 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 1 de 34

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

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

**SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
GOBERNACION DE NARIÑO
2023**

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



 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 2 de 34

TABLA DE CONTENIDO.

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO.
3. ALCANCE
4. BENEFICIARIOS
5. MARCOS
 - 5.1 MARCO CONCEPTUAL
 - 5.2. MARCO JURÍDICO.
 - 5.3. MARCO METODOLÓGICO
7. DESARROLLO DE LA POLÍTICA
8. ANEXO 1 RESULTADOS ENCUESTA NECESIDADES.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 3 de 34

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.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 4 de 34

OBJETIVO

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.


ALCANCE

Acorde con lo establecido por la normatividad vigente, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar social Institucional, estímulos e incentivos de la Gobernación de Nariño, serán los funcionarios de la planta de personal del Departamento de Nariño, con las excepciones establecidas en este documento, aclarando que le corresponde a la Secretaría de Educación Departamental en cumplimiento a sus funciones, 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 a 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.

BENEFICIARIOS

Los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 5 de 34

MARCO CONCEPTUAL

1.1. 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.

1.2. 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.

1.3 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.*

1.4 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

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 6 de 34


elevant 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.

1.5. 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 2023, 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>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 7 de 34

MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto Ley 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 público, 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.
- Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expidió el decreto reglamentario del sector trabajo.


El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, integró en un solo sistema de Gestión los sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, previstos en las leyes 489 de 1998 y 872 de 2003, respectivamente.

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 (...)”

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.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 8 de 34

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.

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.

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.


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.

Los artículos 22, 23 y 24 del decreto 1567 de 1998, establecen, que, por medio de los planes de Bienestar Social Institucional, se busca generar estímulos y mejorar la calidad de vida de los funcionarios, propendiendo por solventar las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Mediante decreto 440 de 2018 la Gobernación del Departamento de Nariño, adopto el modelo integrado de planeación y gestión MIPG, y conforme y organizo el comité Institucional de Gestión y Desempeño del Departamento de Nariño. El cual sustituyo los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.

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 fue creado y regulado por el decreto departamental 918 de 2014, que contemplaba el acuerdo definitivo

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 9 de 34


con ocasión al pliego de solicitudes presentado por los funcionarios públicos, donde se recogía la información contenida en diversos actos administrativos legalmente expedidos que tenían que ver con el desarrollo del programa de estímulos, incentivos, reconocimiento y bienestar social de la Gobernación de Nariño.

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.

Dentro de las dimensiones contempladas en la implementación del modelo MIPG, se encuentra la dimensión 1 Talento Humano, de acuerdo al 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.

Así mismo y como marco legal, la Gobernación de Nariño ha contemplado los lineamientos del **PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR: SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022** como un instrumento que permita desarrollar estrategias de bienestar actualizando y complementando el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocándonos en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven a Mi Nariño, lo anterior en el entendido que hasta la fecha no se ha formulado ni publicado el programa de bienestar para el periodo 2023, en adelante. El cual una vez se promulgue, se realizara las respectivas actualizaciones en el plan de Bienestar 2023.

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


 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 10 de 34

MARCO METODOLÓGICO

El plan de bienestar social institucional que se llevará a cabo durante el año 2023, está dirigido a los funcionarios de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento de la Gobernación de Nariño, observando estrictamente el ordenamiento jurídico, para ser beneficiario en cada uno de los componentes. 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 en los últimos meses del año 2022, 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.

(Anexo 1 elemento diagnóstico de necesidades.)

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 11 de 34

DESARROLLO DE LA POLÍTICA

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

1. COMPONENTE RECREATIVO GRUPAL E INTEGRACIÓN FAMILIAR

1.1 RECREACIÓN GRUPAL E INTEGRACIÓN FAMILIAR: consiste en la entrega de un apoyo recreativo tipo programa de turismo para el periodo 2023, para sufragar los gastos de un viaje recreativo - turístico, para los funcionarios de planta de la Gobernación de Nariño y/o su familia, el valor del apoyo a otorgar se definirá según el presupuesto asignado y número de beneficiarios.

