

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

EL DIRECTOR DEL INDERHUILA

en uso de sus facultades y atribuciones legales, en especial las conferidas en el artículo 21 del Decreto Departamental No. 1338 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto 4665 de 2007, “por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”, obliga a las Instituciones del Estado a renovar su Plan Institucional de Capacitación, el cual pretende mejorar la calidad del conocimiento de los servidores públicos de la Institución, para el desarrollo de las competencias individuales, la potenciación y fortalecimiento de los equipos de trabajo conformados por los funcionarios, el logro de bienestar individual y general a través del estudio y la consecución de los objetivos misionales.

Que, es necesario para las Instituciones Públicas formar y entrenar a todos los empleados públicos para maximizar la prestación del servicio a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y el desarrollo personal integral, exigiendo al funcionario la adquisición continua de conocimientos (saber), habilidades (hacer) y actitudes (ser), para adaptarse a los nuevos perfiles ocupacionales.

Que en el artículo 52 de la Constitución Política de Colombia "se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre (...)" y en el artículo 57 se determina que "la ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas".

Que de conformidad con lo dispuesto por la Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del artículo 33, es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones vigentes.

Que el INDERHUILA, debe elaborar un Plan Anual de Capacitación para los empleados públicos, según lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

Que, el Decreto 1567 de 1998, por medio de la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, en el literal b) del artículo 11 consagra que cada entidad tiene la obligación de formular el Plan Institucional de Capacitación.

Que, el Decreto 1227 de 2005, por medio de la cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, en el artículo 69 estipula, que las entidades deberán organizar programas de incentivos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de Bienestar Social.

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

Que, cada entidad pública actuará con autonomía administrativa para diseñar en su interior y poner en marcha sus respectivos programas de Bienestar Social e incentivos, de conformidad con el artículo 17, literal c) del Decreto 1567 de 1998.

Que, las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente los programas de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados, según lo normado en el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998.

Que, artículo 76 del Decreto 1227 de 2005, establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, tiene por objeto otorgar reconocimientos por buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que, el Plan Institucional de Capacitación debe contener temas de prioridad para los empleados del INDERHUILA, teniendo en cuenta las necesidades de cada una de las áreas, contando con recursos previstos en el presupuesto para la actual vigencia.

Que es deber de las autoridades territoriales cumplir y hacer cumplir las normas.

Que en mérito de lo expuesto,

RESULEVE:

ARTÍCULO ÚNICO: *Establecer el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los empleados Del Instituto Departamental Del Deporte, La Educación Física, La Recreación Y Aprovechamiento Del Tiempo Libre Del Huila – INDERHUILA”, el cual hace parte de esta Resolución, así:*

TITULO I

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

CAPITULO PRIMERO

Campo de Aplicación, Misión, Objetivo General

ARTICULO 1. Campo de Aplicación: *El Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos establecido en la presente resolución, rige para los empleados públicos del Instituto Departamental Del Deporte, La Educación Física, La Recreación Y Aprovechamiento Del Tiempo Libre Del Huila – INDERHUILA en armonía con lo estipulado en la ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005.*

ARTICULO 2. Misión: *Motivar y habilitar a cada empleado del Instituto Departamental Del Deporte, La Educación Física, La Recreación Y Aprovechamiento Del Tiempo Libre Del Huila – INDERHUILA, para que adquiera el mayor nivel de idoneidad y responsabilidad directa de su cargo, para que esté en capacidad de evaluar su trabajo, aportar al logro de los objetivos trazados por la entidad y proponer mejoras dirigidas a obtener el máximo de eficiencia en los procesos que comportan servicio a la comunidad.*

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

ARTICULO 3. Objetivo General: *Promover en el Instituto Departamental Del Deporte, La Educación Física, La Recreación Y Aprovechamiento Del Tiempo Libre Del Huila – INDERHUILA, la excelencia en la prestación del servicio público, potenciando no solo el talento de sus servidores y elevando su calidad de vida, sino estimulando su moralidad y su ética.*

TITULO II LA CAPACITACIÓN

CAPITULO PRIMERO

DEFINICIÓN, PROPÓSITO GENERAL, ALCANCE Y COBERTURA, OBJETIVOS

ARTICULO 4. Definición: *Se entiende por capacitación el conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos; así mismo, concierne a los procesos de formación que tienen por objeto desarrollar y fortalecer la ética del servicio público, basada en los principios que rigen la función administrativa para el mejoramiento institucional.*

ARTICULO 5. Propósito General: *Generar en el servidor público del Instituto Departamental Del Deporte, La Educación Física, La Recreación Y Aprovechamiento Del Tiempo Libre Del Huila – INDERHUILA, una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la Institución en la prestación del servicio público.*

ARTICULO 6. Alcance y Cobertura: *La capacitación se refiere exclusivamente a la educación formal, no formal y a la informal, entendidas cada una de ellas como:*

- a) *La **educación formal** incluye aquellos procesos de enseñanza-aprendizaje llevados a cabo en centros de educación o formación, con carácter estructurado (según un programa con objetivos, metodología, bibliografía, etc.) y a cuyo término se obtiene un título o una certificación. El sistema educativo de un país se incluye dentro de esta categoría.*
- b) *La **educación no formal** engloba aquellos procesos de enseñanza-aprendizaje que no son ofrecidos por centros de educación o formación y normalmente no conducen a un título o certificación. No obstante, tiene carácter estructurado (según un programa con objetivos, metodología, bibliografía, etc.).*

El aprendizaje no formal es intencional desde la perspectiva del alumno. Otras perspectivas afirman que la educación no formal es impartida por grupos y/o organizaciones comunitarios y de la sociedad civil.

