



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

DECRETO N° 000627 de 2008
(24 NOV 2008)

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE
CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL
CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER”**

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER, EN USO DE SUS
ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES Y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia dispone que “Es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran...”;

Que el Decreto 1567 de 1998, a través del cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, establece en el artículo 11, literal c) que es obligación de las entidades “Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación”.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el objetivo de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

Que así mismo, el parágrafo de este artículo establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos.

Que es obligatoriedad de las entidades Territoriales formular el respectivo plan de capacitación en lo que a educación para el trabajo y del Desarrollo humano se refiere, dirigido a satisfacer las necesidades del personal que integra su planta de cargos y al cumplimiento de las metas institucionales.

Que el señor Gobernador otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distinguen por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que los incentivos están dirigidos únicamente a los funcionarios de libre nombramiento y remoción y a los funcionarios inscritos en el escalafón de la carrera administrativa de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 76 y ss del Decreto 1227 de 2005, el Jefe de cada entidad debe adoptar anualmente el Plan de Incentivos Institucionales, señalando en él los incentivos no pecuniarios que se ofrezcan al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre Nombramiento y Remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Que constituye obligación de los empleados en relación con la capacitación, participar en las actividades para las cuales haya sido seleccionada, y obtener el máximo aprovechamiento de los recursos de capacitación ofrecidos, toda vez que se trata de recursos limitados, cuya utilización debe ser objeto de focalización y selección.



Libertad y Orden


**Gobernación
de Norte de
Santander**

DECRETO N° 000627 de 2008
(24 NOV 2008)

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE
CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL
CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER”**

Que se debe expedir un reglamento interno, en materia de planes de capacitación e incentivos, con el fin de garantizar claridad, equidad y transparencia en su asignación.

Que la Comisión de Personal avaló el contenido del presente Decreto.

En mérito de lo anterior,

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. Adóptese mediante el presente decreto el reglamento interno para acceder a los programas de capacitación e incentivos de la GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER.

Las disposiciones del presente Reglamento tienen carácter interno y son complementarias en lo pertinente, de la Ley 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1572 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y demás normas que lo complementan, las cuales se aplicarán en lo no previsto en este acto.

CAPITULO I. SISTEMA DE CAPACITACION

ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN. En virtud de lo previsto en el artículo 4° del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y del Desarrollo humano como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de 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. Mediante el desarrollo de los programas de capacitación, la entidad y los servidores públicos de la GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER, conjuntamente procurarán la obtención de los objetivos señalados en el artículo 5° del Decreto 1567 de 1998.

ARTICULO 3°. OBJETIVOS. Son Objetivos específicos del presente Reglamento:

- 1.- Fijar criterios de selección objetiva para el acceso a los eventos de Capacitación que la Administración adopte en el respectivo plan institucional de Capacitación.
- 2.- Diseñar anualmente el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, con su respectivo presupuesto de Inversiones respondiendo a las necesidades y prioridades de sus empleados.
- 3.- Posibilitar espacios de capacitación de las áreas Misionales frente a las políticas orientadoras del Plan de Desarrollo, y los componentes éticos de la entidad.
- 4.- Estimular la participación de los empleados en la capacitación permanente y contribuir por consiguiente al fortalecimiento de competencias necesarias para innovar y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

51

DECRETO N° 000627 de 2008
(24 NOV 2008)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER”

5.- Estructurar la disposición de los recursos financieros y la ponderación para el otorgamiento de subsidios para estudios de educación Superior a través del Programa anual de bienestar Social.

6.- Impulsar el desarrollo profesional de los empleados mediante la consecución de alianzas estratégicas con universidades e instituciones de educación técnica y tecnológica en los diferentes programas académicos que las mismas incluyan en su portafolio de servicios y que correspondan a las necesidades detectadas en el diagnóstico de capacitación.

ARTÍCULO 4º. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Reglamento Interno de Capacitación, regirá para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y funcionarios públicos de la Planta Globalizada del Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander, inscritos en carrera, en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

ARTÍCULO 5º. ÁREAS. La capacitación se programará en consideración a las necesidades detectadas en el análisis de diagnóstico en lo correspondiente al desarrollo del servicio y a sus requerimientos de satisfacción personal, prevaleciendo en todo caso el interés de la Gobernación de Norte de Santander y las necesidades de sus dependencias.