1.1.1 OBJETIVO Coadyuvar al financiamiento que le permita al empleado, gozar de una recreación grupal y tener una integración con su familia a través de un programa de turismo social.

1.1.2 BENEFICIARIOS: Serán beneficiarios todos los funcionarios de la gobernación de Nariño de carrera administrativa, libre nombramiento y provisionales, con mínimo un año de antigüedad en la entidad con vinculación legal y reglamentaria.


1.1.3 REQUISITOS: para optar por este beneficio el funcionario debe acreditar los siguientes requisitos ante la subsecretaria de talento humano

- Ser funcionario de carrera administrativa, libre nombramiento y provisionales de la Gobernación de Nariño con una antigüedad no inferior a un (1) año.

2.- 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

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 12 de 34

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.

2.1 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 último mes del año 2022, 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 se deja constancia que el 65% de los funcionarios que respondieron la encuesta manifiestan 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 siguientes resultados

- Sapo 23%
- Baloncesto 20%
- Ciclismo o ciclo paseo. 15%
- Bolos 13%
- Fútbol 14%
- Fútbol sala 14%
- Voleibol 7%

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

2.1.1. OBJETIVO. 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.


2.1.2. BENEFICIARIOS. Los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

2.1.3. REQUISITOS.

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

2.1.4 ACTIVIDADES A REALIZAR.

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


 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 13 de 34

- Convocatoria: La Subsecretaria de Talento Humano con el apoyo institucional de la Secretaría de Recreación y Deporte publicará y realizará la convocatoria para la realización de las actividades deportivas, en las que primará en esta vigencia, una INTEGRACIÓN entre las dependencias y oficinas de la Gobernación de Nariño. Los equipos en sus diferentes modalidades deberán estar integrados por servidores públicos de la Gobernación de Nariño.
- Inscripciones: Una vez se realice la contratación con el operador, la Subsecretaria de Talento Humano, abrirá las inscripciones en las fechas estipuladas. Para ello los funcionarios interesados deberán diligenciar un formato diseñado para dicho propósito que será enviado oportunamente a los correos de los funcionarios.
- Premiación: una vez ejecutado el campeonato, la subsecretaria de talento humano realizará la clausura de premiación.
- Por temas presupuestales, los eventos que se llegaren a realizar se llevaran a cabo únicamente en la ciudad de Pasto.

2.1.5 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.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 14 de 34

- 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 Secretaria 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.

2.2 ACONDICIONAMIENTO FÍSICO Y RELAJACIÓN TERAPÉUTICA.

La Gobernación de Nariño, gestionará alianzas estratégicas para otorgar beneficios de acondicionamiento físico y Terapia Muscular durante el año 2023, 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.

2.2.1 **OBJETIVO.** Generar una disciplina de actividad física que permita mejorar la condición física, la salud integral y la calidad de vida de los funcionarios y su núcleo familiar.

2.2.2 **BENEFICIARIOS.** Los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

2.2.3 REQUISITOS.

- Ser servidor público de la Gobernación de Nariño.


ACTIVIDADES A REALIZAR.

Acercamiento con los respectivos gimnasios que estén interesados en brindar opciones de descuentos y situaciones que favorezcan al servidor de la Gobernación de Nariño, y que de esta manera sea posible acceder en una situación, diferencial y favorable a los servicios de las entidades con las que se logre alianzas.

2.2.4 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

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 15 de 34

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.

2.3 CONCURSOS.

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

- **SHOW DE TALENTOS.**
- **CONCURSO DE DISFRACES.**
- **CONCURSO DE AÑOS VIEJOS**
- **CONCURSO DE DECORACIÓN NAVIDEÑA**

2.3.1. **OBJETIVO.** Estimular la sana convivencia en la entidad, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades que redundaran en el bienestar del funcionario.

