



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| TITULO I | 4 |
| SISTEMA DE CAPACITACION | 4 |
| CAPITULO I | 4 |
| Disposiciones Generales | 4 |
| ARTICULO 2º. MISIÓN DEL SISTEMA DE CAPACITACION..... | 4 |
| ARTICULO 3º. SISTEMA DE CAPACITACIÓN..... | 4 |
| ARTICULO 4º. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN..... | 4 |
| ARTICULO 5º. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN..... | 5 |
| ARTICULO 6º. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN..... | 5 |
| ARTICULO 7º. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION..... | 6 |
| ARTICULO 8º. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN..... | 6 |
| CAPÍTULO II | 7 |
| Inducción y Reinducción | 7 |
| ARTICULO 9º. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN..... | 7 |
| CAPÍTULO III | 8 |
| Áreas y modalidades de la capacitación | 8 |
| ARTICULO 10º. ÁREAS FUNCIONALES..... | 8 |
| ARTICULO 11º. ÁREAS TEMATICAS PRIORITARIAS..... | 8 |
| ARTICULO 12º. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN..... | 10 |
| ARTICULO 13º. POLÍTICAS GENERALES DE LA PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN..... | 11 |
| ARTICULO 14º. PROCEDIMIENTOS PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN: OPERATIVOS Y DE CONTINGENCIA..... | 11 |
| CAPITULO IV | 12 |
| RÉGIMEN DE OBLIGACIONES | 12 |
| ARTICULO 15º. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES..... | 12 |
| ARTICULO 16º. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN..... | 13 |
| TITULO II | 14 |
| SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER | 14 |
| CAPÍTULO I | 14 |
| DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS | 14 |
| ARTICULO 17º. SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER..... | 14 |
| ARTICULO 18º. FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS..... | 14 |
| ARTICULO 19º. FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS..... | 14 |
| ARTICULO 20º. COMPONENTES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS..... | 15 |
| CAPÍTULO II | 16 |
| PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | 16 |
| ARTICULO 21º. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS..... | 16 |
| ARTICULO 22º. PROGRAMAS ANUALES..... | 16 |
| ARTICULO 23º. BIENESTAR SOCIAL..... | 16 |
| ARTICULO 24º. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL..... | 16 |
| ARTICULO 25º. ÁREAS DE INTERVENCIÓN..... | 17 |
| ARTICULO 26º. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES..... | 17 |
| ARTICULO 27º. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL..... | 17 |
| ARTICULO 28º. PROCESO DE GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR..... | 18 |
| ARTICULO 29º. ESTÍMULO A LA FORMACIÓN SUPERIOR..... | 18 |



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005

24 FEB 2005

| | |
|---|----|
| ARTICULO 32° DE LOS REQUISITOS PARA EL OTÓRGAMIENTO DEL ESTÍMULO EN EDUCACIÓN SUPERIOR | 19 |
| ARTICULO 33° PROGRAMAS DE GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL | 20 |
| CAPÍTULO III | 21 |
| PROGRAMAS DE INCENTIVOS | 21 |
| ARTICULO 34° PROGRAMAS DE INCENTIVOS | 21 |
| ARTICULO 35° PROYECTOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | 21 |
| ARTICULO 36° COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO | 21 |
| ARTICULO 37° PLANES DE INCENTIVOS | 21 |
| ARTICULO 38° TIPOS DE PLANES | 21 |
| ARTICULO 39° PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS | 22 |
| ARTICULO 40° PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS | 22 |
| ARTICULO 41° CLASIFICACIÓN DE LOS PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS | 22 |
| ARTICULO 43° FORMA DEL ACTO Y RECURSOS | 23 |
| ARTÍCULO 44° DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS | 23 |
| ARTICULO 45° CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS | 23 |
| ARTICULO 46° PROHIBICIONES | 24 |
| ARTICULO 47° DEL COMITÉ DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS | 24 |
| ARTICULO 48° FUNCIONES DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN BIENESTAR E INCENTIVOS DEL DEPARTAMENTO | 24 |