PARAGRAFO. Para efectos de organizar la capacitación, según lo prevé el artículo 9º del Decreto 1567 de 1998, los planes y programas correspondientes tendrán en cuenta dos áreas misional o técnica y la de gestión o apoyo.

ARTÍCULO 6º. COMPONENTES: La capacitación prevista en este reglamento se desarrollará a través de diversos componentes, entre otros, los que a título enunciativo se expresan a continuación:

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, o antes, en el momento en que se produzcan cambios en la estructura organizacional, incluyendo obligatoriamente el proceso de actualización de la normatividad sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regule la moral administrativa.
3. Programas de capacitación con participación de escuelas públicas de formación y capacitación, según lo previsto en el numeral 4, artículo 3º 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 por la Secretaría General a través de su Área de Gestión del Talento Humano.
6. Programas concebidos en forma general.

ARTÍCULO 7º. DE LA FORMULACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS: La Gobernación de Norte de Santander elaborará un Plan Institucional de Capacitación de público conocimiento el cual corresponderá a una definición de política de capacitación y



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

52

DECRETO N° 0006271 de 2008

(24 NOV 2008)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER”

proyección de actividades en virtud de necesidades institucionales. Este plan será revisado con periodicidad no superior a un (1) año y deberá estar en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan Institucional de Capacitación será preparado por el Profesional Especializado encargado del área de Gestión de Talento Humano y sometido a la aprobación de la Secretaría General con la participación de la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 8°. DIAGNOSTICO Y PROGRAMACION DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS DE CAPACITACION. El Área de Gestión de Talento Humano en conjunto con el comité de Talento Humano será la dependencia responsable de realizar el diagnóstico de necesidades, programar las actividades necesarias para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y evaluar su impacto, todo ello con la participación de la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 9°. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE CAPACITACION: La selección de actividades, cursos, seminarios, diplomados, congresos, talleres, conferencias, se efectuará por el Área de Gestión del Talento Humano en atención a los criterios y objetivos previstos en el Decreto 1567 de 1998, previa identificación de necesidades y teniendo en cuenta las propuestas de requerimientos de capacitación que presenten los Secretarios de Despacho o Jefes de área correspondiente, quienes canalizarán las propuestas de que trata el inciso anterior por intermedio del Área de Gestión de Talento Humano la cual valorará tales requerimientos igualmente en función de los criterios previstos en el sistema de capacitación.

Los funcionarios que presenten requerimientos de capacitación específicos, deberán canalizarlos a través del Secretario de Despacho o Jefe de Oficina a la cual preste sus servicios, quien en primera instancia valorará en apreciación de los principios y cometidos previstos en el Decreto 1567 de 1998, la procedencia de someter tal requerimiento a consideración, siguiendo para ello el procedimiento previsto en este artículo.

La Administración a través de la Secretaría General se reserva el derecho de aprobar e improbar solicitudes individuales de capacitación dentro y fuera de la ciudad, supeditándose en todo caso a la expedición del respectivo Certificado de Disponibilidad Presupuestal expedido por la Secretaría de Hacienda.

En todo caso y con igual observancia de los criterios y objetivos previstos en el indicado Decreto 1567, la Secretaría General podrá aprobar actividades, cursos o programas específicos de contingencia, que son aquellos constituidos por los eventos de capacitación que se organicen para atender la demanda individual o grupal no prevista y que a juicio de la administración debe brindarse. Los programas de contingencia no podrán exceder del 40% de los recursos destinados a la capacitación por la Gobernación de Norte de Santander.

PARAGRAFO. En todo caso, cualquier actividad de capacitación implique o no erogación con cargo al presupuesto de la entidad deberá ser coordinada a través del Área de Gestión del Talento Humano con el fin de garantizar la evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

DECRETO N° 000627 de 2008

(24 NOV 2008)

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE
CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL
CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER”**

ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS: La selección de los funcionarios a capacitar deberá efectuarse teniendo en cuenta lo siguiente:

Estar vinculado directamente a la Planta Globalizada del Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander, con una antigüedad igual o superior a 1 año de servicio.

Deberá efectuarse teniendo en cuenta el perfil ocupacional en relación con las funciones desempeñadas, las competencias laborales asignadas, los objetivos del desempeño, la participación en programas o proyectos especiales y las metas institucionales.