2.3.2. **BENEFICIARIOS.** Ser servidor público de la Gobernación de Nariño.


2.3.3. 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.

2.3.4. ACTIVIDADES A REALIZAR.

- Convocatoria: una vez se tenga contratado el operador, la Subsecretaría de Talento Humano abrirá la convocatoria para participar en los concursos que se programen.
- Inscripciones: Una vez se realice la contratación con el operador, la Subsecretaría de Talento Humano, abrirá las inscripciones en las fechas estipuladas. Para ello los funcionarios interesados deberán diligenciar un formato diseñado para dicho propósito que será publicado en la INTRANET y enviado a los correos de los funcionarios
- Ejecución y Premiación del concurso: el mismo día del evento

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 16 de 34

2.3.5. 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 u otros necesarios para participar en los concursos.

2.4. TALLERES.

La Gobernación de Nariño realizará las gestiones necesarias para otorgar a los funcionarios, el beneficio de realizar talleres durante la vigencia 2023, de acuerdo a los requerimientos más votados en la encuesta de necesidades y preferencias de Bienestar Social.

2.4.1 **OBJETIVO.** Promover el desarrollo humano y la integración social.

2.4.2. **BENEFICIARIOS.** Los servidores públicos de la Gobernación de Nariño


2.4.3. REQUISITOS.

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

2.4.4. ACTIVIDADES A REALIZAR.

- Convocatoria: la Subsecretaría de Talento Humano abrirá la convocatoria para participar en los diferentes talleres, según la preferencia de los funcionarios, los cuales de acuerdo al anexo 1 serán:

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 17 de 34

- TALLER DE GASTRONOMÍA 30%
- TALLER DE MANUALIDADES 19%
- TALLER DE FOTOGRAFÍA 18%
- TALLER DE GUITARRA 13%

- Inscripciones: Una vez se realice la contratación con el operador, la Subsecretaria de Talento Humano, abrirá las inscripciones en las fechas estipuladas. Para ello los funcionarios interesados deberán diligenciar un formato diseñado para dicho propósito que será publicado en la INTRANET y enviado a los correos de los funcionarios

2.4.5. POLÍTICAS 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 Subsecretaria de Talento Humano, informará a los inscritos para que escojan otra actividad.
- El funcionario deberá asistir mínimo al 80% de las clases a desarrollarse.

2.5. EVENTOS ESPECIALES.

Durante el año 2023, la Gobernación de Nariño organizará los siguientes eventos considerados como especiales:

FECHA	EVENTO	ACTIVIDAD
Marzo	DIA DE LA MUJER	CONMEMORACIÓN
Marzo	DIA DEL HOMBRE	
Abril	DIA DE LA SECRETARIA	
Abril	DIA DEL NIÑO	

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 18 de 34

Mayo	DIA DEL TRABAJO	
Mayo	DIA DE LA MADRE	TARJETA
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

2.5.1. OBJETIVO.

Promover la integración de momentos especiales de interés colectivo que busquen la sana convivencia y el bienestar para el funcionario y sus familias.

2.5.2. **BENEFICIARIOS.** Los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

2.5.3. REQUISITOS.

Ser servidor público de la Gobernación de Nariño a la fecha del evento con vinculación legal.


2.5.4. ACTIVIDADES A REALIZAR.

- Invitación por parte de la Subsecretaría de Talento Humano
- Preparación logística
- Desarrollo del evento.

2.5.5. POLÍTICAS GENERALES

- Los funcionarios que no asistan a los eventos especiales no se beneficiarán de premios u obsequios que se entreguen en el desarrollo de dicha jornada.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 19 de 34

- 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.

3. AREA DE CALIDAD DE VIDA

3.1. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

3.1. **OBJETIVO.** Brindar asistencia técnica y emocional oportuna a los servidores para su desvinculación, procurando que ésta sea lo menos traumática posible.