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. Nº 0000047 DE 2005

24 FEB 2005

Por el cual se modifica el Decreto 0044 del 26 de Febrero de 2002, Sistema de Bienestar, Capacitación y Estímulos de los servidores públicos del Departamento de Santander

EL GOBERNADOR DE SANTANDER

En uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas, en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios y el Decreto 682 de 2001 y,

CONSIDERANDO

1. Que es deber del ejecutivo establecer las políticas departamentales que busquen orientar los procesos de formación, capacitación e incentivos de los servidores públicos que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral y personal de sus empleados logrando el sentido de pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones.
2. Que la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones, establece en el Título VI, Capítulo I La Capacitación de los empleados públicos.
3. Que con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, y en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, adoptado mediante Decreto 682 del 16 de abril de 2001, de acuerdo con los principios establecidos en el Decreto - Ley 1567 de 1998 y sus Decretos reglamentarios, y con la planeación institucional.
4. Que mediante Decreto No. 0044 del 26 de Febrero de 2002, el Gobernador de Santander, adoptó los Sistemas de capacitación y estímulos de los Servidores Públicos del Departamento de Santander.
5. Que dada la experiencia y actual funcionamiento de los comités implementados mediante el citado Decreto, se hace necesario modificar y unificar estos sistemas.

Por lo anteriormente expuesto,



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

DECRETA

**TITULO I
SISTEMA DE CAPACITACION
CAPITULO I**

Disposiciones Generales

ARTICULO 1. En el presente Decreto se adecuan los Sistemas de Capacitación y Estímulos y se formula el Plan Institucional de formación y Capacitación y el Programa de Estímulos de los Servidores Públicos para la Administración Departamental.

PARAGRAFO: Todas las disposiciones en materia de Capacitación y Estímulos deben ceñirse a las prescripciones contenidas en este Decreto.

ARTICULO 2°. MISIÓN DEL SISTEMA DE CAPACITACION.

La Misión del Sistema de Capacitación es fortalecer y potenciar las habilidades, las destrezas, los valores y las actitudes de los servidores públicos de la Administración Departamental, incluidos los servidores públicos administrativos pagos con el Sistema General de Participaciones, para que sean los servidores públicos más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, para lograr una gestión pública eficiente, eficaz, transparente y participativa.

ARTICULO 3°. SISTEMA DE CAPACITACIÓN.

Establecer el sistema de capacitación en la Administración Departamental, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las dependencias y en sus empleados públicos una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

ARTICULO 4°. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN.

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como a la no formal 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 una mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DE SANTANDER

DECRETO No. Nº 0000047 DE 2005

24 FEB 2005

personal integral. Esta definición comprende además los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

ARTICULO 5º. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.

Son objetivos de la capacitación:

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus dependencias;
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;
- c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Administración Departamental y sus respectivas dependencias;
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que permitan el mejor desempeño laboral y contribuyan al logro de los objetivos de la Administración Departamental
- e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

ARTICULO 6º. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

La Administración Departamental administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

- a) **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultar y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b) **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional;
- c) **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación deben estar de acuerdo con los diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados mediante la aplicación de procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d) **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005

24 FEB 2005

- e) **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la Administración Departamental.
- f) **Integración a la carrera administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia;
- g) **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional;
- h) **Énfasis en la práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad, y
- i) **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

ARTICULO 7°. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.

Con el propósito de organizar la capacitación internamente, la Administración Departamental formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los principios establecidos en el decreto 1567 de 1998 y con el plan de desarrollo del departamento. La Comisión de personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.

ARTICULO 8°. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN.

El Departamento de Santander, contará con los recursos que se establezcan en el presupuesto anual en el rubro "Capacitación", incluyendo el presupuesto de los rubros del Sistema General de Participaciones correspondientes a las Secretarías de Salud y Educación, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales deberán ser administrados bajo los principios constitucionales que rige la Administración Pública.

