



Gobernación de  
**NARIÑO**

Subsecretaría de  
Talento Humano



# Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social

**mipg**

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 2 de 27

**PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL  
INSTITUCIONAL**

**DEFINICIONES, OBJETIVOS, BENEFICIARIOS, ACTIVIDADES,  
REQUISITOS Y REGLAMENTACIÓN**

**SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO  
GOBERNACION DE NARIÑO  
2024**

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 3 de 27

## 1. Tabla de contenido.

- INTRODUCCIÓN
- OBJETIVO
- OBJETIVOS ESPECIFICOS
- ALCANCE
- METODOLOGIA
- BENEFICIARIOS
- MARCOS
- MARCO NORMATIVO
- MARCO CONCEPTUAL
- EJE No. 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.
- EJE No. 2 SALUD MENTAL.
- EJE No. 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.
- EJE No. 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL
- EJE No. 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.
- DESARROLLO DE LA POLÍTICA
- FUENTES DE FINANCIACIÓN
- OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 4 de 27

## 2. Introducción.

En un contexto de permanente cambio, cada día surgen nuevos retos para promover y garantizar el éxito en la gestión y administración de las entidades públicas, la Gobernación de Nariño reconoce que el activo más importante que tiene para fomentar y garantizar la transformación y modernización de las entidades públicas hacia la mejora de su gestión y relacionamiento con los ciudadanos, es sin duda el Talento Humano.

Por lo anterior, se hace necesario contar con la mejor fuerza de trabajo para el cumplimiento de los fines del estado: servidores públicos idóneos, que posibiliten el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, por ende, es preciso la implementación y ejecución de políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus servidores, que los estimulen y promuevan su sentido de pertenencia hacia la entidad.

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“aquellos 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”*.

En ese sentido la Gobernación de Nariño, orientó la formulación del presente plan en la gestión del talento humano integral, que permita la optimización de los recursos basados en las necesidades institucionales e individuales en procura de un mejor ambiente laboral, el cual se estructuró a partir de lo dispuesto por los funcionarios a través de sus encuestas, teniendo en cuenta: las expectativas manifestadas por los servidores públicos; los lineamientos impartidos por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño; y la asignación presupuestal para la vigencia, lo cual incluye actividades de formación, educación, salud, deportes, recreación, cultura y formación, para los servidores y sus familias. Para ello se programarán y desarrollarán actividades de esparcimiento y se crearán espacios de participación e integración en los que se desarrollen contenidos deportivos, culturales, recreativos que fomenten valores fundamentales para la sana convivencia.

Así mismo, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral se adelantarán acciones asociadas con el clima laboral, adaptación al cambio organizacional, cultura organizacional y fortalecimiento del trabajo en equipo.

## 3. Objetivo general.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 5 de 27

### 3.1 Objetivos específicos

- Promover, implementar y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores que se encuentran en edad de pre-pensionados, así mismo, para los funcionarios pensionados activos.
- Establecer políticas en coordinación con ARL, que apoyen y fomenten al cuidado de la salud mental de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, a través de acciones de prevención, detección y acompañamiento.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Fomentar una cultura organizacional basada en los valores institucionales, misionales y visionales, en función de la calidez humana, el respeto y generando compromiso institucional con un sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios de la Gobernación de Nariño.

### 4. Alcance.

Acorde con lo establecido por la normatividad vigente, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar social Institucional, y estímulos e incentivos de la Gobernación de Nariño, serán las servidoras y los servidores de planta de la Gobernación de Nariño y funcionarios Administrativos de Instituciones Educativas. Es menester determinar que la Secretaría de Educación Departamental de Nariño, en cumplimiento a sus funciones, le corresponde establecer el programa y los planes anuales de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos de docentes y directivos docentes, de las instituciones educativas de conformidad con los lineamientos que imparta el Ministerio de Educación Nacional. Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran.

### 5. Metodología

La metodología empleada consistió inicialmente en la conformación de un equipo de profesionales de la Subsecretaría de Talento Humano, bienestar social, quienes a partir de un análisis organizacional y utilizando documento diagnóstico de evaluación a través de la “ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL”, aplicada año 2023, por parte del equipo de Bienestar social de la Subsecretaría de Talento Humano y dirigida a todos los funcionarios de planta de la Gobernación de Nariño, la cual refleja solicitudes individuales y colectivas de las necesidades de bienestar social, como insumo para elaborar el presente plan, el cual será revisado y posteriormente aprobado por El Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 6 de 27

## 6. Beneficiarios.

Los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

## 7. Marco Normativo.

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.
- Ley 1857 de 2017.
- Ley 2191 de 2022.
- Decreto Ley 1567 de 1998.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1072 de 2015.
- Ley 1010 de 2006.
- Decreto 440 de 2028.

