



ALCALDÍA DE PASTO
Legitimidad Participación Honestidad

DECRETO No. 0102- DE 2019
(- 8 ABR 2019.)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE PASTO

En uso de sus funciones y las atribuciones legales, y en especial la Constitución Nacional Art. 315, ley 136 de 1994, ley 909 de 2004 y Decreto Nacional 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1º del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 íbidem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias; vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que el Decreto Nacional 1083 de 2015, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los

✓



ALCALDÍA DE PASTO
Legitimidad Participación Honestidad

DECRETO NO. 0102 - DE 2019
(8 ABR 2019)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017, establece "Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." Bajo ese entendido, se debe tener en cuenta a todo personal que cuente con alguna vinculación con la Alcaldía Municipal de Pasto.

Que el plan de capacitación y de bienestar social, estímulos e incentivos fue aprobado el 28 de marzo de 2019, mediante acta de aprobación de la fecha en mención, por parte de la Secretaria General y Subsecretaria de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto.

DECRETA:

ARTÍCULO 1. Expedir el reglamento interno que fija las condiciones y criterios para acceder a los programas de Capacitación, Bienestar e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Pasto, conforme a las disposiciones que se señalan a continuación.

ARTICULO 2. En todo caso se deberá tener en cuenta que la Comisión de Personal de la Alcaldía de Pasto, colaborará y participará activamente en la formulación, ejecución y evaluación de Bienestar Social, así como en la elaboración del Plan Anual de formación, capacitación y estímulos y en su seguimiento.

PARÁGRAFO. – El presente reglamento deberá ser socializado a la Comisión de Personal de la Alcaldía Municipal de Pasto en su nivel central, quien velará por el estricto cumplimiento de lo dispuesto en el presente acto administrativo de conformidad a lo previsto por la ley y el reglamento de la misma.

I. CAPACITACIÓN.

ARTÍCULO 3.- CAPACITACIÓN. 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.

PARÁGRAFO, 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
Legitimidad Participación Honestidad

DECRETO No. **0102-** DE 2019
(8 ABR 2019)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

- 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 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.

A su vez el artículo 2º de la ley 1064 de 2006 expresa: "*El Estado reconoce 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 4.- ALCANCE: Tendrán derecho a gozar de los beneficios de capacitación 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 del nivel central.

En cuanto al personal vinculado en provisionalidad el Artículo 6 del Decreto 1567 de 1998 modificado por el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017 establece: "*g) Profesionalización del servicio público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor cantidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad*".

ARTÍCULO 5.-La capacitación se programará y organizará de acuerdo al análisis y diagnóstico de las necesidades de capacitación que realice la Alcaldía Municipal de Pasto a través de las dependencias y órganos competentes y partirá de las solicitudes que realicen los funcionarios en sus puestos de trabajo.

ARTÍCULO 6.- La capacitación prevista en este reglamento se desarrollará a través de diversos componentes, entre otros los que a título activo se expresan en este artículo:

1. Programas de inducción, los cuales serán desarrollados dentro de los primeros cuatro (4) meses de vinculación del funcionario.
2. Programas de reinducción, 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. Los programas de capacitación también buscaran apoyo para su ejecución de entidades públicas como la ESAP Escuela Superior de Administración Pública, el SENA y otras entidades



ALCALDÍA DE PASTO
Legitimidad Participación Honestidad

DECRETO NO. 0102- DE 2019
(8 ABR 2019)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

públicas que tengan estas competencias y que actúan como facilitadores para la formación y actualización de los servidores de la entidad en diferentes temáticas.

4. Solicitudes de programas de capacitación que realizan las diferentes dependencias en las cuales requieren fortalecimiento de sus competencias en el desarrollo de sus funciones, las cuales serán previamente seleccionadas por el Subsecretario de Talento Humano Alcaldía de Pasto o quien haga sus veces, para ser presentadas y adoptadas por superior en este caso el Secretario General o quien haga sus veces.

5. Referencias de asistencia. Dicha información deberá ser entregada dentro del mes, a la realización de la capacitación en la Subsecretaría de Talento Humano o la oficina que haga sus veces.

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 disciplinaria y administrativa. Por lo cual, el incumplimiento de las obligaciones antes referenciadas y contenidas en la presente reglamentación, en función del ejercicio de todo servidor público, que no cuenten con justificación previa o se sustenten en casos de fuerza mayor o caso fortuito comprobado, serán sancionados con el descuento de un (1) día de salario, de su asignación mensual, correspondiente al mes en que se verifique la falta.

PARAGRAFO. 2º.- No obstante, al final de cada capacitación el funcionario que asiste a los cursos y/o capacitaciones de educación formal, deberá diligenciar de manera personal el formato de encuesta denominado "evaluación de la efectividad de la capacitación".