En ningún caso los recursos asignados en el rubro Capacitación constituirán salarios.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. N° 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

CAPÍTULO II

Inducción y Reinducción

ARTICULO 9°. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado con la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales, de servicio público como suministrar la información necesaria para un mejor conocimiento de la Función Pública y de la Entidad; estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

Tendrán las siguientes características particulares:

a) **Programa de inducción.** Es el proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleado son:

1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad, sentido de pertenencia y compromiso con la Entidad.

b) **Programa de reinducción.** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la Administración Departamental. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas vigentes. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Actualización permanente en las reformas del Estado, relacionadas directamente con las funciones.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

124 FEB 2005

DECRETO No. 0000047 DE 2005

2. Informar oportuna y permanente, a los empleados, sobre el Direccionamiento Estratégico Institucional como también sobre los ajustes en las funciones de las dependencias y/o puestos de trabajo.
3. Orientar permanentemente, el proceso de integración del empleado al sistema de valores de la organización, profundizando en la interiorización y formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con la Institución.
5. Implementar las metodologías para el fortalecimiento de la transparencia institucional a través de programas preventivos que induzcan al mejoramiento responsable y desarrollo ético de los funcionarios.

PARÁGRAFO. La Administración Departamental, con el acompañamiento del Comité de Bienestar Social, Capacitación e Incentivos, diseñará los programas de inducción y reinducción, cumpliendo con las directrices que emita el Departamento Administrativo de la Función Pública.

CAPÍTULO III

Áreas y modalidades de la capacitación

ARTICULO 10°. ÁREAS FUNCIONALES.

Para efectos de organizar la capacitación, en la Administración Departamental tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- a) **Misional o técnica.** Integran esta área las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la Administración Departamental; sus clientes o usuarios son externos a la entidad
- b) **De gestión.** Esta área está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la Administración Departamental para su adecuado funcionamiento.

ARTICULO 11: AREAS TEMATICAS PRIORITARIAS.

Las áreas temáticas que se deben tener en cuenta en la Administración Departamental para la formulación de los programas de formación y capacitación en concordancia con las áreas funcionales de que trata el artículo anterior son:

- a) **Area: Estado y Servicio Público.** En esta área temática, se deben desarrollar programas orientados a lograr que el servidor público conozca y/o se



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

actualice en la conceptualización interpretación del Estado, como también que alcance a identificar el nuevo ordenamiento social que rige al país. Los contenidos deben conducir a:

- La comprensión del Estado y, como parte integral de éste, la organización y gestión de la Administración Pública, su estructura, los objetivos y servicios que presta cada uno de los organismos y entidades que la componen y las normas que rigen su funcionamiento, dentro de la dinámica de la transformación, cambio mejoramiento continuo.
- El dominio de conocimientos y habilidades que faciliten la participación ciudadana en la gestión.
- Un proceso de formación ética que oriente la conducta y la actitud de los servidores públicos

b) Área : Gestión Integral y Mejoramiento de Procesos. Esta área temática debe propiciar en el servidor público una cultura de calidad en la gestión soportada en el liderazgo y empoderamiento para romper el paradigma burocrático basado en el formalismo, la rigidez, la fragmentación y subordinación para la toma de decisiones, que posibilite la adaptación al cambio y al mejoramiento permanente de los procesos y servicios que presta la entidad; en esta vía deberán emprenderse acciones de formación y de capacitación orientados hacia:

- La formación de líderes proactivos, con capacidad para asumir un comportamiento gerencial, es decir que sean aptos para analizar y valorar el servicio que ofrecen, adecuar sus estrategias y acciones a las demandas del entorno, ser comprensivos y capaces de escuchar y diagnosticar los problemas con antelación y gerenciar sus propios proyectos. Para este fin se desarrollará en los servidores públicos habilidades en planeación y organización de su trabajo, en administración eficiente de los recursos públicos, como también en el autocontrol de sus propias responsabilidades, generando alternativas de solución y ajuste armónico, para emprender con acierto los cambios requeridos.

El proceso de enseñanza aprendizaje permitirá una permanente actualización vivencial, en contacto estrecho con la realidad que nos rodea y como resultado del mejoramiento continuo, se conseguirán respuestas efectivas en los diferentes servicios demandados por la ciudadanía.