## 7. 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.

### 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.

### 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 cónyuge o compañera(o) permanente, los padres del empleado, y los hijos menores de 18 años, o de hasta 25 años mientras se encuentren cursando estudios de Educación Superior; o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.*

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 7 de 27

**El Decreto 1225 de 2005** consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:

- Deportivos, recreativos, vacacionales y/o turísticos.
- Artísticos y Culturales.
- Capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas.
- Promoción de programas de Vivienda, ofrecidos por el fondo Nacional del ahorro los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces.

Estos programas de Bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas de los trabajadores 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

elevantar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora 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.

Los servicios que se ofrecen para el bienestar social están sustentados en el comportamiento del proceso de educación para la salud y dirigidos a incidir a través de la formación de hábitos higiénicos, orientación alimentaria, la ocupación creativa y productiva del tiempo libre, el conocimiento de los factores de riesgo a la salud individual y familiar, así como en su caso el control del padecimiento, de tal manera que la población a quien van dirigido el programa de bienestar social, identifique la responsabilidad y compromiso que implica conservar la salud, al adoptar estilos de vida saludables y la adopción oportuna de medidas anticipatorias que entren o al menos difieran la presentación de enfermedades.

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

Para la vigencia 2024, se busca desarrollar, el Diagnostico de Clima Laboral y la respectiva intervención profesional, de las diferentes dependencias de la entidad, en articulación con el sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 8 de 27

## 8. EJES DEL PROGRAMA

### 8.1. Eje 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

El plan de capacitación de bienestar social estímulos e incentivos, con el fin de mejorar el ambiente laboral y promover una mejor calidad de vida para los funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño, se enfoca en abordar la temática que incluye los factores intralaborales y extralaborales, el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, de igual manera, garantizar la calidad de vida en el entorno de trabajo. El propósito del plan de bienestar social anual, es fomentar un ambiente de trabajo saludable, positivo y propicio para el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros servidores.

#### Factores Psicosociales.

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

#### Actividades y estrategias:

- Eventos deportivos y recreacionales
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales.
- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
- Incentivar el talento o emprendimiento de los servidores.
- Bienestar espiritual
- Eventos y/o jornadas de integración para los funcionarios.
- Premiación a los funcionarios ganadores de los concursos interdependencias que realiza el equipo de bienestar.
- Premiación a los funcionarios ganadores de los shows de talento y eventos que realiza el equipo de bienestar.

#### Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

- Horarios flexibles para los servidores públicos
- Jornadas labores especiales para mujeres en embarazo y estado de lactancia.
- Institucionalizar fechas especiales para fomentar que los servidores compartan en

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 9 de 27

- sus hogares. Día de la familia.
- Conmemoración fechas especiales.

### **Calidad de vida laboral**

Implementar y mejorar las condiciones laborales en pro del desarrollo integral y laboral de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, realizado a través del reconocimiento y enaltecimiento de la función ejercida por nuestro personal, de igual manera, se tiene como objetivo generar ambientes que permitan crear y fortalecer competencias y habilidades.

#### **Actividades y estrategias:**

- Celebración día del servidor público.
- Entorno laboral saludable.
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
- Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño laboral.
- programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.
- Beneficios para los funcionarios de carácter no pecuniarios, con empresas del sector privado (Descuentos en educación, salud, vestimenta)

## **8.2. EJE 2. SALUD MENTAL**

Comprende todas aquellas acciones orientadas al cuidado de salud mental, con el objetivo de garantizar un estado de bienestar con el cual los servidores públicos puedan realizar sus actividades de una forma apropiada, así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

#### **Higiene Mental o psicológica:**

El objetivo principal es concientizar a todos los servidores acerca de la importancia de cuidar su salud mental y emocional, trayendo consigo que exista un ambiente laboral saludable y productivo. Este eje se busca realizar acciones o campañas orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias, en pro de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de conductas suicidas, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 10 de 27

**Actividades y estrategias:**

**SEMANA DE LA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN**

- Jornadas de promoción y prevención de la salud.
- Salud visual
- Salud mental
- Salud oral
- Salud física, meditación y acondicionamiento en casa.