Además, el formato de encuesta denominado "evaluación de la efectividad de la capacitación", también se hará llegar al jefe inmediato del funcionario, para que este a su vez sea diligenciado por su superior, con el fin de medir el impacto y funcionalidad de la capacitación en su puesto de trabajo, siendo obligatorio entregarlo a la Subsecretaría de Talento Humano.

ARTICULO 7.- Certificado de Asistencia. Al funcionario que haya participado en una capacitación, la entidad que la haya brindado entregará un certificado de asistencia y aprobación del curso o diplomado con especificación de la intensidad horaria, de la cual se entregará copia a la Subsecretaría de Talento Humano y esta será ingresada a la historia laboral del funcionario.

ARTÍCULO 8.- Material Didáctico. La Subsecretaría de Talento Humano solicitará a La persona natural o Jurídica que ofrezca la capacitación, copia del material didáctico utilizado en la misma.

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 9.- 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, Administradora de Riesgos Profesionales 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.



ALCALDÍA DE PASTO
Legitimidad Participación Honestidad

DECRETO No. 0102 - DE 2019
(8 ABR 2019)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

ARTICULO 10.- De la comisión de Estudios. Las comisiones de estudios se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y pueden otorgarse por la entidad para:

- a. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO, y
- b. EDUCACIÓN FORMAL.

ARTICULO 11.- Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. La Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano hará parte del programa de capacitación y su financiación se efectuará con los recursos destinados a "capacitación".

ARTÍCULO 12.- 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.

ARTICULO 13- 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 una antigüedad no menor de un (1) año.
2. Que durante el año a que se refiere el numeral anterior, hayan obtenido calificación sobresaliente 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.
3. Que carezcan de sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la concesión de la comisión.

ARTÍCULO 14.-Prelacion- Los funcionarios inscritos en el escalafón de la carrera administrativa, en igual de condiciones con los demás empleados, tendrán prelación para las condiciones de estudios.

ARTÍCULO 15.- 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 16.- 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.
2. Cuando se trata de obtener título académico, salvo los términos consagrados en los convenios sobre asistencia técnica celebrados con gobiernos extranjeros u organismos internacionales.
3. 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 17.- 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 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.



ALCALDÍA DE PASTO
Legitimidad Participación Honestidad

DECRETO No. 0102 - DE 2019
(- 8 ABR 2019)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

ARTICULO 18.- 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 interior al cincuenta por ciento (50%) del monto total de los sueldos devengo durante el lapso de la comisión, más los gastos adicionales que ello ocasione.

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

ARTICULO 19.- 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 19, so pena de hacerse efectiva la caución y sin perjuicio de las medidas administrativas y las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

ARTICULO 20.- 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 lo comisión de estudios.

ARTÍCULO 21.- 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 22.- Todo el tiempo de la comisión de estudios se entenderá como de servicio activo.

ARTÍCULO 23.- 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 24.- El Municipio de Pasto, podrá destinar en cada vigencia fiscal, hasta el 20% de los recursos destinados a capacitación para atender necesidades relacionados con comisiones de ESTUDIOS.

ARTÍCULO 25.- Control. El Secretario General o quien haga sus veces, a través de la Subsecretaría de Talento Humano velarán 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.

II. ESTÍMULOS.

SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

ARTÍCULO 26.- 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.



ALCALDÍA DE PASTO
Legitimidad Participación Honestidad

DECRETO NO. 0102 - DE 2019
(8 ABR 2019)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

ARTÍCULO 27.- 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 28.- 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 29.- 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 el efectivo cumplimiento.
- 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 30.- los sistemas de estímulos a los empleados de la alcaldía Municipal de Pasto, se expresará en programas de bienestar social, estímulos e incentivos

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 31.- 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



ALCALDÍA DE PASTO
Legitimidad Participación Honestidad

0102-
DECRETO No. DE 2019
(8 ABR 2019)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

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 32.- 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.

ARTÍCULO 33.- Diagnóstico y Programación de Actividades Específicas de Bienestar Social. La Subsecretaría de Talento Humano formulará y preparará el Plan de Bienestar Social,

teniendo en cuenta los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pasto y conforme a las disponibilidades presupuestales existentes y la normatividad legal aplicable.

ARTÍCULO 34.- 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.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

ARTICULO 35.- 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 de cada nivel jerárquico, a los mejores equipos de trabajo de la entidad.

ARTÍCULO 36.- Tipos de planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia se adoptan en la entidad dos planes de incentivos, los planes pecuniarios (Primer Puesto grupos de trabajo) y no pecuniarios, a los cuales tendrán derecho los servidores públicos adscritos a carrera administrativa en propiedad con los niveles de excelencia.





ALCALDÍA DE PASTO
Legitimidad Participación Honestidad

DECRETO No. 0102-DE 2019
()
- 8 ABR 2019

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

PARÁGRAFO. - Únicamente el mejor equipo de trabajo seleccionado tendrán derecho al incentivo pecuniario.