Formar servidores para ejercer liderazgo, responsables de la conducción de grupos o equipos de trabajo, buscando nuevos modelos en la dinámica organizacional, innovación en las relaciones y prácticas cotidianas entre los directivos y los ejecutores, de tal forma que se pueda influir en los niveles de productividad y competitividad de la Entidad, en el fortalecimiento del Estado y el mejoramiento de sus relaciones con la sociedad.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

Formar líderes auténticos, garantía para ser eficaz, diligente, conocer el objetivo y meta del colectiva, saber jerarquizar, crear situaciones de ganancia mutua, entender para ser entendido, cooperar para lograr sinergia, comprender las dimensiones físicas, emocionales, mentales y sociales de cada individuo.

- Capacitación y entrenamiento en trabajo en equipo, para que el servidor sea capaz de someter a crítica constructiva los supuestos propios y los ajenos; con capacidad para construir metas colectivas, cumpliendo con los principios del respeto mutuo.
- Fortalecer las competencias laborales específicas de manera que el servidor logre altos niveles de eficiencia en el desempeño de su función y a la vez se capacite para asumir nuevas responsabilidades.

c) Área: Ética Pública. Los programas que se formulen en esta área temática, deben propiciar en el trabajador estatal una clara conciencia de su responsabilidad en el manejo de lo público, incorporar valores y sentimientos propios del sentido de la responsabilidad y la transparencia como un bien propio. La ética y el nivel de desarrollo moral de los individuos hacen parte del servicio público, razón por la cual la formación deberá dirigirse a:

- Redescubrir y afianzar valores para el desempeño en el servicio, tales como el respeto por lo público; la responsabilidad por las acciones, servicios y los recursos a su cargo; equidad en la toma de decisiones, solidaridad con los ciudadanos y con los demás funcionarios.
- Construir colectivamente una cultura organizacional basada en el código de ética que contenga los valores de la entidad y plasmados en el Plan de Desarrollo del Departamento, que contribuyan al logro de la eficiencia y la calidad en la prestación de los servicios.

ARTICULO 12°. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.

La capacitación se podrá impartir bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el decreto-ley. 1567 de 1998 y a las necesidades de la Administración Departamental, las cuales se podrán desarrollar dentro de los siguientes programas.

- a) Programas Corporativos:** Son aquellos que se orienten a lograr el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión que espera alcanzar el Departamento. Dentro de los programas corporativos se incluirán la inducción y la reinducción a los empleados públicos.
- b) Programas Operativos de Capacitación:** Son aquellos dirigidos a desarrollar la capacidad de los empleados públicos para la realización de los objetivos previstos en planes, programas o proyectos que la



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005

124 FEB 2005

Administración Departamental haya formulado en su Plan de Desarrollo a corto, mediano o largo plazo, en concordancia con la misión y visión institucional. Los programas operativos atenderán los requerimientos que surjan tanto del área misional como del área de apoyo.

- c) **Programas de Contingencia:** 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, se deban impartir en un momento determinado.

ARTICULO 13°. POLÍTICAS GENERALES DE LA PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

- a) Cumplir con las necesidades de capacitación, previamente identificadas y acordes con los objetivos de la Carrera Administrativa, del Esquema de Ordenamiento Territorial, del Plan de Desarrollo del Departamento de Santander y de las evaluaciones de desempeño que por el trabajo se practiquen a los empleados públicos.
- b) Dar cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación.
- c) Efectuar seguimiento y evaluación durante la ejecución, para verificar el cumplimiento de la Programación de Capacitación de acuerdo con el Plan Institucional de Capacitación.

ARTICULO 14°. PROCEDIMIENTOS PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN: OPERATIVOS Y DE CONTINGENCIA.

Para participar en estos programas, se deberán cumplir los procedimientos que a continuación se establecen:

- a) Ser empleado de la planta de cargos de la Administración Departamental, con una antigüedad igual o superior a cuatro (4) meses de servicio.
- b) Presentar solicitud por escrito ante la Secretaria de General, por lo menos con ocho (8) días hábiles de antelación del evento, adjuntando la información promocional respectiva.

