Para funcionarios de carrera administrativa:

1. Tener una antigüedad de servicios en la Entidad no inferior a un año ininterrumpido.
2. No haber sido sancionado disciplinaria, fiscal ni penalmente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
3. Que su última evaluación de desempeño este en la escala del nivel Sobresaliente de acuerdo al artículo 4to, literal b numeral 4.2.2. Escalas de calificación del Acuerdo 137 del 14 de Enero de 2010.

Para empleados de libre nombramiento y remoción:

1. Tener un tiempo de servicios en la Alcaldía Municipal de Pasto no inferior a un (1) año continuo.
2. No haber sido sancionado disciplinaria, fiscal ni penalmente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
3. Haber suscrito acuerdo de gestión, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, y obtener una valoración sobresaliente.

**ARTÍCULO 48.- Selección de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción:** Para seleccionar al mejor empleado de carrera administrativa y de cada uno de los niveles jerárquicos de la Alcaldía de Pasto con desempeño laboral en niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

El presidente del comité de incentivos de la Alcaldía de Pasto dará inicio al proceso de selección, para lo cual solicitará a la Subsecretaría de Talento Humano el listado de los



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951 DE 2012

( 21 DEC 2012 )

**POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.**

empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de excelencia y cumplan con los requisitos establecidos en esta reglamentación.

El comité revisara la información suministrada por la Subsecretaría de Talento Humano, y escogerá de cada grupo de funcionarios de nivel de excelencia a los diez (10) mejores por cada nivel, en estricto orden descendente del resultado de la evaluación de desempeño.

**PARÁGRAFO 1.-** Para dirimir posibles empates se tendrán en cuenta entre otros factores, las calificaciones de los dos últimos años evaluados, concepto de compañeros, colaboración en equipo de trabajo, la solidaridad y demás valores del código de ética, capacitaciones de acuerdo al desempeño laboral. Si persisten los empates se tomará la evaluación de años anteriores en estricto orden cronológico.

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

**ARTICULO 49.- Selección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción.** Una vez postulado el empleado de libre nombramiento y remoción e inscrito en la Subsecretaría de Talento Humano y verificando el cumplimiento de los requisitos respectivos, el comité de Capacitación y Estímulos de la Alcaldía procederá a la selección, teniendo en cuenta los informes de gestión y su evaluación.

**De los Equipos de Trabajo.**

**ARTÍCULO 50.- Definición.** Equipo de trabajo es el grupo de funcionarios de libre nombramiento y remoción y/o de carrera administrativa en propiedad que laboren en la Alcaldía Municipal de Pasto en forma interdependiente y coordinada aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en cumplimiento de los planes, programas, metas y objetivos institucionales, a través del desarrollo de un proyecto.

**PARAGRAFO.-** La Subsecretaría de Talento Humano se abstendrá de inscribir o registrar equipos de trabajo que se encuentren conformados por funcionarios de nombramiento provisional y o contratistas.

**ARTÍCULO 51.- Objetivos del Equipo de Trabajo.** A través de acciones y actividades conjuntas los equipos de trabajo tienen como objetivo incrementar la productividad, eficiencia y eficacia de un proceso, innovar, mejorar o cumplir un objetivo institucional, optimizar la prestación de un servicio, o desarrollar estrategias que propendan por alcanzar las metas institucionales.

**ARTICULO 52.- Requisitos para pertenecer a Equipos de Trabajo.** Los integrantes de los equipos de trabajo deben acreditar los siguientes requisitos y condiciones:

1. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de inscripción del equipo. No obstante el ser sancionado disciplinaria, fiscal y penalmente en cualquier estado del proceso de selección de los



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951 DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

equipos se constituyen en causal de exclusión del funcionario afectado.

2. Para los funcionarios de carrera administrativa acreditar nivel de excelencia correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de inscripción del equipo.
3. Para los funcionarios de libre nombramiento y remoción acreditar nivel de excelencia conforme a los acuerdos de gestión.
4. Acreditar como mínimo un año de servicios continuos en la Entidad inmediatamente anterior a la inscripción del equipo.

