



## RESOLUCIÓN No. 501 de 2024

(6 de diciembre de 2024)

*"Por medio del cual se reglamenta el Plan de Estímulos, Incentivos, Bienestar Social y Capacitación para la vigencia 2024 y su ejecución."*

EL SUSCRITO SUBSECRETARIO DE TALENTO HUMANO (E)

En uso de sus facultades constitucionales y legales, y

### CONSIDERANDO

Que el artículo 15 de la Ley 489 de 1998, define el Sistema de Desarrollo Administrativo en los siguientes términos:

*"Un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional (...)"*

Que el Decreto 1083 de 2015 reglamenta el Sistema de Gestión y actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado.

Que el artículo 2.2.22.3.1 del Decreto 1083 de 2015 adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG con el fin de lograr el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y de los organismos públicos, dirigido a generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, en los términos del artículo 2.2.22.3.2. Del Decreto 1083 de 2015.

Que el Artículo 2.2.22.3.8 del citado Decreto dispone que cada una de las entidades integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.

Que la misma norma establece que en el orden territorial, el Comité será conformado por el representante legal de cada entidad y será presidido por un servidor del más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor.

Que mediante decreto 440 de 2018, la Gobernación del Departamento de Nariño, adoptó el modelo integrado de planeación y gestión MIPG, y conformó y organizó el comité Institucional de Gestión y Desempeño del Departamento de Nariño. El cual sustituyó los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.

Que dentro de las dimensiones contempladas en la implementación del modelo MIPG, se encuentra la dimensión 1 Talento Humano, de acuerdo con el Artículo 4 del Decreto 440 de 2018, dentro de la cual se desarrollan las políticas de gestión y desempeño referentes a Capacitación, Estímulos, Incentivos y Bienestar Social Institucional.

Que dentro de los comités que se sustituyeron con la implementación del comité Institucional, de Gestión y Desempeño se encontraba el Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos



e Incentivos. el cual en su momento fue creado y regulado por el Decreto Departamental 918 de 2014 donde se recogía la información contenida en diversos actos administrativos legalmente expedidos, la cual que tenía que ver con el desarrollo del programa de estímulos, incentivos, reconocimiento, capacitación y bienestar social de la Gobernación de Nariño.

Que el Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

Que teniendo en cuenta que los procesos incluidos en los programas de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos son producto de acuerdos entre la Administración Departamental y las organizaciones Sindicales que agremian a los servidores públicos administrativos de la planta de la Gobernación de Nariño, se hace necesario reglamentar el plan de Estímulos, Incentivos, Bienestar Social y Capacitación del Departamento de Nariño, para la vigencia 2024.

Que la Administración Departamental en cumplimiento al acuerdo definitivo con ocasión al pliego de solicitudes presentado por los empleados públicos en la negociación colectiva del 14 de julio de 2024 y en concordancia con las mesas de concertación sobre Bienestar, Estímulos Incentivos y Capacitación para la vigencia 2024, ha decidido recoger la información contenida en diversos actos administrativos legalmente expedidos que tienen que ver con el desarrollo del programa de estímulos, incentivos, reconocimiento y bienestar social de la Gobernación de Nariño y ajustarlos a través de esta resolución.

Que los programas de Bienestar están orientados a protección y servicios sociales y no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar o Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Viviendas y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Que previa las actuaciones administrativas realizadas por la Subsecretaria de Talento Humano tendientes a la contratación del Plan de Bienestar Institucional, se logró suscribir contrato con la Caja de Compensación Familiar de Nariño – COMFAMILIAR DE NARIÑO, para la ejecución de dicho plan.

Que, en mérito de lo expuesto,

## RESUELVE

**ARTÍCULO 1º. ALCANCE Y BENEFICIARIOS.** El plan de estímulos, incentivos, bienestar social y capacitación del Departamento de Nariño, para la vigencia 2024, el cual contiene las políticas, planes y programas que beneficiarán a todos los servidores públicos administrativos de las dependencias que conforman esta entidad y sus familias excepto en la educación formal.

**ARTÍCULO 2º. DEFINICIÓN.** Se entiende por Plan de Estímulos, Incentivos, Bienestar Social y Capacitación del Departamento de Nariño, para la vigencia 2024, para los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, como el conjunto interrelacionado nado de políticas, estrategias, planes orientados a elevar las condiciones de vida laboral, familiar y la competitividad Institucional a través del incremento y acciones de los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los servidores públicos de la entidad.

**ARTÍCULO 3º. OBJETIVOS.** El Plan de Estímulos, Incentivos, Capacitación del Departamento de Nariño, para la Bienestar vigencia 2024, para los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, tendrá como objetivos los siguientes

1. Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los servidores públicos, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la



- presentación del servicio público y propendiendo por el mejoramiento continuo de la organización.
2. Consolidar una cultura de control organizacional que garantice la competitividad y sostenibilidad de la entidad a través del mejoramiento continuo de la calidad en sus procesos, en procura del mejor ejercicio constitucional, legal y social de la entidad.
  3. Crear condiciones favorables para el logro del buen desempeño de las funciones, el cual será desarrollado a través del Plan de Bienestar Social, en el área de calidad de vida laboral.
  4. Reconocer o premiar los resultados del desempeño laboral de los servidores, a través de planes de incentivos no pecuniarios.
  5. Propiciar condiciones en el ámbito de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la entidad; así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
  6. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos y a generar actitudes favorables frente al servicio público.
  7. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio al usuario, que cumpla con la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal manera que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
  8. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la prevención y la promoción, a la construcción de un mejor nivel de vida del empleado y de su grupo familiar.