3.1.2. 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 vinculara a este tipo de actividades a los funcionarios que por su situación 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.

3.1.3. REQUISITOS.

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


3.1.4. ACTIVIDADES A REALIZAR.

- Talleres basados en los siguientes ejes Proyecto de vida, autoestima y emprendimiento

3.1.5. POLÍTICAS GENERALES.

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

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 20 de 34

3.2. MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

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

3.2.2 **BENEFICIARIOS.** Los funcionarios de la Gobernación de Nariño.

3.2.3 REQUISITOS:

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

3.2.4. ACTIVIDADES A REALIZAR.

- Invitación por parte de la Subsecretaría de Talento Humano a los empleados para participar en los diferentes talleres o charlas que requieran para mejorar al clima organizacional.
- Logística
- Desarrollo del evento de integración

3.2.5. 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)


3.2.6. POLÍTICAS GENERALES.

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

3.3. 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.

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 21 de 34

En virtud de este componente se desarrollarán jornadas de.

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

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

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

4.1.1 OBJETIVO.

Reconocer el servicio continuo e ininterrumpido prestado por los empleados, por un determinado número de años laborales prestados a la Gobernación de Nariño.

4.1.2 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.

4.1.3 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:

QUINQUENIOS

- 5 años
- 10 años
- 15 años
- 20 años
- 25 años

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 22 de 34

30 años
35 años
40 años
45 años

4.1.4. ACTIVIDADES A 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.

4.1.5. 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 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 funcionario 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.

5. COMPONENTE DE APOYO EDUCATIVO

5.1. **APOYO EDUCATIVO.** Para la vigencia 2023, consiste en la entrega de un apoyo educativo, de acuerdo a lo que se disponga presupuestalmente para

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 23 de 34

la vigencia 2023, lo cual se usara por parte del funcionario para la adquisición y/o pago de matrículas, mensualidades, útiles escolares, uniformes, textos escolares, necesarios para el desarrollo de la Educación Formal de los beneficiarios. Sea única y exclusivamente para el funcionario, su cónyuge o sus hijos, el beneficio no incluye, gastos o artículos tecnológicos.


5.1.1. **OBJETIVO.** Financiar gastos educativos (matriculas, mensualidades, útiles escolares, uniformes, textos escolares, implementos no tecnológicos para el desarrollo de la Educación Formal de los beneficiarios.) en que incurra el empleado o algún miembro de su grupo familiar (Hijos o cónyuge), una vez se logre certificar por parte del funcionario que el beneficiario se encuentra cursando sus estudios de educación formal.

5.1.2. **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 25 años 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).

5.1.3. REQUISITOS.

- Ser funcionario público de la Gobernación de Nariño con una antigüedad no inferior a un (1) año de vinculación legal y reglamentaria, a la fecha de solicitud del beneficio.
- Presentar constancia vigente de estudios a nombre del beneficiario, expedida por la entidad educativa debidamente acreditada por el Estado, preescolar (en sus etapas de pre jardín, jardín y transición), primaria, bachillerato, educación superior (pregrado, especialización, maestría, doctorado).
- Teniendo en cuenta la circular que para el efecto se profiera emitida por la Subsecretaría de Talento Humano. Los funcionarios deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos:
 - Se deberá aportar certificación **original** de estudios en curso, emitida por la institución educativa. **NO SERÁN VALIDOS O TENIDOS EN CUENTA PARA EFECTO DEL OTORGAMIENTO DEL APOYO EDUCATIVO, LAS COPIAS SIMPLES** de las certificaciones o recibos.
 - Cuando el apoyo educativo se destine para el pago de matrícula o mensualidad, el funcionario deberá presentar **RECIBO ORIGINAL DE**

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 24 de 34


PAGO con los respectivos sellos que lo acrediten, en caso de que se imposibilite la presentación del recibo de pago por pérdida o destrucción, los funcionarios podrán acreditar el pago mediante CONSTANCIA o CERTIFICACIÓN ORIGINAL, expedida por el colegio, institución educativa o universidad donde certifique el valor cancelado.