PARAGRAFO: Para participar en los programas de capacitación, las dependencias de la Administración Departamental, previo análisis con sus funcionarios, remitirán a la Secretaria de General las necesidades de capacidad individual y/o colectiva, de acuerdo con los objetivos y/o exigencias trazadas.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 124 FEB 2005

CAPITULO IV

RÉGIMEN DE OBLIGACIONES

ARTICULO 15°. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES.

Es obligación del Departamento de Santander:

- a) Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las debilidades y/o necesidades colectivas o individuales, en función del logro de los objetivos institucionales.
- b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el Plan Institucional de Capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;
- c) Establecer un Reglamento Interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;
- d) Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;
- e) Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;
- f) Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;
- g) Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación tanto de organismos públicos como de entes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado por la Administración Departamental;
- h) Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del Plan de Capacitación, con instrumentos técnicos que involucren a toda la Administración, previa presentación de las instrucciones, parámetros y escala de valoración establecida;
- i) Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, cumpliendo con las directrices e instrucciones precisas impartidas por la entidad correspondiente.
- j) Ejecutar sus planes y programas institucionales de capacitación con recursos humanos propios o de otras entidades, de reconocida idoneidad, publicas o



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. ^{Nº} 0000047 DE 2005

24 FEB 2005

privadas legalmente autorizadas. Esta contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia, y

k) Diseñar los programas de inducción y de reinducción a los cuales se refiere el decreto-ley 1567 de 1998 e impartirlos a sus empleados, teniendo en cuenta las publicaciones y actualizaciones de la Escuela Superior de Administración Pública acorde con la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTICULO 16°. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.

El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir por escrito los informes correspondientes, a su jefe inmediato, con copia al Comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos, la semana siguiente al evento.
- c) Servir de agente multiplicador dentro o fuera de la entidad, del tema o temas adquiridos en la capacitación. Programar la capacitación, de acuerdo con un cronograma de trabajo, concertado con el CCBI y funcionarios idóneos.
- d) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista, y
- f) Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. № 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

TITULO II

SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

ARTICULO 17°. SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE SANTANDER.

Se establece el Sistema de estímulos, el cual estará conformado por 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 de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ARTICULO 18°. 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 del Departamento.
- c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados públicos del Departamento y de los grupos de trabajo de la misma entidad, y
- d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos por el desempeño eficaz de los empleados.

ARTICULO 19°. FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.

Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

- a) **Humanización del Trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar, a las personas, la oportunidad de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y permitir el desarrollo de sus potencialidades creativas, mejorando simultáneamente la gestión institucional y su perspectiva personal;



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

24 FEB 20

DECRETO No. 0000047 DE 2005

- b) **Equidad y justicia.** Este principio considera que sin desconocer la singularidad de la persona, el sistema de estímulos deberá establecer el reconocimiento en igualdad de oportunidades para todos.
- c) **Sinergia.** Este principio de simbiosis, busca que todo estímulo recibido por el empleado, beneficie a la organización en su conjunto, a través de la generación de valor agregado; igualmente, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados con relación a la organización y con proyección continua en el tiempo;
- d) **Objetividad y transparencia.** Procesos dentro del Sistema de Estímulos, en donde la toma de decisiones, conduzca al diseño serio de Programas de Bienestar e Incentivos basados en criterios objetivos y procedimientos precisos, los cuales deberán ser difundidos e ilustrados a todos los miembros de la Entidad;
- e) **Coherencia.** Este principio busca garantizar el cumplimiento por parte de la Administración Departamental, en cuanto a la relación directa entre, la gestión humana por competencias y la aplicación armónica del bienestar social y el servicio eficaz y eficiente de los empleados correspondiente dentro del Sistema de Estímulos.
- f) **Articulación.** La motivación y/o estímulo del empleado, deberán orientarse, mediante la integración de acciones, proyectos, programas y estrategias.