**ARTÍCULO 4°. PRINCIPIOS.** Los principios que fundamentan y justifican el plan de Estímulos, Incentivos, Bienestar Social y Capacitación del Departamento de Nariño, para la vigencia 2024, para los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, son:

- **DESARROLLO PERSONAL:** Toda actividad laboral deberá brindar oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética y técnica, donde se desarrollen potencialidades creativas, mejorando al tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- **EQUIDAD Y JUSTICIA:** El programa deberá procurar actitudes de reconocimiento para todos los 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 otorgado a los servidores públicos, 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 deberán fundarse en criterios y procedimientos técnicos, objetivos y predeterminados.

**ARTÍCULO 5° MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL.** El marco Legal y Conceptual del Plan de Estímulos, Incentivos, Capacitación del Departamento de Nariño, para la Bienestar vigencia 2024, para los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, es:

#### 1- MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Estímulos, Incentivos, Bienestar Social y Capacitación en las entidades del sector público, son

- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998



- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

## 2- MARCO CONCEPTUAL

- **Bienestar Laboral:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. Pertenece a Bienestar Social la educación formal, como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados en una secuencia regular en ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos.
- **Estímulos e Incentivos:** Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.
- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal 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 conocimiento el desarrollo integral 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 mejor desempeño del cargo y al desarrollo personal a través de seminarios, conferencias, cursos, diplomados, congresos entre otros.
- **Familia:** Para efectos de la aplicabilidad de los programas de Bienestar Social e Incentivos las disposiciones legales sobre la materia se ha entendido familia "El conyugue o compañera(o) permanente, los hijos menores de 18 años y hasta los 24 años y 364 días, si se demuestra la dependencia económica por estudios o discapacidad física o mental.

## TITULO I

### CAPITULO I

#### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL

**ARTÍCULO 6°. PLAN DE ESTÍMULOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL:** El Plan de Estímulos y Bienestar Social Institucional se ejecutará, mediante estímulos, actividades, incentivos no pecuniarios, actividades recreativas, culturales, sociales, deportivas y otras actividades de beneficio para los servidores públicos y sus familias que se consideren necesarias para el cumplimiento del objetivo del plan, con sujeción estricta a la disponibilidad presupuestal asignada para su ejecución.

**ARTÍCULO 7°. COMPONENTES.** Está conformado por los componentes recreativo, deportivo, cultural, capacitación, salud en el trabajo y estímulos que buscan atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.



## CAPITULO II

### AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

#### SECCIÓN I

##### APOYO DE BIENESTAR SOCIAL 2024.

**ARTÍCULO 8°. DEFINICIÓN.** Consiste en brindar un apoyo a través del denominado APOYO DE BIENESTAR SOCIAL, al servidor público para atender las necesidades de protección relacionados con el turismo, la salud o la educación formal, de sí mismo o la de algún integrante de su grupo familiar. El cual se ejecutará mediante la modalidad de reintegro.

**ARTÍCULO 9°. BENEFICIARIOS.** Serán beneficiarios los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, su cónyuge o compañera permanente, los hijos menores de 18 años y hasta los 24 años y 364 días, si se demuestra la dependencia económica por estudios o discapacidad física o mental y que se encuentre adelantando estudios en los niveles de preescolar, básica primaria, básica media, técnica o superior. (Educación formal).

**ARTÍCULO 10°. REQUISITOS PARA OBTENER EL BENEFICIO.** - Para optar por este beneficio, se deberán acreditar los siguientes requisitos ante Subsecretaría de Talento Humano:

Por parte del servidor público:

- 1- Ser servidor público de la Gobernación de Nariño con un año de antigüedad laboral desde su vinculación legal y reglamentaria.
- 2- Presentar registro civil de matrimonio o documento idóneo que demuestre la calidad de compañero (a) (Gastos educativos).
- 3- Diligenciar el formato de solicitud reintegro de apoyo de bienestar 2024, que se adjunta a la Circular respectiva y la factura original (según estatuto tributario), que demuestren el destino que dio a sus recursos, a fin de solicitar el reintegro sea para turismo, educación o salud.

**ARTÍCULO 11°.** El estímulo de apoyo de bienestar social, se desarrolla con el objeto de financiar gastos turísticos de recreación grupal e integración familiar, así como gastos educativos en que incurra el empleado por sí mismo, por su cónyuge o por sus hijos menores de edad, o mayores de edad hasta los 24 años y 364 días, que se encuentren estudiando, o erogaciones que en materia de promoción y prevención de la salud haya incurrido el servidor público, siempre y cuando las mismas se respalden con una fórmula de la respectiva Entidad Promotora de Salud. Las facturas que demuestren la ejecución del gasto deberán haber sido expedidas en la vigencia 2024.

