



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Scaeffleria
NIT: 892400038-2

DECRETO NÚMERO 0397
(28 DIC. 2012)

“Por el cual se adopta el reglamento de capacitación, bienestar social e incentivos de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina”.

LA GOBERNADORA DEL DEPARTAMENTO ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 2º del artículo 305 de la Constitución Política; el numeral 19 del artículo 95 del Decreto-Ley 1222 de 1986; Decreto-ley 1567 de 1998; Decreto 1227 de 2005; Ley 909 de 2004, Decreto 4661 de 2005 y;

CONSIDERANDO

Que las normas que regulan el bienestar y capacitación de los empleados del estado están consagradas en el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado.

Que el Decreto 1227 de 2005 el cual reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1537 de 1998, expresan que las entidades deberán adelantar Planes de capacitación y de estímulos orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, y la motivación del desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Que es deber de la Administración Departamental establecer las políticas locales que sitúen los procesos de formación, capacitación y estímulos de los servidores públicos que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral y personal de sus servidores, logrando un sentido de pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones.

Que por mandato de la Ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad territorial que administre funcionarios de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio Plan de Capacitación, conforme a las necesidades detectadas en sus áreas Misionales y Generales.

Que las entidades públicas, regidas por las disposiciones contenidas en el, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Que con la expedición de la Ley 909 de 2004, el legislador confirma el compromiso por parte de las Entidades de capacitar y formar a los empleados públicos, orientado hacia el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente debe cumplir la entidad para la cual labora.

Que conforme al numeral 2º del artículo 305 de la Constitución Política, le corresponde al gobernador dirigir la acción administrativa en el departamento.

Que el numeral 19 del artículo 95 del decreto-ley 1222 de 1986, establece que es atribución del Gobernador expedir reglamentos y dictar órdenes para la buena marcha de las oficinas administrativas.



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Scafflower
NIT: 892400038-2

Que se hace necesario adoptar normas internas en materia capacitación, bienestar social e incentivos para la gobernación departamental.

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA

Artículo 1º. Adopción. Adóptese el reglamento de capacitación, bienestar social e incentivos de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Artículo 2º. Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos. Créase el comité de capacitación, bienestar social e incentivos de la Gobernación Departamental, el cual estará integrado por:

1. El Gobernador o su delegado, quien lo coordinará.
2. El Secretario General o su delegado.
3. El responsable del Grupo de Talento Humano o su delegado, quien hará la secretaría técnica.
4. Uno de los empleados de carrera administrativa ante la comisión de personal
5. Uno de los representantes del empleador ante la comisión de personal

Artículo 3º. Funciones del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos. Serán funciones del Comité las siguientes:

1. Diseñar y aprobar programas de capacitación, bienestar social e incentivos, para atender las necesidades detectadas en el estudio organizacional, que contengan amplia cobertura institucional.
2. Contribuir en la divulgación de las actividades de capacitación, bienestar social e incentivos, propiciando el uso racional y eficiente de los recursos destinados para su ejecución.
3. Elaborar el informe anual de evaluación de los planes de capacitación, bienestar social e incentivos desarrollado en la respectiva vigencia.
4. Ejercer las actuaciones necesarias para garantizar la aplicabilidad del presente reglamento y decidir sobre la procedencia de las consecuencias de su incumplimiento.
5. Seleccionar anualmente los mejores servidores públicos de cada uno de los niveles jerárquicos y de carrera administrativa, así como de los Mejores equipos de trabajo, con el apoyo del equipo evaluador que designe para tal efecto; previo establecimiento de las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo y los instrumentos de selección de los mejores servidores públicos de la entidad.

Parágrafo 1º. Solicitudes extraordinarias de capacitación. Toda solicitud que no haya sido incluida en el plan institucional de capacitación, podrá solicitarse con mínimo con diez (10) días hábiles de antelación a la fecha de inscripción al evento, solicitud que deberá ser



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Scaflonia
NIT: 892400038-2

0397

postulada con el aval del jefe inmediato del interesado, acompañada del respectivo folleto informativo del programa en el cual conste el contenido, lugar de realización, costos del mismo, fechas de inscripción y de realización, duración, nombre e identificación de la persona o entidad oferente. Deberá justificarse la conveniencia para la Administración Departamental.