- Diligenciar el oficio adjunto a la circular que se profiera, indicando para quién y para qué destino utilizará su bono educativo, manifestando cuantos folios adjunta y en el caso de ser recibos pequeños, asegurarse de que estén foliados y sujetos a su petición.

5.1.5. PROCEDIMIENTO:

1. En primera instancia el funcionario debe generar el pago o egreso con destinación específica a matrículas o pensiones si este fuera el destino, para poder presentar dichos recibos adjunto a la certificación de estudios, si el apoyo se utilizará para uniformes, útiles escolares, textos escolares, para sí o para alguno de sus beneficiarios, simplemente deberá adjuntar la certificación de estudios ORIGINAL de los beneficiarios y los recibos originales de gastos, realizados en establecimientos que generen la respectiva factura, no se aceptan recibos simples.
2. Convocatoria: La Subsecretaría de Talento Humano, mediante circular y los medios electrónicos pertinentes, establecerá y dará a conocer las fechas y plazos máximos para la recepción de documentos, los cuales no podrán ser inferiores a diez (10) días hábiles.
3. El funcionario deberá acreditar y anexar la siguiente documentación ante la Subsecretaria de Talento Humano cuando esta no repose en su respectiva hoja de vida o cuando la solicitud de apoyo educativo se haga por primera vez, si la documentación está en la hoja de vida el funcionario deberá, informar tal situación para que desde la Subsecretaria de Talento Humano o la oficina de Recursos Humanos de la Secretaria de Educación Departamental, se haga la respectiva revisión de lo mencionado por el funcionario.
 - a. Registro civil de matrimonio, o documento idóneo que demuestre la calidad de compañero (a) permanente.
 - b. Presentar registro civil de nacimiento para acreditar parentesco y edad del beneficiario.
 - c. Presentar constancia de estudios, la cual deberá ser expedida por una entidad educativa de educación FORMAL debidamente acreditada.

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 25 de 34


d. Recibos de gastos de útiles o uniformes necesarios, generado por una entidad o almacén que genere la factura correspondiente.

4. Los funcionarios deben presentar una solicitud escrita ante la Subsecretaría de Talento Humano para acceder al apoyo junto con las facturas, recibos y demás documentos que justifiquen el pago, de matrícula o pensión, junto a la certificación de estudios y diligenciar formato adjunto a la circular que se profiera.
5. Una vez recibidos los documentos por parte de la Subsecretaría de Talento Humano, se procederá hacer un primer filtro de consolidación, análisis y verificación de la información por parte del Equipo de Bienestar Social de la dependencia, para lo cual dispondrán de un término de ocho (8) días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha límite de recepción de los documentos.
6. De presentarse alguna situación que conlleve a un análisis particular en la solicitud de algún funcionario; esta se elevará por parte de la Subsecretaría de Talento Humano al Comité de Gestión y Desempeño, quien hará un segundo análisis, y verificará la información suministrada para la aprobación o no del apoyo educativo a cada funcionario. Igualmente, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño decidirá y resolverá sobre aquellos casos que se pongan en su consideración, sobre los cuales podrá solicitar aclaraciones a los funcionarios del Departamento de Nariño.
7. Para los Funcionarios adscritos a la Secretaría de Educación, se requiere que aporten el RUT y el certificado de la cuenta Bancaria, lo anterior teniendo en cuenta que el pago se hará como pago en cuenta y no como pago adjunto a la nómina.