**ARTÍCULO 12°. DOCUMENTOS PARA ACREDITAR EL GASTO Y SOLICITAR EL REINTEGRO DEL APOYO DE BIENESTAR SOCIAL:**

- **TURISMO:** El apoyo de Bienestar Social, busca coadyuvar al financiamiento de una actividad que le permita al servidor público gozar de una recreación grupal y tener una integración con su familia, a través de un programa de turismo social, reintegrando en el valor autorizado los gastos en los cuales haya incurrido el servidor público, con el ánimo del disfrute de la recreación grupal e integración de su familia.
- **GASTOS EDUCATIVOS:** El apoyo para bienestar social, buscar coadyuvar en los gastos educativos que por matrículas, pensiones, uniformes, útiles escolares (no tecnología), haya incurrido el servidor público sea para sí mismo, o para su cónyuge, o para sus hijos que se encuentren estudiando siempre y cuando sean menores de 24 años y 364 días.



- **PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD:** El apoyo para bienestar social, busca coadyuvar los gastos en promoción y prevención de la salud, en los cuales haya incurrido el servidor público, con el fin de adquirir cualquier tratamiento o medicamento, que haya sido formulado por su EPS y que el servidor público lo haya adquirido o pagado de manera particular.

## SECCIÓN II

### COMPONENTE SALUD INTEGRAL

**ARTÍCULO 13°. DEFINICIÓN.** El Componente para salud integral, consiste en buscar el mejoramiento de su calidad de vida. Este componente permite atender las necesidades de protección relacionados con la salud. Para lo cual se gestionarán y realizarán campañas, jornadas y/o brigadas de salud integral o en las diferentes áreas que contribuyan a la prevención, diagnóstico, tratamiento y soluciones de las afecciones de salud, a través de las alianzas estratégicas que se puedan desarrollar con los diferentes prestadores de servicios.

**ARTÍCULO 14°. BENEFICIARIOS-** Serán beneficiarios todos los servidores Gobernación de Nariño, o algún miembro de su familia, que dependa económicamente del servidor.

## SECCIÓN III

### COMPONENTE DEPORTIVO, RECREATIVO Y CULTURAL

**ARTÍCULO 15°. DEFINICIÓN DEL COMPONENTE DEPORTIVO.** Consiste en el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor público. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los servidores influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, dependiendo siempre de las asignaciones presupuestales existan en el plan anual para lo respectivo, o a través de las alianzas que con las demás dependencias de la Gobernación de Nariño se pueda desarrollar con el fin de minimizar gastos.

**ARTÍCULO 16°. DEFINICIÓN DEL COMPONENTE RECREATIVO.** La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del servidor público, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia.

Dentro de los anteriores componentes se entienden incluidas las siguientes actividades:

- Jornadas deportivas y recreativas (Campeonatos interdependencias)
- Actividades culturales (Encuentro de fin de año, novenas y demás).
- Eventos especiales (Ceremonia de reconocimiento por antigüedad laboral, día del servidor público y demás).

**ARTÍCULO 17°. DEFINICIÓN DEL COMPONENTE CULTURAL.** La cultura es una de las herramientas que tiene como propósito promover el desarrollo humano y la integración social, a través de reuniones, eventos realizados entre los servidores públicos y sus familias, promoción de actividades culturales etc. Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.



## CAPITULO III

### AREA DE CALIDAD DE VIDA

**ARTÍCULO 18°. DEFINICION.** La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades. En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los servidores públicos, potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

**ARTÍCULO 19°. PROPOSITO.** Con la promoción de esta área se busca propiciar, mantener y coadyuven en coadyuven optimizar en el contexto laboral las condiciones que el desarrollo integral del servidor público, desde una humanística; facilitando desarrollar sus niveles de participación, sentido de pertenencia e identificación con su trabajo y las metas institucionales de la Gobernación de Nariño.

### SECCIÓN I

#### COMPONENTE MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**ARTÍCULO 20°. PROPÓSITO.** Con la implementación de esta estrategia se busca evaluar y emprender acciones de mejoramiento sobre la percepción de los servidores públicos acerca de su ambiente de trabajo, teniendo en cuenta su determinación en el comportamiento y desempeño de los servidores. Por tanto, se toma en consideración sus necesidades particulares, sus motivaciones, deseos, expectativas y valores. El conocimiento de estos aspectos nos permitirá entender dichos comportamientos, a la vez que intervenir sobre ellos y modificarlos positivamente.

### SECCIÓN II

#### COMPONENTE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

**ARTÍCULO 21°. PROPÓSITO.** Con la ejecución de esta estrategia se pretende brindar asistencia técnica oportuna a los servidores públicos, para su desvinculación, procurando que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, en aras de mantener y favorecer el buen clima laboral.