Parágrafo 2º. Sujeción a las apropiaciones presupuestales. La financiación total o parcial de los programas de educación a los que se hace mención el presente decreto y sus respectivos desembolsos, estará sujeta a las apropiaciones presupuestales que para el efecto se dispongan en el presupuesto de la Gobernación Departamental de la respectiva vigencia fiscal y en todo caso acorde con los planes aprobados.

Artículo 4º. Reuniones. El Comité se reunirá en forma ordinaria cada mes, y extraordinaria cuando se requiera por convocatoria de su coordinador a través del secretario. El quorum deliberatorio requerirá la asistencia de la mitad más uno de sus miembros. La toma de decisiones se efectuará por consenso. De cada reunión el secretario levantará el acta respectiva, la cual numerará en forma consecutiva y será suscrita por el coordinador y el secretario del comité.

Artículo 5º. Funciones del Secretario del Comité. Son funciones de Secretario del Comité:

1. Recibir, estudiar y someter a consideración del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, las diferentes solicitudes que en estas materias presenten los funcionarios de la gobernación.
2. Comunicar a cada uno de los interesados las decisiones adoptadas en el comité.
3. Dar respuesta a las consultas que efectúen los funcionarios acerca de los asuntos sometidos a consideración del comité.
4. Preparar la citación y enviar el orden del día a los miembros del comité, con la debida anticipación antes de la fecha de la correspondiente sesión, anexando los documentos y soportes necesarios para que tengan suficiente ilustración sobre los temas a tratar.
5. Las demás que el coordinador del comité le asigne.

Artículo 6º. Programación. El procedimiento básico para elaborar el Plan Anual de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos será el siguiente:

1. Durante el mes de enero la Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, solicitará diligenciar el formato "Estudio de Necesidades", generando previamente en todas las dependencias departamentales un proceso participativo de todos los funcionarios, que permita identificar las necesidades de cada grupo de trabajo, dependencia a nivel individual, familiar y organizacional.
2. Todas las dependencias deberán presentar a la Secretaría General – Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, las necesidades de capacitación y bienestar social.
3. La Secretaría General – Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, analizará y armonizará el diagnóstico de necesidades de capacitación y bienestar social, en función del logro de los objetivos institucionales y del presupuesto disponible;



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Scaevola
NIT: 892400038-2

presentando éstos resultados al Comité para que éste formule los planes de su competencia.

4. Posteriormente, la Secretaría General – Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, deberá presentar el Plan al Comité, para su aprobación conjuntamente con su presupuesto, el cual será sometido a consideración del despacho del Gobernador.

Artículo 7º. Evaluación. Periódicamente, se adelantará una evaluación de las actividades que se hayan ejecutado y, se efectuará, si es necesario, una reprogramación del Plan Anual acorde con la ejecución. Al iniciar cada año y previo a la aprobación del Plan a ejecutar, deberá evaluarse el Plan ejecutado el año inmediatamente anterior, con la participación del Comité.

CAPÍTULO I CAPACITACIÓN

EDUCACIÓN NO FORMAL E INFORMAL

Artículo 8º. Propósito. La capacitación entendida como el conjunto de procesos organizados, relativos, tanto a la educación no formal como a la informal, tendrá como propósito la de prolongar y 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.

Artículo 9º. Responsable de la educación no formal e informal. La coordinación y ejecución de políticas, planes y programas de educación es responsabilidad de la Secretaría General – Grupo de Talento Humano.

Artículo 10º. Definiciones. Para efectos del presente reglamento y conforme a las normas legales vigentes, la educación no formal e informal se define de la siguiente manera:

a) Educación No Formal: Es el conjunto de procesos dirigidos a complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles establecidos, tales como: cursos, diplomados, seminarios, talleres, simposios, congresos, conferencias y pasantías en Colombia y en el exterior.

b) Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Parágrafo. La capacitación no formal e informal será financiada en su totalidad por la Gobernación Departamental. El funcionario favorecido con la financiación del programa, deberá suscribir con la Gobernación Departamental un compromiso de pago que se hará efectivo en caso de retiro del programa por parte del funcionario, no asistencia a los eventos o, pérdida de la evaluación final, todo sin justa causa.