5.1.6 ACTIVIDADES A REALIZAR. Para llevar a cabo la actividad del apoyo educativo, se definen las actividades relacionadas a continuación:

- **Publicidad y Convocatoria:** La Subsecretaría de Talento Humano deberá publicar en la página institucional (Intranet) y por correo electrónico, la convocatoria para la inscripción de los beneficiarios para acceder al apoyo educativo, cumpliendo los requisitos especificados en el Numeral 5.1.3 de este documento.
- **Recepción de documentos:** Por parte de la Subsecretaría de Talento Humano se recibirá la documentación de la siguiente manera:

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 26 de 34

- El apoyo educativo se otorgará, previo el agotamiento del proceso que se establezca y el cumplimiento de los requisitos y cronograma fijados en el presente plan y los creados con posterioridad a través de las circulares que los regulen.

6. COMPONENTE DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

6.1 INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA EDUCACIÓN FORMAL

6.1.1 **OBJETIVO.** Reconocer el pago de estudios de educación formal en la modalidad de 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.

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


6.1.3. **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.

6.1.4 **CUANTÍA:** El pago de estudios de Postgrado, se apoyará con un valor de cinco millones de pesos (\$5.000.000.00), con lo cual se apoyará en parte y por una única vez para el pago de la matrícula del programa de especialización, maestría o doctorado del funcionario, valor que será girado directamente a la institución educativa. Para la vigencia 2023, se pretende otorgar 14 becas, 7 exclusivas para los funcionarios del sector educación y 7 para los funcionarios administrativos del Departamento (no educación). De no lograrse la concurrencia de los 7 cupos en alguno de los dos sectores, se incrementará esos cupos en el otro.

6.1.5 **PERDIDA DEL DERECHO:** Los empleados que se encuentren estudiando el postgrado, la Maestría o el Doctorado en el curso, nivel, módulo

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 27 de 34

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.

6.1.6. 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.

6.1.7 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 ésta 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 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.

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 28 de 34

- 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.

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

6.2.1 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.

6.2.2. 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.


6.2.3. 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.

6.3. 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.

6.3.1. REGLAMENTACIÓN: La Subsecretaria de Talento Humano, emitirá

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 29 de 34

documento escrito donde autorice la posibilidad de acogerse al horario flexible descrito en la resolución 156 de 2018, a solicitud del funcionario.

6.3.2. BENEFICIARIOS: Todos los funcionarios de la planta del Departamento de Nariño, que cumplan con los criterios descritos en la resolución 156 de 2018.

6.4. ALIANZAS Y CONVENIOS CON INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR:

6.4.1 INCENTIVO: la Gobernacion 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 Gobernacion de Nariño, acceder a beneficios en descuentos para matriculas e inscripciones.

6.4.2. 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 Gobernacion de Nariño acceda a los beneficios en descuentos en dichas instituciones.

6.5. INCENTIVO NO PECUNIARIO POR CUMPLEAÑOS:

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


6.5.2. 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.

6.5.3. PROCEDIMIENTO: el funcionario 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 funcionario.

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

6.6.1. BENEFICIO: consiste en brindar la posibilidad a los funcionarios de planta de la Gobernacion de Nariño, de realizar compensación de horarios de

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 30 de 34

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. 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.

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

6.6.3. 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.

6.7. INCENTIVO DE RECONOCIMIENTO A FUNCIONARIOS QUE HAN ACCEDIDO A SU PENSION.

6.7.1. RECONOCIMIENTO: 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.


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

6.8. INCENTIVO NO PECUNIARIO, DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES.

6.8.1. BENEFICIO: 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 Subsecretaría de Talento Humano, tales como restaurantes, establecimientos educativos, establecimientos de acondicionamiento físico, o entidades de salud, mental, física, psicológica o visual.

6.8.2. BENEFICIARIOS: serán beneficiarios del presente incentivo, todos los

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

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 31 de 34


servidores públicos de la Gobernación de Nariño y sus respectivas familias.