Para el efecto se tendrán en cuenta además:

1. La relación de la capacitación de que se trate con el cargo y actividad que desempeña el funcionario.
2. Que el mismo funcionario no reciba una capacitación que pueda considerarse igual o repetida en relación con otra que haya recibido dentro del año anterior, salvo que existan disposiciones normativas que impliquen modificaciones o actualizaciones que ameriten la asistencia a una nueva capacitación.
3. Que el funcionario no haya sido objeto de sanción disciplinaria dentro del año anterior al momento en que se decida la capacitación.
4. Que el funcionario no hubiera dado lugar a alguna de las situaciones previstas en el artículo 14 de este Reglamento.

ARTÍCULO 11. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS. Son obligaciones de los funcionarios para los efectos de los programas de capacitación a los cuales asista, según lo previsto en el Decreto 1567 de 1998 y en este reglamento las siguientes:

1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia y equipo de trabajo, la cual será canalizada a través del Secretario de Despacho o Jefe de Oficina respectiva y del Área de Gestión de Talento Humano.
2. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes que le sean requeridos.
3. Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
4. Servir de agente capacitador o multiplicador dentro o fuera de la entidad, según los requerimientos que se establezcan en cada caso específico a través del Área de Gestión de Talento Humano.
5. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como en las actividades de capacitación a las cuales asista, según los mecanismos que puntualmente se establezcan en cada caso a través del Área de Gestión del Talento Humano.
6. Asistir a los programas de inducción o reinducción, impartidos por la entidad.
7. El funcionario que haya recibido la capacitación para la cual hubiere sido seleccionado, deberá presentar al Área de Gestión de Talento Humano una propuesta de mejoramiento aplicada al área donde se desempeñe o a la entidad en general, cuando se trate de capacitaciones relacionadas con la actualización de normas y/o de procedimientos que



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

54

DECRETO N° 000627 de 2008
(24 NOV 2008)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER”

conlleven a la modificación de los procedimientos realizados al interior de la dependencia o de la Administración Departamental.

Parágrafo 1°. 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 y disciplinaria.

Parágrafo 2°. Para los efectos previstos en el numeral 7 de este artículo, el Área de Gestión de Talento Humano valorará la propuesta si fuere de contenido general, o la enviará al Secretario de Despacho o Jefe de Oficina correspondiente si la propuesta de mejoramiento hiciere referencia a un área específica.

Es facultativo de la Gobernación de Norte de Santander adoptar la propuesta de mejoramiento, sin perjuicio de la obligación institucional de promover el uso institucional de los conocimientos, prácticas o destrezas adquiridos por el funcionario en la respectiva capacitación.

ARTÍCULO 12. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN: Cualquiera que sea la modalidad de la capacitación recibida esta será evaluada por el Área de Gestión de Talento Humano, de conformidad con los formatos que se diseñen para tal fin, y se ordenará la continuidad necesaria para su perfeccionamiento.

PARAGRAFO. Cuatro meses después de terminada cada actividad de capacitación, se evaluará con la dependencia a la cual se encuentra adscrito el funcionario el impacto ofrecido, para ello se solicitará una cita con el Secretario de Despacho o Jefe de Oficina correspondiente y se le aplicará el cuestionario de evaluación de efectividad de programas de formación y capacitación en donde se identificará la aplicación de los conocimientos adquiridos por el funcionario en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 13. COMPROMISO: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo undécimo, cuando se trate de actividades o programas específicos de capacitación, cuyo monto a cargo de la entidad supere 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes por funcionario, el funcionario seleccionado y la Gobernación de Norte de Santander dentro del libre ejercicio de la autonomía de su voluntad, suscribirán acuerdo o documento de compromiso.

Los acuerdos de que trata este artículo incorporarán la obligación del destinatario de la capacitación de reintegrar el valor pagado por la Gobernación de Norte de Santander para efectos del respectivo programa en los eventos que se describen en el artículo siguiente.

PARÁGRAFO. 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 al Área de Gestión del Talento Humano, siempre y cuando no se haya suscrito por parte de la Administración Departamental contrato alguno cuyo objeto sea la asistencia a dicha capacitación.

ARTÍCULO 14. 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:



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

DECRETO N° 000627 de 2008

(24 NOV 2008)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER"

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 el Área de Gestión del Talento Humano.
4. Cuando el funcionario se retire del servicio sin que medie entre la capacitación y el retiro no menos de un año.