Artículo 11. Áreas institucionales. Para efectos de organizar la educación, tanto en lo referente a los diagnósticos de necesidades, como a los planes y programas correspondientes, la Gobernación Departamental tiene dos áreas funcionales:



1. **Misional o Técnica.** Integra esta área las dependencias cuyos servicios constituyen la razón de ser de la entidad.
2. **De Gestión o Apoyo.** Está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Artículo 12. Inclusión. Los planes institucionales de capacitación incluyen obligatoriamente programas de inducción y reintroducción.

Artículo 13. Objetivos y contenido del programa de inducción. El programa de inducción está dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Su objetivo se desarrolla con respecto al sistema de valores deseado por la entidad para el fortalecimiento de su formación ética, contemplando la familiarización con el servicio público y con la organización y funciones del Estado. Así como, la instrucción acerca de la misión de la Gobernación Departamental y las funciones de sus dependencias; al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos. Además, informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y reprimir la corrupción, las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos, todo lo cual se revertirá en la creación de la identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

Artículo 14. Objetivos y contenido del programa de reintroducción. Además, de la actualización en las áreas mencionadas en el artículo anterior, el programa de reintroducción 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. Se impartirá a todos los empleados durante los 3 primeros meses de cada año, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. Es de carácter obligatorio, y se trata de actualizar y enterar a los empleados acerca de las reformas en la organización del Estado y sus funciones, informarles sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

CAPÍTULO II SISTEMA DE ESTIMULOS

Artículo 15. Sistema de Estímulos. El Sistema de Estímulos está conformado por políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar laboral e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

BIENESTAR SOCIAL

Artículo 16. Definición. Se entiende por bienestar social, el conjunto de procesos dinámicos, integrales y precisos, concertados para promover el desarrollo a escala humana; recrear los valores sociales básicos para la vida en comunidad y contribuir a la satisfacción de las necesidades de los funcionarios, creando líneas de reflexión, esparcimiento lúdico y acción para el mejoramiento de la calidad de vida de la persona.



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,

Providencia y Santa Catalina

Reserva de Biosfera Scaflones

NIT: 892400038-2

Artículo 17. Políticas. Los planes y programas correspondientes a bienestar social de los funcionarios de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, estarán orientados por las siguientes políticas generales:

1. El proceso de identificación de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes y programas de la entidad, partirá de la acción conjunta entre ésta y los funcionarios.
2. Los planes y programas de bienestar social, tendrán como eje central al funcionario, buscando que éste crezca armónicamente en sus dimensiones cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica, y que desarrolle sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional, y la eficiencia y eficacia en su desempeño personal.
3. Todos los funcionarios de la Gobernación Departamental, gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de bienestar social que se adelanten en la entidad, guardando los criterios de población beneficiaria, definidos en las normas que imparta sobre la materia el Gobierno Nacional.
4. Los planes y programas de bienestar social, deberán responder tanto a los requerimientos e intereses de la Gobernación Departamental, como de los funcionarios y sus familias. Para efectos de este numeral se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años, o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. En caso de ser soltero (a) el grupo familiar está formado por los padres o los hijos (si no tiene cónyuge o compañero).

Artículo 18. Objetivos del bienestar social. Son objetivos del bienestar social:

1. 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 entidad; así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
2. 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.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere compromiso institucional, sentido de pertenencia e identidad.
4. Contribuir, a través de acciones participativas a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
5. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

ÁREAS Y PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Artículo 19. Áreas. Los programas de Bienestar Social, deberán enmarcarse dentro de las áreas de:



- Protección y Servicios Sociales;
- Salud;
- Cultura;
- Recreación y Deportes;
- Promoción y Desarrollo Social.