ARTICULO 20º. 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 garantizar el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana;
- b) **Planes.** La organización de acciones y recursos para el desarrollo institucional, para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, deberá estar consignada en sus respectivos programas del Plan de Desarrollo del Departamento.
- 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 del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados la Administración Departamental.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

d) **Entidades.** El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:

a) Directoras del sistema;

b) Coordinadoras o proveedoras,

c) Ejecutoras de los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados de la Administración Departamental se expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

CAPÍTULO II

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ARTICULO 21°. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos formulados y ejecutados por la Administración Departamental, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTICULO 22°. PROGRAMAS ANUALES.

El Departamento de Santander, a través de Administración Departamental, organizará anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

ARTICULO 23°. BIENESTAR SOCIAL.

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identidad del empleado con el servicio de la Entidad para la cual labora.

PARÁGRAFO. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la Administración Departamental y sus familias.

ARTICULO 24°. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.

Los programas de bienestar social que formule la Administración Departamental deben contribuir al logro de los siguientes fines:

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 Administración Departamental, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral de tal forma que contribuyan al desarrollo del potencial de los empleados, generando actitudes positivas para la prestación del servicio público, a través del mejoramiento continuo de la organización, cumpliendo con su función social y técnica.

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, y

e) Procurar la calidad, la respuesta real de los programas y de los servicios sociales que prestan los organismos especializados en protección y prevención social a los empleados y a su grupo familiar; propender por el acceso efectivo a ellos, por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y salud ocupacional.

ARTICULO 25°. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelante la Administración Departamental deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

ARTICULO 26°. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de la Administración Departamental.

ARTICULO 27°. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de la Administración Departamental y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

ARTICULO 28°. PROCESO DE GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.

Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social la Administración Departamental deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional;
- b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
- c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver, y
- d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

PARÁGRAFO. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

ARTICULO 29°. ESTÍMULO A LA FORMACIÓN SUPERIOR.

El Departamento de Santander, apoyará la formación de sus empleados que adelanten estudios superiores en áreas afines a las competencias de la Entidad.

ARTICULO 30°. Para efectos del presente decreto y de conformidad con lo establecido en la Ley 30 de 1992, los campos de la educación superior son el de la técnica, el de la ciencia, el de la tecnología, el de las humanidades, el del arte, y el de la filosofía.

Los programas de pregrado y postgrado que ofrecen las instituciones de educación superior harán referencia a los campos anteriormente señalados, de conformidad con los propósitos de formación.

PARAGRAFO. Cuando por cualquier medio académico aparezca demostrado que el rendimiento en el estudio o la asistencia en la modalidad escogida no son



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

satisfactorias, El Departamento podrá revocar el subsidio asignado al funcionario y hacer efectivo el reembolso del cien por ciento (100%) del costo del mismo.

ARTICULO 31°. El estímulo para la educación superior será del treinta por ciento (30%) del valor de la matrícula para diplomados, especializaciones y postgrados y se otorgará según la disponibilidad presupuestal existente.

Para la formación técnica, tecnológica o pregrado, el Departamento de Santander asumirá hasta los siguientes porcentajes, del valor de la matrícula y/o del periodo académico respectivo, según la disponibilidad presupuestal:

| Semestre | Entidad Privada | Entidad Pública |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|
| Primer y Segundo semestre | 20% | 50% |
| Tercer y Cuarto semestre | 30% | 50% |
| Quinto y Sexto semestre | 40% | 60% |
| Séptimo y octavo semestre | 50% | 60% |
| Noveno semestres y siguientes | 60% | 80% |

El Departamento no asumirá ningún porcentaje para la elaboración de tesis o seminarios adicionales para optar el título respectivo.

ARTICULO 32°. DE LOS REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO DEL ESTÍMULO EN EDUCACIÓN SUPERIOR.