### SECCIÓN III

#### COMPONENTE DE TALLERES

**ARTÍCULO 22°. TALLERES.** La Gobernación de Nariño realizará las gestiones necesarias para otorgar a los servidores públicos, el beneficio de realizar talleres durante la vigencia 2024, de acuerdo con los requerimientos más votados en la encuesta de necesidades y preferencias de Bienestar Social,

**ARTÍCULO 23°. OBJETIVO.** El objetivo de la realización de talleres va dirigido a promover el desarrollo humano y la integración social de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

**ARTÍCULO 24°. BENEFICIARIOS.** Los servidores públicos de la Gobernación de Nariño son los beneficiarios para la ejecución del componente de Talleres.

**ARTÍCULO 25°. REQUISITOS.** Los requisitos para realizar estos talleres son:



- Ser servidor público de la Gobernación de Nariño.
- Presentar solicitud de inscripción ante la Subsecretaria de Talento Humano.

**ARTÍCULO 26°. ACTIVIDADES PARA REALIZAR.** Convocatoria: la Subsecretaría de Talento Humano abrirá la convocatoria para participar en los diferentes talleres, los cuales tentativamente serán:

- TALLER DE GASTRONOMIA
- TALLER DE FOTOGRAFIA

**ARTÍCULO 27°. INSCRIPCIONES.** Una vez se realice la contratación con el operador, la Subsecretaria de Talento rincones en las fechas estipuladas. Para ello los servidores públicos interesados deberán diligenciar un formato diseñado para dicho propósito que será publicado en la INTRANET y enviado a los correos de los servidores públicos

**ARTÍCULO 28°. POLÍTICAS GENERALES.**

- El servidor público que obtenga el beneficio disfrutará en su tiempo libre o después de la jornada laboral, pero en todos los casos el tiempo de disfrute del beneficio, es tiempo del servidor.
- Si un servidor público obtiene el beneficio y no asiste al mínimo porcentaje de clases solicitado por el proveedor del taller para la aprobación de este, será responsable de hacer la devolución de dinero por el gasto en que incurrió la Gobernación de Nariño, el cual será descontado de la nómina del servidor público.
- Cuando sea el caso, los materiales necesarios para participar de los talleres, serán asumidos por el servidor.
- Si el número de inscritos para una de las actividades no es significativo la Subsecretaria de Talento Humano, informará a los inscritos para que escojan otra actividad. El servidor público deberá asistir mínimo al 80% de las clases a desarrollarse.

## TITULO II

### CAPITULO I

#### PROGRAMA DE INCENTIVOS

**ARTÍCULO 29°. DEFINICIÓN.** Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos o recompensa por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad.

**Reconocimiento:** Se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un servidor público, debido a una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento).

En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, ARTÍCULO 36, literal e), el cual establece que 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.

La recompensa, por otra parte, es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, o la emisión de determinados comportamientos o el logro de determinados resultados. Dicha recompensa puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el servidor público.





**ARTÍCULO 30°. PLANES DE INCENTIVOS.** Los planes de incentivos para la Gobernación de Nariño, se centra en incentivos no pecuniarios, así:

**ARTÍCULO 31°. INVENTIVO NO PECUNIARIO DE RECONOCIMIENTO PÚBLICO POR ANTIGÜEDAD LABORAL DURANTE CADA VIGENCIA.**

Se reconoce el servicio continuo e ininterrumpido prestado por los servidores públicos, por un determinado número de años laborales prestados a la Gobernación de Nariño con un bono de turismo.

**ARTÍCULO 32°. OBJETIVO.** Reconocer el servicio continuo e ininterrumpido prestado por los servidores públicos, por un determinado número de años laborales prestados a la Gobernación de Nariño.

**ARTÍCULO 33°. BENEFICIARIOS.** Serán beneficiarios los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, que han prestado sus servicios laborales continuos e ininterrumpidos a esta entidad en un término no inferior a 5 años y que se reconocerá cada quinquenio; así 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35,40 y 45 años.

**ARTÍCULO 34°. REQUISITOS.** Cumplir exactamente para el año en vigencia 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de trabajo para la Gobernación de Nariño.

Para el efecto de dicho reconocimiento, se otorgará un programa de turismo acorde a la disposición presupuestal que se defina para tal componente entregando el beneficio así:

**ARTÍCULO 35°. ACTIVIDADES PARA REALIZAR.**

- Publicación de listados del personal de la Gobernación de Nariño que cumplen Quinquenio en la Vigencia
- Realización de menciones honoríficas y entrega de incentivo.
- Reconocimiento en acto público.
- La Oficina de Recursos Humanos de la Secretaria de Educación, será la responsable de Informar el listado de las personas, beneficiarias del presente componente en su respectiva dependencia.

**ARTÍCULO 36°. POLÍTICAS GENERALES.**

- El servidor público que obtenga el beneficio, lo disfrutará en sus vacaciones o un fin de semana con festivo, pero en todos los casos el tiempo de disfrute del beneficio, es tiempo del servidor público.
- El beneficio es personal e intransferible, por lo tanto, no se puede vender, negociar, cambiar, ceder, transferir o realizar una actividad distinta, ya que este hecho suscitará un proceso disciplinario.
- Los años de labor deben ser prestados efectivamente a la Gobernación Nariño, se exceptúa a la entrega de este incentivo a quienes estén en comisión de servicios para ocupar cargos de libre nombramiento y remoción en otras entidades.