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Artículo 20. Finalidad. Tiene como finalidad atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar su calidad de vida.

Artículo 21. Programas. Para contribuir a satisfacer los requerimientos y necesidades de los funcionarios y su familia en las esferas psicológica, social, cultural y económica y de realización personal y profesional, se establecen los siguientes programas:

- 1. Deportivos:** Actividades orientadas a fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y la solidaridad.
- 2. Recreativos:** Actividades de carácter lúdico-creativas que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de su grupo familiar.
- 3. Culturales:** Actividades para la generación de espacios de producción cultural, donde los funcionarios y su grupo familiar tengan la oportunidad de desarrollar actividades artísticas, literarias, científicas, entre otras.

Parágrafo. La Secretaría General – Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, informará oportunamente las fechas de inscripción, realización y premiación de los diferentes eventos programados. Las inscripciones para las actividades de tipo individual deberá hacerla el funcionario personalmente. Para las actividades de conjunto el representante del grupo podrá hacer la inscripción presentando el formato respectivo.

ÁREA DE SALUD

Artículo 22. Finalidad. El área de salud orientará las siguientes acciones a la prevención de las enfermedades y el mantenimiento de un estado de salud integral de los funcionarios, a través del Programa de Educación, Promoción y Prevención en Salud, el cual tendrá como objetivo general adelantar programas educativos, preventivos y de protección específica de la salud; desarrollando las siguientes actividades:

- a)** Campañas educativas orientadas a proporcionar información, formación y capacitación en aspectos relacionados con la conservación y promoción de la salud.
- b)** Campañas educativo-informativas, a través de las cuales se procede a enterar a los funcionarios sobre aspectos relativos a la conservación y optimización de la salud; mediante seminarios, congresos, charlas, jornadas, foros, etc.
- c)** Campañas educativo-informativas, a través de las cuales se busca el adiestramiento o el cambio de actitud, sobre aspectos inherentes a la protección de la salud y por ende al mejoramiento de la calidad de vida; mediante talleres de sexualidad humana, prevención del alcoholismo y la fármaco-dependencia.



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Scaflower
NIT: 892400038-2

- d) Las campañas especiales de protección específica de la salud, dirigidos a la prevención de situaciones de riesgo y/o patologías, tales como vacunación, concepción, anti-concepción, control prenatal, prevención de enfermedades de transmisión sexual, salud visual, prevención de trastornos de nutrición y alimentación, comunicación humana, salud ocupacional y salud oral.

ÁREA DE CULTURA

Artículo 23. Finalidad. El área de cultura orientará acciones para impartir formación artística y cultural, conservando los valores ancestrales con el objeto de promover el rescate y fortalecimiento de nuestra identidad cultural; desarrollando las siguientes actividades:

- a) **Formación artística:** Para impartir educación artística complementaria de carácter regular, que permita conformar grupos representativos en teatro, títeres, danza, música y en otras ramas del arte, orientadas a través de profesores calificados en sus especificaciones.
- b) **Talleres libres:** Son programados por el área de cultura brindando formación complementaria e interdisciplinaria en diferentes áreas de la ciencia, arte y las letras.

Parágrafo. En el área de cultura se programará eventos durante cada semestre laboral de orden cultural, artístico y literario. Se realizarán además, periódicamente congresos, seminarios y simposios referentes a las diferentes disciplinas del área.

ÁREA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

Artículo 24. Finalidad. El área de recreación y deportes desarrollará actividades tendientes a producir esparcimiento, conservación de la salud, utilización racional y formativa del tiempo libre, estímulo del pensamiento creativo y prospectivo; al igual que proyectar la institución a través del deporte competitivo y no competitivo en los diferentes eventos programados a nivel nacional, regional o local; y en donde el Comité de Bienestar Social considere que la gobernación deba hacer presencia.