**Prevención de nuevos riesgos a la salud:**

Adelantar acciones o campañas a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) que ayuden a prevenir el sedentarismo de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, de igual manera, se busca concientizar a los funcionarios sobre las buenas prácticas que permitan el manejo del estrés laboral, ansiedad o depresión.

**Actividades y estrategias:**

- Promoción del uso de la bicicleta al trabajo

**8.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:**

Implementar acciones, charlas y campañas dirigidas al tema de diversidad, inclusión y equidad, así mismo, realizar medidas de prevención y protección de violencia de género, discriminaciones por raza, etnia, religión, población, discapacidad, etc. Con el fin de propiciar y promover ambientes laborales donde prime el respeto y tolerancia.

**FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD**

Consiste en promover la diversidad y la equidad, prevenir prácticas irregulares, promover la inclusión laboral, promover la igualdad de derechos, entendiendo que la diversidad e inclusión son la base para construir y mantener un ambiente laboral saludable y productivo, crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

**Actividades y estrategias:**

- Conmemorar fechas especiales.
- Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas.
- Realizar acciones y campañas preventivas a través de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) con enfoque a prevenir la discriminación ya sea por raza, etnia, religión, población, discapacidad, entre otras.
- Realizar campañas de sensibilización y concientización en temas como el trato igualitario, inclusión y equidad laboral.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 11 de 27

## **PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER**

Consiste en crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, desarrollando estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

### **Actividades y estrategias:**

- Realizar acciones y campañas orientadas a la prevención, atención y protección en situaciones asociadas con la violencia de género
- Talleres o charlas con profesionales que orienten a las y los servidores públicos con la detección y ruta que deben tomar en los casos de acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica.
- Realizar la promoción y difusión del documento denominado "*Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público*"

## **8.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

Hace referencia a la transformación como entidad pública aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. La Gobernación puede, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

### **CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR**

Este componente hace alusión a la importancia de implementar y generar una cultura digital en los servidores públicos, ya que, brinda unas herramientas que permite realizar sus funciones de una manera más eficiente y efectiva, de igual manera, este conocimiento permite al personal ser preparados para enfrentar los nuevos retos que implica el entorno digital actual.

### **Actividades y estrategias:**

- Creación de herramientas digitales enfocadas a realizar campañas de autocuidado y concientizar a los servidores sobre hábitos para mejorar su salud.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 12 de 27

- Realizar reconocimientos en fechas especiales de nuestros servidores públicos, utilizando canales digitales de comunicación.
- El equipo de bienestar hará uso de los canales digitales, para la comunicación e inscripción de los eventos a realizarse.
- Divulgación de cursos o talleres de interés general a los cuales puedan inscribirse los servidores públicos, con el fin de ampliar sus conocimientos y habilidades.

### **CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES:**

Este componente tiene como finalidad aumentar la comunicación interna, tener herramientas que permitan acceder a la información disponible en las bases de datos de las diferentes Dependencias de la Gobernación de Nariño, generar estrategias digitales que permitan brindar soluciones eficaces en el servicio público.

#### **Actividades y estrategias:**

- Implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información.
- Encuesta de caracterización.

### **8.5 EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.**

Desde el equipo de Bienestar se realizarán acciones y campañas orientadas a promover el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, de igual manera, a través de este eje se hará promulgación y divulgación de los valores del Código de integridad, así mismo, los principios que rigen la función pública, esto con el objetivo de incentivar una cultura organizacional generando un ambiente de transparencia y satisfacción de los servicios prestados por el Estado.

### **FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:**

Por medio de este componente se dará a conocer la visión, misión y los objetivos estratégicos de la Gobernación de Nariño, con el objetivo de que las y los servidores públicos se sientan identificados y comprometidos con la entidad, de igual manera, se resaltará su valor e importancia en la función que desempeñan, con el fin de crear un ambiente de equipo y trabajo articulado para prestar el servicio de calidad.

- A través de la jornada de capacitación de inducción y reinducción dar a conocer la visión, misión y los objetivos estratégicos de la Gobernación de Nariño.
- Realizar campañas en donde se promoverán en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad.
- Reconocimiento a las y los servidores públicos por los logros obtenidos.

### **DESARROLLO DE LA POLÍTICA**

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 13 de 27

## ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

### 1. COMPONENTE DEPORTIVO RECREATIVO:

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 funcionario. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los empleados, 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 empleados incluye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde también se involucre su núcleo familiar, para el efecto se desarrollaran actividades lúdico recreativas donde se permita la interacción del funcionario y su familia, en aras de contribuir a una mejor relación tanto del funcionario con su entorno laboral, como de la familia con la entidad.