En caso de una sanción disciplinaria con suspensión, el tiempo de suspensión se tendrá en cuenta y no sumará en el tiempo para el reconocimiento del quinquenio, de igual manera en licencias no remuneradas y demás circunstancias que afecten la presencia del trabajador en su labor.

Para el reconocimiento de este estímulo o incentivo, se contabilizará únicamente el tiempo de servicio efectivo como servidor público del Departamento de Nariño, aclarando que sea desde el momento en que su empleador sea la Gobernación de Nariño, lo cual se podrá determinar a través de su acta de posesión Departamental

**ARTÍCULO 37°. INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA EDUCACIÓN FORMAL.** Reconocer el pago de estudios de educación formal en la modalidad de técnico, tecnología, pregrado, y



posgrados: Especialización, Maestría y Doctorados. Estimulo reflejado en gastos de matrícula para el empleado público, el cual será entregado mediante la modalidad de reintegro. Para el servidor público que sea merecedor en el sorteo, por el cabal cumplimiento de sus funciones en aras a mejorar el servicio de la Administración, mediante la modalidad de BECA

**ARTÍCULO 38°. BENEFICIARIOS.** Este incentivo se entregará para los empleados públicos de Carrera Administrativa de la Gobernación de Nariño. Lo anterior en aras de propender por la memoria histórica del conocimiento adquirido por los servidores que gozan de vocación de permanencia, lo cual redundará en mejor calidad del talento humano permanente en el Departamento de Nariño, así mismo será necesario la presentación de la evaluación de desempeño la cual deberá estar con un puntaje superior a 90.

**ARTÍCULO 39°. REQUISITOS GENERALES.** Para tener derecho al reconocimiento y reintegro del pago de estudios el servidor público requiere.

- Ser empleado público de Carrera Administrativa.
- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicio.

**ARTÍCULO 40°. CUANTÍA:** El pago de estudios Técnicos, Tecnológicos, de Pregrado y Postgrado, se apoyará con un único valor según el número de solicitudes remitidas por los servidores públicos.

**ARTÍCULO 41°. PERDIDA DEL DERECHO:** Los empleados que se encuentren estudiando el técnico, tecnólogo, programa de pregrado, especialización, maestría o doctorado en el semestre, nivel, módulo o ciclo patrocinado por la Gobernación y se retiren o sean retirados por la administración y/o tengan calificación laboral insuficiente o insatisfactoria perderán el derecho y deberá reintegrar el valor del semestre, nivel, módulo o ciclo.

**ARTÍCULO 42°. ESTIMULO POR UNA SOLA VEZ:** Los Beneficiarios de este estímulo no podrán recibir otro igual dentro de la modalidad de técnico, tecnólogo, programa de pregrado, especialización, maestría o doctorado, así mismo si en alguna vigencia anterior ya habían sido beneficiarios de este tipo de estímulos, tendrán prioridad los servidores públicos que nunca han recibido dicho apoyo.

#### **ARTÍCULO 43°. PROCEDIMIENTO DEL RECONOCIMIENTO Y PAGO:**

El interesado deberá presentar su solicitud ante la Subsecretaría de Talento Humano dentro de las fechas establecidas en la convocatoria realizada por esta instancia.

En dicha solicitud deberá incluir la acreditación y/o el reconocimiento legal de la entidad educativa pública o privada dentro o fuera del país, donde se vayan a cursar los estudios de técnico, tecnólogo, programa de pregrado, especialización, maestría o doctorado, así como la presentación del programa Institucional que contenga Tema, duración, horario y valor total y por semestre del técnico, tecnólogo, programa de pregrado, especialización, maestría o doctorado, adicionalmente se anexará obligatoriamente el recibo de pago de matrícula en original, teniendo en cuenta que el valor reconocido se hará mediante la modalidad de reintegro.

Recibida la solicitud la Subsecretaría de Talento Humano citará a las organizaciones sindicales que agremian y representan a los servidores públicos del Departamento de Nariño, para que sirvan de garantes y colaboradores en la revisión del cumplimiento de requisitos.

En caso de que el solicitante no reúna los requisitos la solicitud será devuelta por la Subsecretaría de Talento Humano.

La cantidad de estímulos consistentes en apoyo a matrículas para educación formal deberán ceñirse a los límites presupuestales determinados para esta vigencia.



Teniendo en cuenta que este estímulo se entrega por una única vez, será responsabilidad del funcionario, escoger programas e instituciones educativas donde le sea posible culminar sus estudios, así como cumplir con el pago de sus gastos educativos a fin de evitar deserción después del apoyo educativo, situación en la cual el funcionario, firmará acta de compromiso y autorización, para que el valor aportado por el departamento para el pago de los estudios sea descontado de la nómina al comprobarse su retiro del programa en el cual se matriculo y no continuó.