ARTÍCULO 37.- Incentivos no pecuniarios Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia, son los siguientes:

- a. Becas para educación formal
- b. Programa de turismo social
- c. Asensos, traslados, encargos, comisiones y permutas
- d. Comisión de estudios para educación formal
- e. Participación en proyectos especiales, relacionados con la misión institucional.
- 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 38.- 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.
- c. **Ascensos, traslados, encargos, comisiones y permutas.** Son novedades administrativas reguladas dentro del derecho administrativo laboral, y que le permiten o 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



ALCALDÍA DE PASTO

Legitimidad Participación Honestidad

DECRETO No. **0102-** DE 2019
(**8 ABR 2019**)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

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 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.
- j. **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.

ARTÍCULO 39.- Requisitos para postularse como mejor empleado de carrera administrativa de la Alcaldía Municipal de Pasto, libre nombramiento remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo. Los mencionados servidores para su postulación a mejores empleadas de la Alcaldía de Pasto deben acreditar los siguientes requisitos:

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. Para la evaluación de desempeño vigencia (1 de febrero 2018 a 31 de enero de 2019) se tendrá en cuenta la escala del nivel Sobresaliente de acuerdo a las Escalas de calificación del Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016.
4. Para evaluaciones futuras: Que su última evaluación de desempeño esté en la escala del nivel Sobresaliente de acuerdo al artículo 10, Escalas de calificación del Acuerdo 2018000006176 del 10 de octubre de 2018 y las demás normas que lo aclaren, modifiquen o deroguen.
5. La Subsecretaría de Talento Humano publicará el Listado de los empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de excelencia y cumplan con los requisitos establecidos.

De los Equipos de Trabajo.

ARTÍCULO 40.- Definición. Equipos 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.

PARÁGRAFO. - La Subsecretaría de Talento Humano se abstendrá de inscribir o registrar equipos de trabajo que se encuentren conformados por funcionarios de nombramiento provisional, contratistas y funcionarios de libre nombramiento y remoción del nivel directivo.

ARTÍCULO 41.- Objetivos del Equipo de Trabajo. A través de acciones y actividades conjuntas los equipos de trabajo tienen como objetivo innovar, incrementando la productividad, eficiencia y eficacia de un proceso, mejorar o cumplir un objetivo institucional, optimizar la prestación de un servicio, o desarrollar estrategias que propendan por alcanzar las metas institucionales.



ALCALDÍA DE PASTO
Legitimidad Participación Honestidad

DECRETO No. **0102** - DE 2019
(
- 8 ABR 2019)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

ARTICULO 42.- 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 Equipos se constituyen en causal de exclusión del funcionario afectado.
2. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de inscripción del equipo.
3. Acreditar como mínimo un año de servicios continuos en la Entidad inmediatamente anterior a la inscripción del equipo.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

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

ARTÍCULO 43.- Conformación. Los equipos de trabajo se conformarán con un mínimo de Dos (2) empleados de la Alcaldía Municipal, 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 44.-: 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 Alcaldía municipal.

ARTÍCULO 45.-: 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 46.- Formalización de la selección. La subsecretaría de Talento Humano notificará a los seleccionados como mejores empleados de carrera administrativa, en los diferentes niveles jerárquicos, y mejores equipos de trabajo; igualmente comunicará sobre los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los que pueden optar y determinen la escogencia y selección del incentivo.



ALCALDÍA DE PASTO
Legitimidad Participación Honestidad

DECRETO No. **0102** DE 2019
(8 ABR 2019)

POR EL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO QUE FIJA LOS CRITERIOS Y LAS CONDICIONES PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL NIVEL CENTRAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO

ARTÍCULO 47.- La Subsecretaría de Talento Humano, elaborará un acta en 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 48.- 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 anexará a las respectivas historias laborales.

ARTÍCULO 49.- Para el reconocimiento y pago de los incentivos debe existir previa disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 50.- El plan de capacitación y de bienestar social, estímulos e incentivos será revisado y aprobado en su totalidad por el Secretario General o quien haga sus veces, y por el Subsecretario de Talento Humano o quien haga sus veces, de conformidad con los proyectos presentados por la misma Subsecretaría de Talento Humano.

ARTÍCULO 51.- 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 52.- Vigencia. El presente Decreto tiene vigencia para el año fiscal 2019, y puede ser ajustado conforme a la normatividad vigente o a los requerimientos y, necesidades Institucionales.


ARTÍCULO 53.- El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San Juan de Pasto, a los ocho (8) días del mes de abril de 2019


PEDRO VICENTE OBANDO ORDOÑEZ
Alcalde del Municipio de Pasto

Revisó:  Oficina Jurídica

Aprobó: 
Lorena Guerrero Zúñiga
Subsecretaría de Talento Humano

Proyecto: 
Silvia Zambrano
Contratista S.T.H