### 2. JORNADA DEPORTIVA INTERDEPENDENCIAS.

Se realizará encuentros deportivos con los funcionarios de la Gobernación de Nariño, en las modalidades más destacadas en la encuesta aplicada en el año 2023, teniendo en cuenta los lineamientos de salud que imparta el Gobierno Nacional para el desarrollo de actividades grupales en tiempos de pandemia y pos pandemia. Entre las necesidades planteadas las cuales se pueden observar en el anexo 1 del presente plan donde los funcionarios respondieron la encuesta y manifestaron su interés en participar en los campeonatos y jornadas interdependencias, que para tal fin se consultó cuáles serían las modalidades deportivas de su preferencia, ante lo cual se obtuvo los resultados denominados en el presente numeral.

**2.1. REQUISITOS:** La conformación de los equipos en las modalidades de: Voleibol, bolos, sapo, baloncesto, deberán ser integrados con representación femenina y masculina.

Modalidades	%
Sapo	40,4%
Baloncesto	15,4%
Ciclismo	18,3%
Danzas	30,8%
Futbol	18,3%
Futsal	9,6%
Voleibol	1,9%

Cabe resaltar que a ejecución de cada una de estas modalidades estará sujeta a la disponibilidad de recursos, inscripción de participantes y pluralidad de equipos.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 14 de 27

## 2.2. POLÍTICAS GENERALES DE LA GOBERNACIÓN.

- La Subsecretaria de Talento Humano informará oportunamente a la ARL la realización y las características de las actividades deportivas.
- La jornada se debe disfrutar en sana convivencia por parte de los funcionarios que participen.
- Los contratistas, pasantes, practicantes, judicantes de la Gobernación de Nariño, pueden participar en representación de las dependencias donde se encuentren asignados y que acrediten su vínculo formal con la Gobernación de Nariño.
- Los participantes descritos en el punto anterior deberán tener identificación que los acredite como tales.
- Para los eventos a realizarse no se permitirá la participación de entidades descentralizadas.
- Los funcionarios deben atender a las publicaciones por intranet y correo electrónico sobre la programación general de estas jornadas.
- Prohibido consumir licor y/o sustancias alucinógenas antes y durante la jornada.
- No se permite que los funcionarios se enfrenten en riñas, peleas u otras similares, ya que esto acarreará las sanciones respectivas del campeonato.
- Las PQRSDF relacionadas con la ejecución de las jornadas deportivas deben ser resueltas con el equipo de bienestar social y el coordinador nombrado por el operador logístico.
- Con el fin de organizar adecuadamente la realización del campeonato cada dependencia deberá realizar la inscripción de sus asistentes y en qué deporte o juego participaran, un mes antes de la jornada, en la subsecretaria de talento humano.
- La Secretaría de Recreación y Deportes apoyará a la Subsecretaria de Talento Humano en la organización, ejecución de las jornadas de interdependencias de la Gobernación de Nariño.

## 3. ACONDICIONAMIENTO FÍSICO Y RELAJACIÓN TERAPÉUTICA.

La Gobernación de Nariño, gestionará alianzas estratégicas para otorgar beneficios de acondicionamiento físico y Terapia Muscular durante el año 2024, en las modalidades de gimnasio, natación o terapia muscular, buscando posibilidades de descuentos en las mensualidades o en las inscripciones a los distintos centros de acondicionamiento físico o relajación terapéutica.

### 3.1. POLÍTICAS GENERALES.

- El funcionario que obtenga el beneficio, lo disfrutará en su tiempo libre, antes o después de la jornada laboral.
- El beneficio es personal o transferible únicamente a su grupo familiar sea al cónyuge o a los familiares en primer grado de consanguinidad o civil. (padre, madre, hijas e hijos), por lo tanto, no se puede vender, negociar, cambiar, transferir o realizar una actividad distinta, ya que este hecho suscitará un proceso disciplinario.

## 4. CONCURSOS

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 15 de 27

Se buscará realizar una vez al año, algunos de los siguientes concursos:

<b>CONCURSOS</b>
<b>SHOW DE TALENTOS</b>
<b>CONCURSO DE DISFRACES</b>
<b>CONCURSO DECORACIÓN DE OFICINAS</b>
<b>CONCURSO DE PESEBRES</b>

#### 4.1. REQUISITOS.

- Ser servidor público de la Gobernación de Nariño. (individual)
- Ser servidor público de la Gobernación de Nariño o presentarse con su núcleo familiar (grupal)
- Presentar solicitud individual o grupal ante la Subsecretaría de Talento Humano.