**ARTÍCULO 44°. INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA EMPLEADOS PÚBLICOS QUE EJERCEN COMO APODERADOS JUDICIALES DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO, POR LA OBTENCIÓN DE FALLOS FAVORABLES EJECUTORIADOS.** Consiste en el reconocimiento por la participación destacada para el abogado empleado público que ejerce la defensa del departamento de Nariño en procesos judiciales, generando para la entidad ahorros importantes.

**ARTÍCULO 45°. BENEFICIARIOS:** serán beneficiarios los abogados, que ostentan la calidad de empleados públicos y que representan al departamento en procesos judiciales, que tengan una participación destacada y que, como consecuencia de ello, obtengan una sentencia favorable a los intereses del Departamento, generando para la entidad ahorros económicos significativos.

**ARTÍCULO 46°. INCENTIVO NO PECUNIARIO:** reconocimiento mediante acto administrativo con copia a la hoja de vida de 3 días continuos de compensatorio, no acumulables, que deberán ser tomados por los beneficiarios a más tardar, dentro de los 3 meses siguientes posteriores a la ejecutoria de la sentencia o fallo. Dicho compensatorio no podrá ser acumulable con otras situaciones laborales administrativas como; el periodo de vacaciones, días festivos, semana santa, horarios especiales y otros compensatorios y/o permisos remunerados.

**ARTÍCULO 47°. HORARIOS FLEXIBLES:** Consiste en la posibilidad de acogerse a cualquiera de los horarios habituales o flexibles cumpliendo con los criterios de la resolución 156 de 2018 del Departamento de Nariño y la Circular No. 041 del 19 de noviembre de 2024, dando alcance al artículo 3 de la ley 1857 de 2013, a solicitud del servidor público.

**ARTÍCULO 48°. REGLAMENTACIÓN:** La Subsecretaria de Talento Humano, emitirá documento escrito donde autorice la posibilidad de acogerse al horario flexible descrito en la resolución 156 de 2018, a solicitud del servidor público.

**ARTÍCULO 49°. BENEFICIARIOS:** Todos los servidores públicos de del Departamento de Nariño, que cumplan con los criterios descritos en la resolución 156 de 2018

**ARTÍCULO 50°. - ALIANZAS Y CONVENIOS CON INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR:** La Gobernación de Nariño, adelantara las gestiones pertinentes a fin de buscar la opción de suscribir alianzas estratégicas con Instituciones de Educación Superior, que le permitan a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, acceder a beneficios en descuentos para matrículas e inscripciones.

**ARTÍCULO 51°. PUBLICIDAD:** la Subsecretaria de Talento Humano, publicara mediante circular las instituciones educativas con las que se tiene alianza a fin de lograr que el servidor público de planta de la Gobernación de Nariño acceda a los beneficios en descuentos en dichas instituciones.

**ARTÍCULO 52°. INCENTIVO NO PECUNIARIO POR CUMPLEAÑOS:** Consiste en un día de descanso remunerado para el servidor público que cumpla años.

**ARTÍCULO 53°. REGLAMENTACIÓN:** el servidor público podrá hacer uso de este beneficio en el mes en el que cumplió años y no podrá ser acumulable con otros incentivos o con días compensados.

**ARTÍCULO 54°. PROCEDIMIENTO:** el servidor público podrá solicitar este incentivo presentando una solicitud a la Subsecretaria de Talento Humano con fotocopia de la Cedula de



ciudadanía, y visto bueno de su jefe inmediato con el fin de no afectar la prestación del servicio, esta solicitud será aprobada por la Subsecretaria de Talento Humano y enviada a la Hoja de vida del servidor.

**ARTÍCULO 55°. COMPENSACIÓN PARA FECHAS ESPECIALES O DE IMPORTANCIA, REGIONAL, LOCAL O NACIONAL.** Consiste en brindar la posibilidad a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, de realizar compensación de horarios de trabajo con el fin de hacer parte de las actividades de navidad, fin de año, carnavales de negros y blancos, semana Santa, así como la posibilidad de realizar horarios especiales cuando existan actividades de interés local, regional o nacional. Sin perjuicio de la no afectación del Servicio. Previa expedición del acto administrativo que reglamente lo correspondiente, informando oportunamente a la ciudadanía, así como a los organismos de control competentes.

**ARTÍCULO 56°. BENEFICIARIOS:** serán beneficiarios los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, exceptuando los que, por necesidad del servicio, no puedan ausentarse de sus labores, entendiéndose como estas, las actividades de control operativo, pasaportes o procesos contractuales en curso.

En la eventualidad que, por situaciones de discapacidad o enfermedad, algún servidor público solicite se exonere de la compensación de horario se estudiará la solicitud.

**ARTÍCULO 57°. PROCEDIMIENTO:** De oficio o a petición de parte se emitirá comunicación por parte de la Gobernación de Nariño, informando el horario a compensar y las fechas y horas por medio de las cuales se compensará el tiempo

**ARTÍCULO 58°. INCENTIVO DE RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS QUE HAN ACCEDIDO A SU PENSION.** Consiste en el reconocimiento en ceremonia especial a los servidores públicos que han accedido a su pensión de vejez y se retiran del servicio a la Gobernación de Nariño.