PARÁGRAFO. El funcionario en quien recaiga alguna de las situaciones previstas en este artículo, no podrá ser seleccionado para programas de capacitación que no tengan carácter general, dentro de los seis meses siguientes a la decisión que con base en el mismo adopte el Área de Gestión de Talento Humano.

ARTÍCULO 15. 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 al Área de Gestión de Talento Humano, dependencia que remitirá copia a la historia laboral 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 16. MATERIAL DIDÁCTICO. El Área de Gestión de Talento Humano solicitará al funcionario que reciba la capacitación, copia del material didáctico que le hubiere sido suministrado. Este material será clasificado e identificado por la misma y enviado a cada una de las dependencias de la Administración Departamental que estén involucradas con dicha temática.

No será necesario cumplir con lo previsto en este artículo cuando la capacitación sea directamente brindada por la Gobernación de Norte de Santander o ésta haya acordado con quien brinde la capacitación, 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 aquí previsto.

ARTICULO 17. 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 la Esap, el Sena, las Cajas de Compensación Familiar, 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 que la entidad pudiera contar.

ARTICULO 18. CONTROL. EL Área de Gestión del Talento Humano velará por el correcto uso de los recursos públicos asignados a los programas de capacitación,



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

56

DECRETO N° 000627 de 2008
(24 NOV 2008)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER”

mediante la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el funcionario que reciba capacitación y el cobro de las obligaciones a cargo del funcionario en los eventos en que ello proceda. Así mismo, efectuará control estadístico, sistematizado e individual del número y tipo de cursos a los cuales el servidor público ha asistido.

EL Área de Gestión del Talento Humano velará por la difusión oportuna para conocimiento de los funcionarios y dependencias, sobre los cursos, programas y actividades específicas de capacitación de las cuales tenga conocimiento.

ARTÍCULO 19. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN: El Programa de inducción es el proceso dirigido a iniciar a los empleados que ingresen al servicio de la Administración Departamental, desde el momento de su posesión y durante los cuatro (4) meses siguientes con el fin de crear identidad institucional y sentido de pertenencia por lo público, darle a conocer la Misión y Visión así como los protocolos éticos que orientan nuestro actuar.

La Reinducción incluye un proceso de actualización acerca de las reformas de la Organización y sus funciones, los ajustes temporales de la misión Institucional, Programas administrativos, basados en las orientaciones que para el efecto establezca la escuela Superior de Administración Pública, así como el proceso de actualización de la normatividad sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regule la moral administrativa.

ARTICULO 20. SEGUIMIENTO Y VERIFICACION DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION. A la culminación de cada una de las vigencias el Área de Gestión del Talento Humano realizará la evaluación del cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, tomando como base los formatos de evaluación de cada una de las capacitaciones realizadas, generándose así un diagnóstico que deberá incluir: la efectividad de las capacitaciones, el cumplimiento de los objetivos del plan institucional de capacitación, la identificación de las necesidades para la vigencia siguiente desde la perspectiva de la entidad, y la identificación de las capacitaciones que quedaron sin ejecutar o que deben ser objeto de refuerzo en la próxima vigencia, con el fin de que sean programadas dentro del nuevo plan de capacitación.

CAPITULO II. SISTEMA DE ESTIMULOS.

ARTICULO 21. DEFINICION. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, se entiende por programa de estímulos el conjunto interrelacionado de 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.

ARTICULO 22. OBJETIVOS. El programa de estímulos e incentivos de la Gobernación de Norte de Santander tendrá como principales objetivos los siguientes:

DECRETO N° 000627 de 2008

(24 NOV 2008)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER”

- Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano, en función del desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios de la Gobernación de Norte de Santander.
- Recompensar el desempeño exitoso de los funcionarios y de los equipos de trabajo.
- Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los funcionarios, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio público y propendiendo por el mejoramiento continuo de la organización a través de resultados con calidad, para el cabal cumplimiento de las metas institucionales.
- Contribuir al mejoramiento del Clima organizacional consolidando nuestros valores éticos y el sentido de pertenencia para con la entidad generando así un adecuado desarrollo personal e institucional.

ARTICULO 23. PRINCIPIOS. Los principios que fundamentan y justifican el Programa de Estímulos e Incentivos para los funcionarios de la GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER son:

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

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

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

OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del Programa de Estímulos e Incentivos deberán fundarse en criterios y procedimientos técnicos, objetivos y predeterminados, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Entidad.