#### 4.2. POLÍTICAS GENERALES DE LA GOBERNACIÓN.

- Se conformarán jurados para cada modalidad, quienes cuenten con idoneidad en la materia, el operador logístico, enviará con una semana de anticipación, el listado de los jurados a fin de ser aprobados por la Subsecretaría de Talento Humano. Quienes determinarán los ganadores.
- Para la correcta deliberación se tendrán en cuenta aspectos, tales como: Creatividad, interpretación, oportunidad, materiales e innovación etc.
- Los concursos se deben manejar bajo el valor de la honestidad y los principios que rigen a la Gobernación de Nariño.
- La Gobernación de Nariño NO asume los gastos de los participantes por concepto de transporte, materiales utilizados para vestidos, disfraces, maquillaje

#### 5. TALLERES.

La Gobernación de Nariño realizará las gestiones necesarias para otorgar a los funcionarios, el beneficio de realizar talleres durante la vigencia 2024, de acuerdo a los requerimientos más votados en la encuesta de necesidades y preferencias de Bienestar Social.

según la preferencia de los funcionarios, los cuales de acuerdo al anexo 1 serán:

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 16 de 27

TALLERES	%
TALLER DE GASTRONOMÍA	47,1%
TALLER DE PINTURA	6,7%
TALLER DE FOTOGRAFÍA	17,3%
TALLER DE GUITARRA	26,9%

### 5.1. REQUISITOS.

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

### 5.2. POLITICAS GENERALES

- El funcionario que obtenga el beneficio, lo 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 funcionario.
- Si un funcionario 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 funcionario.
- Cuando sea el caso, los materiales necesarios para participar de los talleres, serán asumidos por el funcionario.
- Si el número de inscritos para una de las actividades no es significativo la Subsecretaría de Talento Humano, informará a los inscritos para que escojan otra actividad.
- El funcionario deberá asistir mínimo al 80% de las clases a desarrollarse

### 6. EVENTOS ESPECIALES

Durante el año 2024, la Gobernación de Nariño organizará los siguientes eventos considerados como especiales:

MES	CELEBRACIÓN	ACTIVIDADES
Marzo	DIA DE LA MUJER	CONMEMORACIÓN
Marzo	DIA DEL HOMBRE	CONMEMORACIÓN
Abril	DIA DE LA SECRETARIA	CONMEMORACIÓN
Abril	DIA DEL NIÑO	CONMEMORACIÓN
Mayo	DIA DEL TRABAJO	CONMEMORACIÓN
Mayo	DIA DE LA MADRE	TARJETA

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 17 de 27

Junio	DIA DEL PADRE	TARJETA
Junio	DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO	CONMEMORACIÓN
Agosto	DIA DE LA FAMILIA	CONMEMORACIÓN (DIA DE DESCANSO)
Septiembre	CAMPEONATO INTERDEPENDENCIAS	ACTIVIDAD LÚDICO RECREATIVA
Octubre	CONCURSO DE DISFRACES - FUNCIONARIOS	ACTIVIDAD LÚDICO RECREATIVA
Noviembre	CEREMONIA DE RECONOCIMIENTOS	CONMEMORACIÓN
Noviembre	SHOW DE TALENTOS	ACTIVIDAD LÚDICO RECREATIVA
Diciembre	NOVENA DE AGUINALDOS	CONMEMORACIÓN
Diciembre	REUNIÓN DE FIN DE AÑO	CONMEMORACIÓN

### 6.1. REQUISITOS

- Ser servidor público de la Gobernación de Nariño a la fecha del evento convinculación legal.

### 6.2. POLITICAS GENERALES

- Los funcionarios que no asistan a los eventos especiales no se beneficiaran de premios u obsequios que se entreguen en el desarrollo de dicha jornada.
- Quienes no asista a la actividad deberán presentarse a su lugar de trabajo.
- Los funcionarios firmaran un acta de compromiso de asistencia al evento, dado el caso contrario se realizará un descuento de nómina por el valor causado del evento por funcionario

## 7. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

### 7.1. BENEFICIARIOS

Los funcionarios que en este año cumplen edad de jubilación y que desean retirarse, deben informar a la Subsecretaria de Talento Humano con el fin de inscribirlos a las charlas, cursos y talleres programados para tal fin.

Así mismo se vinculará a este tipo de actividades a los funcionarios que por susituación legal y reglamentaria deban retirarse de sus labores en razón a la provisión de cargos a través del concurso de méritos llevado a cabo por la CNSC.