**ARTÍCULO 59°. BENEFICIARIOS:** los servidores públicos que acceden a su pensión de vejez.

**ARTÍCULO 60° INCENTIVO NO PECUNIARIO, DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES.** Consiste en la posibilidad de acceder a beneficios otorgados por establecimientos comerciales, en virtud de alianzas estratégicas (no onerosas), que lleve a cabo la Gobernación de Nariño a través de la Subsecretaria de Talento Humano, tales como restaurantes, establecimientos educativos, establecimientos de acondicionamiento físico, o entidades de salud, mental, física, psicológica o visual.

**ARTÍCULO 61°. BENEFICIARIOS:** serán beneficiarios del presente incentivo, todos los servidores públicos de la Gobernación de Nariño y sus respectivas familias.

**ARTÍCULO 62°. INCENTIVO NO PECUNIARIO, POR EL DIA DE LA FAMILIA LEY 1857 DE 2017.** Consiste en la posibilidad de solicitar un día de descanso, con el fin de propender por la unidad familiar del servidor público, para lo cual dentro de cada dependencia, se programará la fecha en la que cada servidor público solicitará su incentivo de día de descanso por día de la familia, el jefe inmediato de cada dependencia será el encargado de otorgar el visto bueno y velar por el cumplimiento de la programación, la cual deberá enviarla a la subsecretaria de talento humano para su respectivo archivo.

**ARTÍCULO 63°. BENEFICIARIOS:** serán beneficiarios del presente incentivo, todos los servidores públicos de la Gobernación de Nariño y sus respectivas familias.

### TITULO III

#### CAPITULO I

#### PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



**ARTÍCULO 64°. COMPONENTES DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN.** La capacitación a la que se refiere este reglamento se desarrollará a través de diversos componentes, entre otros, los que a TÍTULO enunciativo se expresan:

1. Programa de inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, durante los cuatro (4) meses siguientes de su vinculación o periodo de prueba.
2. Programa de reinducción: 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. Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores públicos por lo menos cada dos (2) años.
3. Programas de capacitación con participación de escuelas públicas de formación y capacitación.
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 acorde con el procedimiento que la subsecretaria de talento humano fije.
6. Programas de capacitación contenidos en el plan institucional de capacitación, el cual se adoptará teniendo en cuenta los planes y políticas generales del Gobierno adoptadas mediante el Plan Nacional de: Formación, la planeación institucional y los planes de mejoramiento derivado de la evaluación de desempeño laboral.

**ARTÍCULO 65°. CLASES DE CAPACITACIONES.**

- 1- Capacitación General. De acuerdo con la necesidad institucional, el perfil ocupacional, las tarea y actividades que desempeñe el empleado, los objetivos de desempeño, la participación en programas o proyectos especiales y la proyección de la entidad.
- 2.- Capacitación Específica. En aquellos eventos en los cuales se trate de capacitación que no tenga cobertura general o existan cupos limitados, la selección de los servidores públicos a capacitar se realizará por el jefe de la dependencia correspondiente, teniendo en cuenta el programa de estímulos aquí establecido y bajo los siguientes criterios:
  - a- La relación de la capacitación de que se trate, con el cargo y actividad que desempeña el servidor público.
  - b.- Que el servidor público no haya sido objeto de sanción disciplinaria dentro del año anterior al momento en que se decida la capacitación.

**ARTÍCULO 66°. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.** El servidor público tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipos de trabajo.
2. Participar de las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
3. Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
4. Servir de agente capacitador, dentro de la dependencia cuando se requiera.



5. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

6. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

**ARTÍCULO 67°. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CAPACITACIONES ESPECIFICAS.**

La selección de actividades, cursos o programas de capacitación específicas, que se encuentren incluidas en el Plan Institucional de Capacitación, se efectuará por la Subsecretaria de Talento Humano, de acuerdo con lo previsto en el mencionado plan, teniendo en cuenta que es la titular de la política estratégica de Talento Humano del modelo MIPG.

Quien solicite esta capacitación deberá hacerlo mediante oficio motivado, con el visto bueno del superior inmediato y en todo caso, deberá corresponder a las necesidades incluidas en el Plan General de Capacitación.

**ARTÍCULO 68°. DESISTIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN.** Una vez se haya seleccionado al servidor público, éste mediante justificación escrita dirigida a la Subsecretaria de Talento Humano, puede desistir de participar en el programa de capacitación para el que haya sido seleccionado, siempre y cuando no se haya realizado inversión con cargo al presupuesto de la entidad y no se haya iniciado la capacitación o programa académico.

**ARTÍCULO 69°. - EFECTIVIDAD DE LOS COMPROMISOS.** Se hará efectivo el aval de reintegro de costos de la capacitación, según lo previsto en el ARTÍCULO anterior, en los siguientes casos:

1. Cuando el servidor público del programa en forma injustificada y sin que exista fuerza mayor o caso fortuito comprobados, no cumpla con los niveles de asistencia exigidos en el respectivo programa.