Para el desarrollo de las actividades se orientaran las acciones a través de los siguientes programas:

- a) **Control y competencia deportiva:** Para estudiar la participación de la gobernación en eventos deportivos de carácter competitivo y no competitivo a través de la conformación de selecciones deportivas, para torneos internos o externos.
- b) **Recreación y uso del tiempo libre:** Para promover, coordinar y dirigir diferentes programas de carácter recreativo para los funcionarios y sus familias con las actividades de: recreación dirigida y uso del tiempo libre.

ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

Artículo 25. Finalidad. El área de promoción y desarrollo social realizará actividades tendientes al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios, para generar un vínculo directo con la comunidad mediante las siguientes acciones:



- a) Fomentar el sentido de pertenencia institucional y el espíritu altruista hacia las campañas de reconocimiento de la realidad social y participación en los programas de desarrollo local comunitario.
- b) Participar en la organización y ejecución de convivencias, seminarios, talleres y conferencias dirigidas a la humanización e integración de los funcionarios.
- c) Promover la realización de actividades relacionadas con la proyección de la institución hacia la comunidad en general.
- d) Liderar las campañas educativas que se diseñen para mitigar y controlar los impactos ambientales generados al interior de la gobernación por contaminación visual, ruido, polución, etc.
- e) Adelantar programas que fomenten la cultura de la sostenibilidad, el reciclaje y la conservación del ambiente.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

Artículo 26. Programas de incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

- a) **Crear** condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- b) **Reconocer** o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño. Se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructuraran a través de planes de incentivos.

Artículo 27. Proyectos de calidad de vida laboral. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los servidores públicos de la Administración Departamental. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.

La Administración Departamental de acuerdo con sus políticas de gestión, podrá adaptar a sus particulares requerimientos, proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello se contará con la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 28. Reconocimientos. Los planes de incentivos para los servidores públicos se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor servidor de la Administración Departamental de cada uno de los niveles jerárquicos por cada una de las dependencias que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Parágrafo. Créase la "Medalla de Oro de Servicios Gobernación del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina", para condecorar a los funcionarios que han permanecido en forma continua e ininterrumpida al servicio del departamento por más de 15, 20, 25, 30 y 35 años. Dicha condecoración se llevará a cabo el día de San Andrés o dentro del mismo mes de noviembre o más tardar en el mes de diciembre.



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Scaflower
NIT: 892400038-2

Artículo 29. Tipos de planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios los mejores equipos de trabajo y a los no pecuniarios todos los servidores públicos vinculados a la Administración Departamental que tengan niveles de excelencia.

Artículo 30. Planes de incentivos pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad. Dichos reconocimientos serán hasta de veinte (20) SMMLV, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Parágrafo 1º. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas, mínimo dos (2), que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Parágrafo 2º. Los integrantes de los equipos de trabajo deberán ser funcionarios de carrera administrativa con no menos de un (1) año de vinculación continua y no haber sido objeto de sanciones disciplinarias. También los integrantes deberán acreditar la obtención en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior, calificación definitiva sobresaliente (no inferior a 95 puntos).

Artículo 31. Requisitos que deben cumplir los trabajos presentados por los equipos de trabajo. Para poder competir por los incentivos institucionales, el proyecto u objetivo inscrito debe haber concluido y los resultados presentados deben corresponder a criterios de excelencia, demostrando aportes significativos al servicio que ofrece la entidad con relación al Plan Departamental de Desarrollo vigente y que superen las expectativas mínimas de desempeño, según los indicadores establecidos.

Artículo 32. Procedimiento para la selección del mejor equipo de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrá en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- La Secretaría General – Grupo de Talento Humano, convocará en el mes de julio para la conformación de los equipos de trabajo. La premiación se efectuará en el mes de diciembre.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice la imparcialidad y conocimientos técnicos sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con experto externo que colabore con esta labor.
- Los equipos de trabajo inscritos que reúnan requisitos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los servidores públicos de la entidad.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito con base en las evaluaciones obtenidas.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignará los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.
- El ordenador del gasto, de acuerdo con lo establecido en el plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Scaflowier
NIT: 892400038-2

0397

Artículo 33. Planes de incentivos no pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a generar reconocimientos al desempeño productivo en niveles de excelencia.