6.9. INCENTIVO NO PECUNIARIO, POR EL DIA DE LA FAMILIA LEY 1857 DE 2017.

6.9.1. BENEFICIO: 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.

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

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 32 de 34

**ANEXO 1: RESULTADOS DE ENCUESTA DE NECESIDADES
PLANTEADAS POR LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBERNACION DE
NARIÑO.**

Entre los meses de diciembre del 2022 y enero del 2023, por parte del equipo de Bienestar Social de la Subsecretaria de Talento Humano, se puso a consideración de los funcionarios, la encuesta de necesidades de Bienestar social, para ejecutar en la vigencia 2023. De la mencionada encuesta se adjuntan los resultados de tabulación.

1. ¿EL APOYO EDUCATIVO ANUAL LO DESTINA PARA USTED O ALGÚN MIEMBRO DE SU FAMILIA, INDIQUE CUAL?

FUNCIONARIO	15,6%
CÓNYUGE	0,4%
HIJO (A)	58,9%
NO LO USA	25,1%


2. ¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR EN EL CAMPEONATO INTERDEPENDENCIAS?

SI	66,7%
NO	33,3%

3. ¿DE LAS DISCIPLINAS DEPORTIVAS QUE SE MENCIONAN A CONTINUACIÓN, EN CUALES LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

NINGUNO	23,4%
SAPO	22,9%
BALONCESTO	20,3%
FUTBOL SALA	15,1%
CICLISMO O CICLO PASEO	15,2%
FUTBOL	14,3%
BOLOS	13%
VOLEIBOL	6,9%
ATLETISMO	2,5%

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 33 de 34

NATACIÓN	1,7%
AJEDREZ	1,7%
GIMNASIO	1,7%
BILLAR	0,9%

4. ¿LE GUSTARÍA CONFORMAR O UN GRUPO O EQUIPO QUE REPRESENTA A LA INSTITUCIÓN EN ALGUNA DE LAS SIGUIENTES DISCIPLINAS?

DANZA	23,4%
BALONCESTO	14,3%
FUTBOL SALA	12,6%
MÚSICA	11,7%
BOLOS	7,4%
FUTBOL	6,9%

5. ¿SI LA RESPUESTA ANTERIOR FUE AFIRMATIVA QUE DÍAS LE GUSTARÍA ENTRENAR O EN QUE HORARIOS?


FINES DE SEMANA	38,5%
ENTRE SEMANA, DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	37,5%
ENTRE SEMANA, DESPUÉS DE LA JORNADA LABORAL	24,5%

6. ¿FAVOR INDIQUE A QUE TALLER O CURSO LE GUSTARÍA ASISTIR O REALIZAR?

GASTRONOMÍA	30,7%
MANUALIDADES	19%
FOTOGRAFÍA	18,6%
GUIARRA	13%
PINTURA	4,8%

7. ¿UTILIZA USTED EL BONO DE TURISMO ANUAL?

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

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: GTH-PL02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 34 de 34

SI	92,2%
NO	7,8%

8. SUGERENCIAS: Para 2023

Al observar las sugerencias para esta vigencia la más recurrente se refiere a que se tenga en cuenta posibilidades de acceder al gimnasio.

1. Control de cambios.

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	[23/01/2023]	Creación del documento	<p>EQUIPO DE BIENESTAR SOCIAL, SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO.</p> <p>María Luisa Guerrero P.U. Bienestar Social</p> <p>Christian Córdoba Abogado Bienestar Social.</p> <p>Giovanni Revelo Profesional de Apoyo Bienestar social</p>

2. Responsable

El responsable de este documento es la Subsecretaria de Talento Humano, quien debe revisarlo, y si es necesario actualizarlo.

3. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Nombre(s): María Luisa Guerrero	Nombre(s): Vanesa Coral	Nombre(s): Nixon Ortega Bravo
Cargo(s): Profesional Universitaria	Cargo(s): Subsecretaria Talento Humano	Cargo(s): Profesional Universitario.

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