2. Cuando el destinatario de la capacitación no apruebe el respectivo programa por causas diferentes a la prevista en el ARTÍCULO anterior.

3. Cuando el servidor público se retire voluntariamente de la entidad antes del vencimiento total del periodo acordado para prestación de los servicios. En este caso se efectuará una liquidación proporcional, que debe reintegrar el servidor antes de su retiro o que autorizará por escrito descontar de su cesantía definitiva.

**PARÁGRAFO.** - El servidor público en quien recaiga alguna de las situaciones previstas en este ARTÍCULO, no podrá ser seleccionado para programas de capacitación específica dentro del año siguiente.

**ARTÍCULO 70° CERTIFICADO DE ASISTENCIA.** El servidor público que haya participado en una capacitación ofrecida o patrocinada por el ente territorial solicitará a la entidad que la haya brindado un certificado, diploma o constancia de asistencia y aprobación, con especificación de la intensidad horaria y deberá remitir una copia del mismo a la Subsecretaria de Talento Humano, para que sea adjuntada a su hoja de vida.

**ARTÍCULO 71°. APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES.** Dentro del máximo aprovechamiento de los recursos, se hará uso de la capacitación que ofrecen las escuelas públicas de formación y capacitación y entidades como el SENA, ESAP, La Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR, la Administradora de Riesgos Profesionales, la Red interinstitucional de apoyo a la formación y a la capacitación para el sector público o cualquier otra entidad que pueda proveer capacitación mediante el sistema de apoyo interinstitucional, es por ello que a pesar que se presentan capacitaciones específicas con un proveedor determinado, por parte de los servidores públicos; la Subsecretaria de Talento Humano, verificará dentro de su red de capacitación, las instituciones que puedan brindar una capacitación con temáticas similares, a menor costo o con mayor posibilidad de asistentes, generando un costo más bajo per cápita.



**ARTÍCULO 72°. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN.** La Subsecretaría de Talento Humano a través de la Profesional Universitaria de Bienestar Social Institucional y el equipo de Bienestar social, capacitación, estímulos e incentivos; velará por la difusión oportuna para conocimiento de los servidores públicos y dependencias, sobre los cursos, programas y actividades específicas de capacitación de las cuales tenga conocimiento.

## TÍTULO IV

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 73°. RESPONSABLES DEL DESARROLLO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.-** La dirección, desarrollo y ejecución estará a cargo de la Subsecretaría de Talento Humano, como titular de la política estratégica de talento humano en el modelo MIPG, por ende la elaboración de los planes anuales, su divulgación, publicación y socialización para todos los servidores públicos de la Gobernación de Nariño estará a cargo de la Subsecretaría de Talento Humano, el control y seguimiento al cumplimiento del Programa y Plan estará a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Gobernación de Nariño.

**ARTÍCULO 74°.- UTILIZACIÓN DE INCENTIVOS.** - Los incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores o beneficiarios, los cuales deberán reclamarse dentro de los seis (6) meses siguientes, contados a partir de la fecha de su asignación de acuerdo con la modalidad y denominación respectiva. En caso de no haber reclamado o no hacer uso del mismo dentro del término, según la clase de incentivos o estímulos, el ganador o beneficiario perderá todo derecho a éste.

**ARTÍCULO 75°. PRESUPUESTO.** El presupuesto requerido para ejecutar el programa de BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL, CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS E INCENTIVOS se nutre de los recursos dispuestos por la Ordenanza Departamental 007-2017, así como de los recursos comprometidos por acuerdos colectivos de negociación sindical y contará además eventualmente con recursos propios de la Gobernación de Nariño.

**ARTÍCULO 76°. DOCUMENTOS OFICIALES QUE HACEN EFECTIVOS ESTOS PROGRAMAS Y PLANES.** Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los estímulos, incentivos, reconocimientos y beneficios de bienestar social institucional, deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso, de conformidad con el ARTÍCULO 35 del decreto ley 1567 de 1998.

**ARTÍCULO 77°. SANCIONES.** Al servidor público, que se le demuestre en cualquier etapa del plan, que los beneficios recibidos son producto de plagio, engaño o cualquier otra conducta fraudulenta, así como cualquier negociación de alguno de los beneficios con terceros, le será automáticamente retirada su postulación, premio o beneficio, sin perjuicio de las acciones disciplinarias y legales respectivas, se le ordenará el reintegro y quedará impedido durante los tres (3) años siguientes al hecho comprobado, a beneficiarse de otro estímulo, incentivo, reconocimiento o recompensa.

**ARTÍCULO 78°.** Los incentivos concedidos en desarrollo al programa de Bienestar Social Institucional, Capacitación, Estímulos e Incentivos no modificarán el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, ni se constituirán en factor salarial.

**ARTÍCULO 79°. VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias en materia de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos.



Dada en San Juan de Pasto, a los seis (06) días del mes de diciembre del 2024.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**CARLOS MELO RODRIGUEZ**  
Subsecretario de Talento Humano (E)

Proyecto:  
**Juan Pablo Jimenez**  
Contratista S.T.H.