Artículo 34. Clasificación de los planes de incentivos no pecuniarios. La Administración Departamental, podrá incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes:

- Traslados;
- Encargos;
- Comisiones;
- Becas para educación formal;
- Participación en proyectos especiales;
- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional;
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria;
- Programas de turismo social;
- Financiación de investigaciones, entre otros.

La Administración Departamental seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para los mejores servidores públicos, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

Parágrafo. Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia.

Artículo 35. La Administración Departamental en el plan anual, señalará los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se ofrecerán a los mejores servidores públicos y a los mejores equipos de trabajo.

Artículo 36. Forma del acto y recursos. Los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

Artículo 37. Recursos del sistema de estímulos. Los costos que se originen con la implementación del sistema de estímulos de que trata el presente decreto se cubrirán con cargo al Presupuesto General del Departamento y en ningún caso constituirán salarios.

Parágrafo. La Administración Departamental apropiará anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Artículo 38. Consideraciones generales para la asignación de incentivos. Para asignar los incentivos, la Administración Municipal deberá observar las siguientes consideraciones:

- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- b) En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo en equipo como medidas objetivas de valoración.
- c) Cada servidor público seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad.



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,

Providencia y Santa Catalina

Reserva de Biosfera Seaflower

NIT: 892400038-2

- d) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- e) 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.
- f) Las personas relacionadas con la entidad mediante contratos de prestación de servicios, que en desarrollo de estos realicen aportes importantes y representativos a la entidad, podrán ser exaltadas en las ceremonias de entrega de estímulos. El comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos efectuará su selección, con el apoyo que consideren pertinente.

INCENTIVO A LA EDUCACIÓN FORMAL

Artículo 39. Definición. 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; conducentes a grados y títulos. La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

Esta modalidad de educación definida como formal por las normas que rigen la materia, forma parte del programa de bienestar social e incentivos.

Artículo 40. Objetivo. Este programa de preparación hace referencia al proceso de aprendizaje mediante el cual se motiva al empleado para su preparación académica universitaria en cualquiera de sus modalidades a nivel de pregrado o posgrado, de tal manera que le permita el desempeño o mejoramiento de un arte, profesión u oficio en las materias propias de la actividad de la Gobernación Departamental.

Parágrafo. La Gobernación Departamental, además de patrocinar esta modalidad de educación formal, buscará facilitar al empleado los medios administrativos que coadyuven a su mejor preparación académica, promoviendo al interior de la entidad la realización de prácticas académicas obligatorias en su pensum, o brindando, de ser posible, asesoría en materias propias de la misma y suministrando la información y el material de estudio que repose en la entidad siempre que los documentos que se requieran no estén sujetos a reserva de carácter legal o posean calidad confidencial.

Artículo 41. Requisitos para ser seleccionado. El funcionario podrá obtener la financiación del programa si cumple los siguientes requisitos:

1. Que el aspirante haya prestado sus servicios a la Gobernación Departamental, como funcionario público, por un término no inferior a un (1) año.
2. Que la carrera universitaria que el funcionario se encuentre cursando o que aspire a cursar, sea afín con las funciones del cargo desempeñado o con las funciones propias de la Gobernación Departamental.
3. Haber obtenido en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior, calificación definitiva sobresaliente (no inferior a 95 puntos).
4. Que el aspirante no haya sido beneficiado dentro de los cinco (5) años anteriores a la presentación de la solicitud, con programas de perfeccionamiento en la Gobernación Departamental; salvo que durante el mismo lapso, el Comité haya aceptado una justa



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Scaevolaria
NIT: 892400038-2

0397

causa para el retiro del programa. El término se contabilizará a partir de la obtención del título en el respectivo programa.

5. Cuando se hayan financiado semestres o períodos académicos a nivel de pregrado, por parte de la Gobernación Departamental, solo se podrán financiar programas de perfeccionamiento (posgrado) una vez transcurridos cinco (5) años, contados a partir de la terminación de dichos estudios.
6. Que el aspirante haya cumplido en su totalidad el tiempo de servicios en contraprestación determinado en éste reglamento.
7. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el tiempo de vinculación como empleado.
8. Que se comprometa a suscribir pólizas de garantía, convenios o compromisos de pago que para el efecto imponga el comité de capacitación, como fórmula de contraprestación y garantía.