COHERENCIA. Corresponde a la obligación de la entidad de cumplir con los programas de estímulos que han sido creados.

ARTICULACION. El programa deberá procurar integrar acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales del funcionario.

ARTICULO 24. COMITÉ DE ESTIMULOS. Créase el Comité de Estímulos el cual estará conformado por el Señor Gobernador o su delegado, El Secretario General, el Jefe del Área de Gestión del Talento Humano, y los dos representantes de los empleados ante la Comisión de Personal. En este Comité tendrán Voz y Voto todos sus Integrantes. Como

DECRETO N° 000627 de 2008

(24 NOV 2008)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER”

invitados podrán comparecer los representantes de las agremiaciones sindicales, únicamente con voz.

ARTICULO 25. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ESTIMULOS. El comité de estímulos de la Gobernación de Norte de Santander tendrá a cargo las siguientes funciones:

1. Definir criterios y orientar al Área de Gestión del Talento Humano en la elaboración del Programa de Bienestar Social y del Plan Anual de Incentivos de la entidad.
2. Establecer las variables e indicadores y el sistema de calificación para la medición del desempeño laboral de los funcionarios y equipos de trabajo postulados para dichos reconocimientos.
3. Realizar el estudio, verificación y cumplimiento de los requisitos de los funcionarios y equipos de trabajo postulados.
4. Seleccionar anualmente a los mejores empleados públicos de carrera, al mejor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo de la Gobernación de Norte de Santander, en los términos y condiciones que fije la ley y los lineamientos producidos al interior del comité.
5. Gestionar la celebración de convenios con las entidades públicas y/o privadas y otros organismos, que sean necesarios para la ejecución de los Programas de Bienestar Social y el Plan Anual de Incentivos.
6. Establecer su reglamento interno.
7. Reunirse trimestralmente o cuando se considere necesario de conformidad con el cronograma establecido.
8. Realizar evaluaciones y seguimientos constantes sobre los programas de bienestar social e incentivos ofrecidos.

ARTICULO 26. BENEFICIARIOS. De conformidad a lo dispuesto en las normas que regulan la materia, serán beneficiarios los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Planta de cargos del Nivel Central de la GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER, en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial que cumplan con los siguientes requisitos:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicios.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en la vigencia inmediatamente anterior a la postulación.

ARTICULO 27. PERIODICIDAD. La GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER desarrollará anualmente estos programas conforme a los términos y requisitos que establezca el Comité de Estímulos de acuerdo con el presente Decreto.

ARTICULO 28. PLANES DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos para los funcionarios del Nivel Central de la Gobernación de Norte de Santander, se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios.

DECRETO N° 000627 de 2008
(24 NOV 2008)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE CAPACITACIÓN Y DE ESTÍMULOS PARA LA PLANTA DE PERSONAL DEL NIVEL CENTRAL DE LA GOBERNACION DE NORTE DE SANTANDER”

INCENTIVOS PECUNIARIOS. Reconocimiento de carácter económico que se asignan a equipos de trabajo que se destacaron por su excelencia en su desempeño de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Reconocimientos en especie adoptados por la entidad.

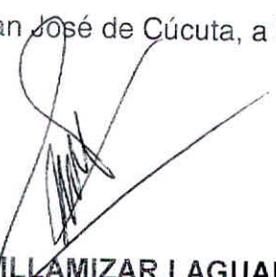
- Escogencia del empleado del año por Nivel Jerárquico, al cual se le dará una Mención Honorífica, con cargo a su hoja de vida y dos días de permiso remunerado.
- Días compensatorios por laborar los fines de semana (siempre que el trabajo sea convocado por el Jefe Inmediato y el participe de dicho trabajo).
- Posibilidad de recibir ascensos, encargos, Traslados.
- Comisiones para desempeñar otros cargos.
- Comisiones de Estudios.
- Publicación de trabajos en Medios de Circulación Nacional e Internacional.
- Reconocimientos publico a la labor meritoria.
- Puntajes para la adjudicación de vivienda y otros que se puedan concertar conjuntamente con los empleados.
- Becas para estudio formal y no formal

PARÁGRAFO. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos a los funcionarios, en desarrollo del Programa de Estímulos no modificarán el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos ni se constituirán en factor salarial.

ARTÍCULO 29. VIGENCIA. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dado en San José de Cúcuta, a los 24 NOV 2008



WILLIAM VILLAMIZAR LAGUADO
Gobernador