### 7.2. REQUISITOS.

Cumplir los requisitos para acceder a disfrutar de la pensión, o haber sido informado de la provisión del cargo el cual ostenta.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 18 de 27

### 7.3. POLÍTICAS GENERALES.

- Participar activamente y con objetividad los funcionarios de la Gobernación de Nariño que cumplen con los requisitos para acceder a su pensión

## 8. MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**8.1. OBJETIVO.** Propiciar, mantener y optimizar las condiciones que coadyuven en el desarrollo integral del servidor público.

### 8.2. REQUISITOS:

Ser funcionario público de la Gobernación de Nariño, que los funcionarios que participen en estas actividades hayan diligenciado la batería para determinar el riesgo psicosocial.

### 8.3. PLAN DE ACCIÓN

- Taller "Mejorando el Clima Laboral"
- Trabajo en Equipo.
- Liderazgo desde la construcción del modelo de líder para la entidad y la formación de líderes.
- Comunicación Asertiva (componente en riesgo liderazgo y relaciones sociales)

### 8.4. POLÍTICAS GENERALES.

Participar activamente y con objetividad todos los funcionarios de la Gobernación de Nariño.

## 9. JORNADAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.

Consiste en la convocatoria a los funcionarios para participar en procesos de mejoramiento de la salud tanto físico y mental, para el funcionario y/o su núcleo familiar. se desarrollarán jornadas de.

JORNADAS
Salud visual
Salud mental
Salud Oral
Salud física, meditación y acondicionamiento en casa
Promoción y prevención de la salud.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 19 de 27

## 10. RECONOCIMIENTO PÚBLICO A LOS EMPLEADOS POR ANTIGÜEDAD LABORAL DURANTE CADA VIGENCIA.

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

### 10.1. BENEFICIARIOS.

Serán beneficiarios los funcionarios 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.

### 10.2. REQUISITOS.

Cumplir exactamente para el año en vigencia 5,10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45años 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:

QUINQUENIOS
5 años
10 años
15 años
20 años
25 años
30 años
35 años
40 años
45 años

### 10.3. ACTIVIDADES A REALIZAR.

- Publicación de listados del personal de la Gobernación de Nariño que cumplen Quinquenio en la Vigencia

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 20 de 27

- Realización de menciones honoríficas y entrega de incentivo.
- Reconocimiento en acto público.
- La Oficina de Recursos Humanos de la Secretaría de Educación, será la responsable de Informar el listado de las personas, beneficiarias del presente componente en su respectiva dependencia.

#### 10.4. POLÍTICAS GENERALES.

- El funcionario 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 funcionario.
- 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 suspensiónse 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 funcionario del Departamentode 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.

#### 11. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES APOYO DE BIENESTAR SOCIAL

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.

##### 11.1. BENEFICIARIOS:

Serán beneficiarios los funcionarios de la Gobernación de Nariño, su cónyuge o compañera permanente, los hijos menores de 18 años y/o hasta cumplir los 24 años y 365 días, si se demuestra la dependencia económica por estudios o discapacidad física o mental y que se encuentren adelantando estudios en los niveles de preescolar, básica primaria, básica media o superior. (Educación formal).

##### 11.2. REQUISITOS.

- Ser funcionario público de la Gobernación de Nariño con una antigüedad no inferior a un (1) año. (salud, turismo y educación).
- Presentar registro civil de matrimonio, o documento idóneo, que demuestre la calidad

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 21 de 27

- de compañero permanente (a) (Gastos educativos).
- Presentar Registro civil de nacimiento para acreditar parentesco (Gastos educativos).

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

### 11.3. DOCUMENTOS PARA ACREDITAR EL GASTO Y SOLICITAR EL REINTEGRO DEL APOYO DE BIENESTAR SOCIAL

**SI SE SOLICITA POR TURISMO:** El apoyo de Bienestar social, busca coadyubar 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.

**SI SE SOLICITA POR GASTOS EDUCATIVOS:** El apoyo para bienestar social, busca coadyubar 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.

**SI SE SOLICITA POR GASTOS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD:** El apoyo para bienestar social, busca coadyubar 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

### 12. INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA EDUCACIÓN FORMAL

Reconocer el pago de estudios de educación formal en la modalidad de pregrado y Post grados: Especialización, Maestría y Doctorados. Estimulo reflejado en gastos de matrícula para el empleado público que sea merecedor por el cabal cumplimiento de sus funciones en aras a mejorar el servicio de la Administración, mediante la modalidad de BECA, pagada a la institución educativa. Para lo anterior se tendrá en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño.