Artículo 42. Financiación. La Gobernación Departamental, previo el lleno de los requisitos ya establecidos, autorizará la financiación para el semestre o período académico a cursar hasta el ciento por ciento (100%) del valor de la matrícula, dependiendo de la disponibilidad presupuestal, sin que el valor sobrepase los seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Artículo 43. Restricción a la financiación. No se financiará el semestre o período académico en los siguientes eventos:

- Cuando se cambie de carrera, no se podrá financiar el mismo número de semestres o períodos académicos cursados que la entidad haya financiado hasta el momento de retiro o abandono con justa causa, debidamente aceptada por el Comité de Capacitación.
- Cuando se abandone o se aplace el programa académico o cuando se retire del mismo, por justa causa aceptada por el Comité de Capacitación, solo se podrán financiar los periodos académicos subsiguientes a los ya financiados, es decir, no se financiará nuevamente el período académico objeto del abandono, aplazamiento o retiro.

Artículo 44. Requisitos para obtener la financiación. El funcionario podrá obtener la financiación del programa si cumple los siguientes requisitos:

1. Presentar debidamente diligenciado el formulario de solicitud de financiación que suministre el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, con no menos de veinte (20) días hábiles de anticipación.
2. Presentar el prospecto del programa y el certificado expedido por el centro educativo en el cual conste que se encuentra admitido, así como el valor de la matrícula.
3. Presentar el certificado de notas correspondiente al periodo académico inmediatamente anterior, el cual debe indicar que aprobó el semestre.

Artículo 45. Financiación. La Gobernación Departamental autorizará a los empleados públicos escalafonados en carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción, la



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Scaflowea
NIT: 892400038-2

financiación de estos programas hasta en un ciento por ciento (100%) durante el primer período (semestre o año), quedando sujeto el siguiente período a los resultados académicos a ser considerados conforme a la siguiente tabla:

Promedio Académico	Porcentaje a Financiar
4.0 a 5	100%
3.5 a 3.99	80%
3.0 a 3.49	60%

Parágrafo 1°. Las solicitudes deberán ser presentadas en la Secretaría General con no menos de veinte (20) días hábiles de anticipación a la fecha de cancelación de la matrícula ordinaria, las cuales serán revisadas por el Grupo de Talento Humano y, estudiadas por el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, en donde se definirá su aprobación o no. La financiación no incluye los cursos de nivelación, ni los gastos de grado para la obtención del título, los cuales deben ser asumidos por el empleado.

Parágrafo 2°. No se financiará el semestre, año o período académico en los siguientes eventos:

- Cuando se cambie de programa, no se podrá financiar el mismo número de semestres o períodos académicos cursados y financiados hasta el momento de retiro o abandono con justa causa, debidamente aceptada por el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos.
- Cuando se pierda una o más materias o el semestre o período académico cursado.
- Cuando se abandone o se aplace el programa académico o cuando se retire del mismo, por justa causa aceptada por el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, solo se podrán financiar los periodos académicos subsiguientes a los ya financiados, es decir, no se financiará nuevamente el período académico objeto del abandono, aplazamiento o retiro.

Artículo 46. Obligaciones del aspirante favorecido. El funcionario favorecido con la financiación de un programa de educación formal, en las modalidades de preparación académica universitaria y de perfeccionamiento se obliga para con la Gobernación Departamental a:

1. Prestar sus servicios a la Gobernación Departamental por un período igual al tiempo de duración del período académico, semestre o año financiado, según sea el caso, tiempo que se contará a partir de la terminación del programa.
2. Terminar satisfactoriamente el período académico, semestre o año financiado, según sea el caso.
3. Participar en las actividades de educación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
4. Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en las actividades de educación para mejorar el desempeño de sus funciones la prestación del servicio a cargo de la Gobernación Departamental, cuando se requiera.