Los beneficiarios del estímulo de educación superior, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- El candidato deberá tener una antigüedad al servicio del Departamento de Santander no inferior a un año (1) de servicios continuos;
- Para los funcionarios inscritos en carrera administrativa, acreditar una calificación sobresaliente en el último período de evaluación, de acuerdo con los criterios de interpretación de la evaluación del desempeño, fijado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior.
- Acreditar un promedio académico para el período de estudios inmediatamente anterior a la solicitud, igual o superior a 3.5 tanto para programas de pregrado como de Postgrados.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. № 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

e) Cancelar la matrícula respectiva dentro del período de vencimiento establecido por la Institución educativa. La Administración Departamental solo reembolsará al funcionario el porcentaje del valor de la matrícula ordinaria.

f) Que no sea simultáneamente beneficiario de otro estímulo en educación superior.

g) Los estudios de educación superior para los cuales solicite Estímulo el funcionario, deben estar relacionados con las competencias, que le corresponde asumir al Departamento de Santander a través de cada uno de sus grupos de trabajo.

h) El beneficiario del Estímulo que sin justa causa suspenda los estudios inicialmente autorizados, deberá reembolsar al Departamento, en el tiempo exigido por la Administración, la totalidad del valor de los estímulos otorgados. Quien no reembolse, no podrá acceder nuevamente al Estímulo.

Para los efectos de lo dispuesto en este literal, sólo se entenderá que suspendió los estudios por justa causa, la fuerza mayor o caso fortuito.

i) El beneficiario queda en la obligación de llevar a cabo los estudios para los cuales fue autorizado, de acuerdo con el programa inicialmente seleccionado y en la Institución autorizada.

 **ARTICULO 33°. PROGRAMAS DE GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.**

Para el diseño y la ejecución de los Programas de Bienestar Social la Administración Departamental deberá seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a) Estudio de las necesidades de los Empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo Institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.

b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.

c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

CAPÍTULO III

PROGRAMAS DE INCENTIVOS

ARTICULO 34°. 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 estructurarán a través de planes de incentivos.

ARTICULO 35°. 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 empleados de la Administración Departamental.

Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías que las ciencias sociales y administrativas.

ARTICULO 36°. COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO.

Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, los nominadores deberán otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.

ARTICULO 37°. PLANES DE INCENTIVOS.

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada una de las dependencias que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

ARTICULO 38°. TIPOS DE PLANES.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998.

ARTICULO 39°. 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 Administración Departamental. Dichos reconocimientos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Entendiéndose como equipo de trabajo aquel que se caracteriza por :

- ✓ Su esencia es el compromiso por un propósito común ; como colectividad se orienta hacia la búsqueda de la excelencia.
- ✓ La calidad de los resultados obedece a la acción colectiva y no a la simple suma de los logros individuales.
- ✓ Requiere un propósito en el que todos los miembros crean y puedan apoyar.
- ✓ La cantidad, calidad y acceso a la información es amplia y suficiente.
- ✓ En la comunicación hay objetivos específicos, el proceso es efectivo y se dan discusiones constructivas.
- ✓ Genera la interacción y el aporte analítico para la solución de problemas, se toman decisiones por consenso e internamente puede llegar fácilmente a un equilibrio.
- ✓ El liderazgo, es asumido por algunos de sus integrantes de acuerdo con las circunstancias, democráticamente.
- ✓ Ofrece mayores ventajas cuando la naturaleza del trabajo requiere del aporte de la colectividad.

PARAGRAFO : El procedimiento a seguir en esta materia, estará sujeto a la reglamentación que establece el Decreto 1572 de 1978 o las normas que los modifiquen.

ARTICULO 40°. PLANES DE 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 su desempeño productivo en niveles de excelencia.

PARÁGRAFO. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el Plan de Incentivos Institucionales.

ARTICULO 41°. CLASIFICACIÓN DE LOS PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

La entidad podrán 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



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005

24 FEB 2005

en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

El Departamento seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

PARAGRAFO 1º. La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto.

PARAGRAFO 2º. Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

ARTICULO 42º. El Gobernador de Santander, adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales y señalará en él Incentivos Pecuniarios y los No Pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Gobernación, a los mejores empleados de carrera de cada dependencia, a los mejores equipos de trabajo de la Administración Departamental y al mejor empleado de libre Nomenclatura y remoción de la misma, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles ejecutivo, profesional, técnico, administrativo y operativo.