#### 12.1. BENEFICIARIOS:

Los funcionarios de Carrera Administrativa tendrán preferencia y prioridad frente a los provisionales, y funcionarios de libre nombramiento y remoción de la Gobernación de Nariño. Lo anterior en aras de propender por la memoria histórica del conocimiento

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 22 de 27

adquirido por los funcionarios que gozan de vocación de permanencia lo cual redunda en mejor calidad del talento humano permanente en el Departamento de Nariño.

## 12.2. REQUISITOS GENERALES:

Para tener derecho al reconocimiento y pago de estudios el empleado público requiere.

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

## 12.3. CUANTÍA:

El pago de estudios de Postgrado, se apoyará con un valor definido según la disponibilidad de recursos, con lo cual se apoyará en parte y por una única vez para el pago de la matrícula del programa de especialización, maestría, doctorado. técnico o tecnológico, del funcionario, valor que será girado directamente a la institución educativa para la vigencia 2024.

## 12.4. PERDIDA DEL DERECHO:

Los empleados que se encuentren estudiando el postgrado, la Maestría o el Doctorado en el curso, 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 curso, nivel, módulo o ciclo.

## 12.5. ESTIMULO POR UNA SOLA VEZ:

Los Beneficiarios de este estímulo no podrán recibir otro igual dentro de la modalidad de postgrado, así mismo si en alguna vigencia anterior ya habían sido beneficiarios de este tipo de estímulos, tendrán prioridad los funcionarios que nunca han recibido dicho apoyo.

## 12.6. PROCEDIMIENTO DEL RECONOCIMIENTO Y PAGO.

- El interesado deberá presentar su solicitud ante la Subsecretaria 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 Postgrado, Maestría y/o Doctorado, así como la Presentación del programa Institucional que contenga Tema, duración, horario y valor total y por semestre del Postgrado, Maestría y /o Doctorado, adicionalmente se anexará la prueba de que el servidor público se encuentre admitido en el programa.
- Recibida la solicitud la Subsecretaria de Talento Humano citará al Comité

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 23 de 27

estableciendo en el orden del día ésta solicitud y anexando los documentos.

- Revisada la documentación requerida el Comité aprobará o negará el beneficio, de lo cual quedará constancia en el acta del Comité.
- Terminado los estudios patrocinados semestralmente el empleado público beneficiado deberá entregar a la Subsecretaria de Talento Humano, el certificado de notas de aprobación de materias. Para este efecto el Comité llevara una carpeta de cada solicitante.
- En caso de que el solicitante no reúna los requisitos el comité dará respuesta por intermedio de la Subsecretaria de Talento Humano.
- La cantidad de estímulos consistentes en apoyo a matriculas para educación formal deberán ceñirse a los límites presupuestales determinados para cada Plan Institucional.
- 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, firmara 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.

### **13. INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA FUNCIONARIOS QUE EJERCEN COMO APODERADOS JUDICIALES DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO, POR LA OBTENCIÓN DE FALLOS FAVORABLES EJECUTORIADOS**

**13.1. RECONOCIMIENTO:** consiste en el reconocimiento por la participación destacada para el abogado funcionario que ejerce la defensa del departamento de Nariño en procesos judiciales, generando para la entidad ahorros importantes.

**13.2. BENEFICIARIOS:** serán beneficiarios los funcionarios abogados, que apoderan 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.

**13.3. 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.

**13.4. 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, dando alcance al artículo 3 de la ley 1857 de 2013, a solicitud del funcionario.

**13.5. REGLAMENTACIÓN:** La Subsecretaria de Talento Humano, emitirá documento escrito donde autorice la posibilidad de acogerse al horario flexible descrito

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 24 de 27

en la resolución 156 de 2018, a solicitud del funcionario

- 13.6. BENEFICIARIOS:** Todos los funcionarios de la planta del Departamentode Nariño, que cumplan con los criterios descritos en la resolución 156 de 2018.

**14. ALIANZAS Y CONVENIOS CON INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR:**

- 14.1. INCENTIVO:** 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 funcionarios de Planta de la Gobernación de Nariño, acceder a beneficios en descuentos paramatriculas e inscripciones.

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

**15. INCENTIVO NO PECUNIARIO POR CUMPLEAÑOS:**

- 15.1. BENEFICIO:** consiste en un día de descanso remunerado para el funcionario que cumpla años.