5. Servir de agente capacitador o multiplicador del conocimiento adquirido, dentro y fuera de la Gobernación Departamental, cuando se requiera.
6. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según sea el caso, impartidos por la Gobernación Departamental.
7. Cumplir con las obligaciones académicas fijadas por el respectivo centro educativo. Para tal efecto, el funcionario debe observar y cumplir los horarios, las jornadas, los trabajos y demás compromisos adquiridos.
8. Si la formación compromete horas laborales, estas deberán ser compensadas, previa autorización de la Secretaría General y del jefe de la dependencia.

Parágrafo. El compromiso contenido en el numeral 1° del presente artículo, no genera ningún tipo de estabilidad relativa en el empleo, de cuyos servicios, según las circunstancias y calidad del empleado público, puede disponer la administración, conforme a las necesidades del servicio o a situaciones laborales que den lugar a la toma de dicha determinación.

Artículo 47. Suspensión y reintegro de la financiación. La Gobernación Departamental, suspenderá en forma definitiva los desembolsos y ordenará el reintegro de lo cancelado, en cualquiera de los siguientes eventos:

1. Cuando el beneficiario incumpla cualquiera de las obligaciones reglamentarias.
2. Cuando se compruebe que el funcionario beneficiario presentó documentos falsos o adulterados, lo cual dará lugar, adicionalmente, a las acciones legales correspondientes.
3. Cuando el empleado exprese su voluntad de retirarse del programa de estudios.
4. Cuando el beneficiario se retire definitivamente de la Gobernación Departamental, por renuncia debidamente aceptada, por destitución, abandono del cargo, por insubsistencia motivada, por evaluación no sobresaliente, antes de finalizar el programa.
5. Cuando abandone el programa sin justa causa.

Parágrafo 1°. Son justas causas para el retiro del programa y dan lugar a suspensión de los desembolsos, pero no a su reembolso:

1. La enfermedad certificada por la EPS a la cual se encuentre afiliado el funcionario.
2. La calamidad o motivos de fuerza mayor plenamente demostrados.
3. Cuando el beneficiario se retire definitivamente de la Gobernación Departamental, para disfrutar de pensión de jubilación o vejez.
4. Cuando el retiro se deba a procesos de reestructuración administrativa.

Parágrafo 2°. Eventos de reintegro proporcional de lo financiado:



GOBERNACION

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Sutiltoner
NIT: 892400038-2

1. Cuando el empleado beneficiario con la financiación de programas de educación formal se retire voluntariamente de la Gobernación Departamental, antes de concluir sus estudios deberá reintegrar con cargo a los fondos comunes departamentales, el valor correspondiente a los periodos académicos financiados.
2. Cuando el empleado beneficiario de la financiación de programas de educación formal de que trata este título, se retire voluntariamente de la Gobernación Departamental, antes de concluir el término previsto en el presente decreto.

Artículo 48. Garantías. El empleado favorecido con la financiación prevista en esta resolución para los programas previstos en el presente decreto, garantizará las obligaciones adquiridas mediante una póliza de cumplimiento expedida por cualquier compañía de seguros legalmente autorizada para este fin.

Parágrafo. En caso de retiro de la Gobernación Departamental, en los casos previstos, se hará el cobro respectivo y, de no ser posible el reembolso de los valores suministrados, se gestionará la efectividad de la póliza constituida.

Artículo 49. Competencia para avalar la participación en programas de educación formal. Corresponde al Gobernador y a los jefes de dependencia, avalar la participación de los empleados adscritos a sus dependencias en los programas de educación de la Gobernación Departamental.

Artículo 50. Vigencia y derogatoria. El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

PÚBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en San Andrés Isla, a los **28 DIC. 2012**


DAURY SOCORRO GUERRERO BOWIE
Gobernadora


CESAR AUGUSTO JAMES BRYAN
Secretario de Servicios Administrativos

Proyectó: Cesar James
Revisó: Gloria Juridica
Aprobó: Ana Gordian