ARTICULO 43º. FORMA DEL ACTO Y RECURSOS.

Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

ARTÍCULO 44º. DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.

Los costos que se originen por la implementación del sistema de estímulos de que trata el presente decreto se cubrirán con base en el rubro "Bienestar social o incentivos" que se creará en el Presupuesto General del Departamento y en ningún caso constituirán salarios.

PARAGRAFO. El Departamento de Santander deberá apropiarse 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. Los Recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados. Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para su ejecución, con excepción de bebidas alcohólicas.

ARTICULO 45º. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS.

Para asignar los incentivos, la Administración Departamental deberá observar las siguientes consideraciones:



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DE SANTANDER

DECRETO No. ^{Nº} 0000047 DE 2005

24 FEB 2005

- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en los 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 del equipo como medidas objetivas de valoración;
- c) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia, y
- d) 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 historia laboral.

ARTICULO 46°. PROHIBICIONES.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regimenes salariales y prestacional de los empleados.

ARTICULO 47°. DEL COMITÉ DE CAPACITACION, BIENESTAR E INCENTIVOS.

Crease el comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos de la Administración Departamental, el cual estará conformado de la siguiente forma:

- El Gobernador o Secretario General
- El Coordinador del Grupo Administración de Personal o quien haga sus veces.
- El Secretario de Hacienda o su delegado.
- El Secretario de Planeación o su delegado.
- El representante de los empleados principal y suplente ante la comisión de personal.

El Comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos será presidido por El Gobernador de Santander o su delegado.

ARTICULO 48°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN BIENESTAR E INCENTIVOS DEL DEPARTAMENTO.

El Comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos del Departamento de Santander tendrá las siguientes funciones:

- a) Elaborar en forma anual y conjunta el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental.
- b) Vigilar que los Planes y Programas anuales de capacitación cubran los diferentes niveles de empleo.
- c) Seleccionar la entidad idónea para la prestación de los diferentes Programas de Capacitación teniendo en cuenta los principios de selección objetiva.



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACION DE SANTANDER

DECRETO No. 0000047 DE 2005 24 FEB 2005

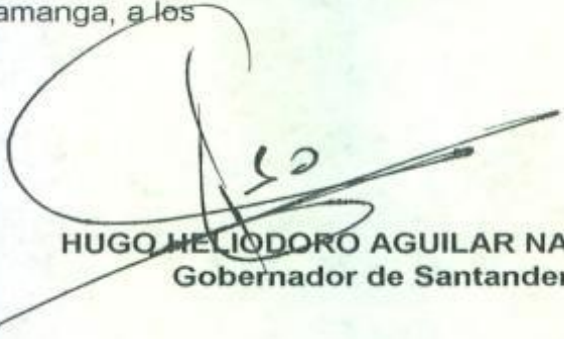
- d) Evaluar la contribución del empleado capacitado y de los programas de capacitación en la solución a las necesidades institucionales.
- e) Velar porque se cumplan únicamente los Programas de Capacitación aprobados por el Comité, previo diagnóstico de necesidades y ajustados a los planes que se establezcan fundamentados en el presente Decreto.
- f) Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera de la Administración Departamental y de cada una de las dependencias que la conforman, el mejor empleado de Libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la Administración Departamental.
- g) Definir los criterios y orientar al grupo Administración de Personal en el diseño y la evaluación participativa del Plan de Incentivos de la Administración Departamental.
- h) Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los Planes de Incentivos.
- i) Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajos, de acuerdo con los parámetros y criterios generales señalados en el Decreto- ley 1572 de 1998.
- j) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.
- k) Estructurar los planes de Bienestar social del Departamento anualmente

ARTICULO 49°. El presente decreto rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLESE.

Dado en Bucaramanga, a los

24 FEB 2005


HUGO HELIODORO AGUILAR NARANJO
Gobernador de Santander

Proyectó: Mercedes Martínez C.
Revisó: Dra. Helena Sóngora P./ Yolanda Naranjo Sierra/ Edgar Sánchez A.