- 15.2. REGLAMENTACIÓN:** el funcionario 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.

- 15.3. PROCEDIMIENTO:** el funcionario podrá solicitar este incentivo presentando una solicitud a la Subsecretaria de Talento Humano con fotocopiade la Cedula de ciudadanía, y visto bueno de su jefe inmediato con el fin de noafectar la prestación del servicio, esta solicitud será aprobada por la Subsecretaria de Talento Humano y enviada a la Hoja de vida del funcionario.

**16. COMPENSACIÓN PARA FECHAS ESPECIALES O DE IMPORTANCIA, REGIONAL, LOCAL O NACIONAL.**

Consiste en brindar la posibilidad a los funcionarios de planta 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 nacional. Previa expedición del acto administrativo que reglamente lo correspondiente, informando oportunamente a la ciudadanía, así como a los organismos de control competentes. Desde el equipo de Bienestar se organizará la ejecución de esta actividad en aras de la no afectación del servicio público.

- 16.1. BENEFICIARIOS:** serán beneficiarios los funcionarios de planta 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

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 25 de 27

situaciones de discapacidad o enfermedad, algún funcionario solicite se exonere de la compensación de horario se estudiará la solicitud.

**16.2. 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.

**17. INCENTIVO DE RECONOCIMIENTO A FUNCIONARIOS QUE HAN ACCEDIDO A SU PENSION:**

Consiste en el reconocimiento en ceremonia especial a los funcionarios que han accedido a su pensión de vejez y se retiran del servicio a la Gobernación de Nariño.

**17.1. BENEFICIARIOS:** los funcionarios que acceden a su pensión de vejez.

**18. 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.

**18.1. BENEFICIARIOS:** Todos los servidores públicos de la Gobernación de Nariño y sus respectivas familias.

**19. INCENTIVO NO PECUNIARIO, POR EL DIA DE LA FAMILIA LEY DE 1857**

Consiste en la posibilidad de solicitar un día de descanso semestralmente con el fin de propender por la unidad familiar del funcionario, para lo cual dentro de cada dependencia, se programara semestralmente la fecha en la que cada funcionario 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 semestral, la cual deberá enviarla a la subsecretaria de talento humano para su respectivo archivo y aprobación.

**19.1. BENEFICIARIOS:** Todos los servidores públicos de la Gobernación de Nariño y sus respectivas familias.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-02
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 23/01/2022
		<b>PÁGINA:</b> 26 de 27

### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

MATRIZ OPERATIVA				
Estrategias	Producto	Indicador de Cumplimiento	Responsable	Fecha Final
CREACIÓN DE LA PROPUESTA PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL 2024	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL 2024	N/A	Subsecretaría de Talento Humano	31/12/2024
EJECUCIÓN PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL 2024	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS EJECUTADAS EN LA VIGENCIA	ACTIVIDADES EJECUTADAS/ ACTIVIDADES PLANEADAS	Subsecretaría de Talento Humano	31/12/2024
SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL 2024	REALIZAR ENCUESTA O FORMULARIO DE SATISFACCÓN	SERVIDORES SATISFECHOS / TOTAL DE SERVIDORES QUE RECIBIERON BENEFICIO	Subsecretaría de Talento Humano	31/12/2024

### MATRIZ DE MONITOREO

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA	PERIODO
Ejecución del plan	Medir la ejecución de actividades del plan	(número de eventos o actividades realizadas/total de eventos o actividades planeadas) x 100	Anual
Ejecución presupuestal	Medir el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	(presupuesto ejecutado/presupuesto total del plan) x 100	Anual
Ejecución presupuestal	Medir el porcentaje de ejecución asignado al operador	presupuesto ejecutado/presupuesto Asignado al operador) x 100	Anual

### FUENTES DE FINANCIACIÓN

<b>PROCESO ASOCIADO:</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b>
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2022
		PÁGINA: 27 de 27

El Plan Anual de estímulos e incentivos está dirigido a todas las servidoras y los servidores de planta de la Gobernación de Nariño y funcionarios Administrativos de Instituciones Educativas, este programa será ejecutado con recursos propios asignados por la Gobernación de Nariño.

### **OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES**

- Asistir y participar en las actividades programadas por el equipo de bienestar social.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades programadas por el equipo de bienestar y desarrollo institucional.
- Contar con el apoyo y la activa participación de los líderes y secretarios de la alta dirección.
- Cada Dependencia deberá nombrar un enlace técnico que permita la recolección de la información para un mejor desarrollo de las actividades nombradas en este plan.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------