**PARAGRAFO 1.-** En caso de exclusión de uno o varios integrantes del equipo por sanciones disciplinarias, fiscales y/o penales, podrán remplazarse por otros funcionarios que cumplan los requisitos exigidos hasta antes de la selección de los mejores equipos.

**PARAGRAFO 2.-** Si después de la selección de los mejores equipos resultan integrantes sancionados, una vez retirados, el resto del equipo puede continuar hasta el final del proceso.

**PARAGRAFO 3.-** Un funcionario puede participar únicamente en un solo equipo de trabajo.

**ARTÍCULO 53.- Conformación.** Los equipos de trabajo se conformaran con un mínimo de cinco (5) empleados de la Alcaldía Municipal, dentro del cual se elegirá un coordinador. Puede estar integrado por servidores de una misma o de diferentes dependencias, con el fin de desarrollar un proyecto de interés institucional para la entidad municipal.

**ARTÍCULO 54.-: Objetivos del Proyecto.** Los objetivos que pretende un proyecto registrado por un equipo de trabajo son los siguientes:

1. Mejorar o alcanzar una innovación integral en alguno de los procesos a cargo de la entidad Municipal
2. Adelantar estudios o investigaciones que favorezcan el desarrollo de las metas institucionales.
3. Mejorar los servicios, tanto internos como externos a cargo de la Alcaldía Municipal.





**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 951- DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

**ARTÍCULO 55.- Criterios para evaluar los proyectos.** Los criterios que se tendrán en cuenta serán los siguientes:

1. Mejoramiento institucional.
2. Calidad en la prestación del servicio.
3. Cumplimiento de objetivos institucionales.
4. Indicadores de gestión.

**III. DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 56.- Formalización de la selección.** El comité de incentivos a través de la secretaria técnica notificara a los seleccionados como mejores empleados de carrera administrativa, en los diferentes niveles jerárquicos, mejor empleado de libre nombramiento y remoción y mejores equipos de trabajo; igualmente comunicará sobre los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los que pueden optar, para que dentro de los tres (3) días hábiles siguientes comuniquen por escrito a la Subsecretaría de Talento Humano sus determinaciones sobre la escogencia y selección del incentivo.

**ARTÍCULO 57.-** El comité técnico elaborará un acta que deberá estar firmada por los miembros, la cual deberá contener el nombre de los seleccionados como mejores funcionarios y mejores equipos de trabajo y el tipo de incentivos escogidos por estos y la remitirá al despacho del Alcalde de Pasto, para que mediante acto administrativo motivado se formalice la selección y la asignación de los incentivos.

**ARTÍCULO 58.- Proclamación.** El desempeño en niveles de excelencia de los mejores empleados de la Alcaldía Municipal de Pasto y de los mejores equipos de trabajo será reconocido por el Alcalde, mediante acto administrativo que se anexara a las respectivas rojas de vida, lo cual igualmente se proclamará en acto público, divulgando a la vez, mediante comunicación de prensa, el nombre del mejor empleado, de los mejores de carrera administrativa, del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, y de los mejores equipos de trabajo.

**ARTÍCULO 59.-** Para el reconocimiento y pago de los incentivos debe existir previa disponibilidad presupuestal.

**ARTÍCULO 60.-** Ordenar a la Subsecretaría de Talento Humano, publicar el presente acto a través de los diferentes medios de comunicación de la Entidad para conocimiento de todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Pasto.

**ARTÍCULO 61.- Vigencia.** El presente Decreto tiene vigencia para los años fiscales 2012 a 2015, y puede ser ajustado conforme a la normatividad vigente o a los requerimientos y, necesidades Institucionales.



**ALCALDÍA DE PASTO**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO

DECRETO 0951- DE 2012

( 21 DEC 2012 )

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

**ARTÍCULO 62.-** El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en San Juan de Pasto, a los

**HAROLD GUERRERO LOPEZ**  
Alcalde de Pasto

Proyecto: Ernesto Andrade Solarte  
Subsecretario de Talento Humano