Esta educación se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

- c) La **educación informal** comprende aquellos procesos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con la familia, el trabajo, o los amigos. No está estructurado, es decir, no se enmarca en objetivos didácticos, ni en una metodología predeterminada y no conduce a la obtención de un título o certificación. La educación informal en la mayoría de los casos no es intencional, sino azarosa o aleatoria, es decir, los sujetos no se imponen como objetivo formal ni el enseñar ni el aprender.

Debido a la complejidad misma del fenómeno educativo, en la realidad concreta los límites que separan estas categorías son difusos, principalmente entre la educación no formal y la informal. Esta distinción tripartita se asocia también al concepto de aprendizaje permanente o a lo largo de toda la vida.

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

CAPITULO SEGUNDO

OBJETIVOS

ARTICULO 7. Objetivo General: *Promover en el INDERHUILA, la excelencia en la prestación del servicio público, potenciando no solo el talento de sus servidores y elevando su calidad de vida, sino estimulando su moralidad y su ética.*

ARTICULO 8. Objetivos Específicos:

- 1. Contribuir con el mejoramiento institucional.*
- 2. Promover el desarrollo integral del Recurso Humano y el afianzamiento de una ética del Servicio Público.*
- 3. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con la institución y con la comunidad beneficiaría de los servicios.*
- 4. Fortalecer la capacidad individual y colectiva en el aporte de conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.*
- 5. Facilitar la preparación permanente del servidor público, para satisfacción personal, laboral y para sus posibilidades de ascenso en la carrera administrativa.*
- 6. Fortalecer las competencias laborales del Servidor Público para lograr un mayor compromiso con la Institución.*

CAPITULO TERCERO

ESTRATEGIAS

ARTICULO 9. Preparación para asumir un comportamiento gerencial en su puesto de trabajo (desarrollo de competencias). *Ser aptos para analizar y valorar el servicio que ofrecen, adecuar sus estrategias a las demandas del entorno, ser comprensivos y capaces de escuchar y diagnosticar los problemas con antelación y generar sus propios proyectos desarrollando en ellos habilidades para planear su trabajo, organizar, administrar eficientemente los recursos, adelantar el control integral de sus responsabilidades y proponer alternativas de solución para afrontar los cambios.*

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

ARTICULO 10. Formar servidores para ejercer liderazgo individual y grupal: Como responsables de la conducción de grupos o equipos de trabajo es el de propender por nuevas formas en la dinámica gerencial y organizacional, de manera que se transformen las relaciones y prácticas cotidianas entre directivos y los ejecutores, con estilos de liderazgo apropiados que permitan incidir en los niveles de productividad y competitividad de las entidades. Este líder debe garantizar ser proactivo, conocer los objetivos y metas del colectivo, saber jerarquizar y crear situaciones de ganancia mutua, entender para ser entendido, cooperar para lograr sinergia y conocer las dimensiones físicas, emocionales/ mentales y sociales de cada individuo.

ARTICULO 11. Desarrollar conocimientos y habilidades para el análisis y mejoramiento de los procesos administrativos y técnicos: Lo que exige conocimiento de la institución, para manejar técnicas y metodologías que permitan identificar deficiencias en el servicio y proponer alternativas de mejoramiento.

ARTICULO 12. Fortalecer competencias laborales específicas: De manera que logre altos niveles de eficiencia en el desempeño de su función y a la vez, se capacite para asumir nuevas responsabilidades y ampliar el ámbito de su especialización hacia otros espacios laborales.

ARTICULO 13. Redescubrir y afianzar valores comunes para el desempeño: Tales como el respeto, la responsabilidad, la equidad y la solidaridad para construir colectivamente una cultura organizacional en la ética.

CAPITULO CUARTO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

ARTICULO 14. Etapas: El Plan Institucional de Capacitación - PIC, se desarrolla en cuatro etapas fundamentales:

- 1) Aplicación de la encuesta de necesidades.
- 2) Programación.
- 3) Ejecución.
- 4) Evaluación

ARTICULO 15. Fases: El Plan Institucional de Capacitación - PIC, se desarrolla en las siguientes fases:

- 1) Sensibilización.
- 2) Formulación de proyectos de aprendizaje.
- 3) Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad.
- 4) Programación del Plan.
- 5) Ejecución del Plan.
- 6) Evaluación del Plan.

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

ARTICULO 16. Evaluación: Para su evaluación, las fases del PIC se pueden agrupar en dos grandes Componentes:

1. La Gestión del PIC, en la que se evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y la administración adecuada del plan.
2. El Impacto del PIC en donde se valorarán la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problemáticas detectadas en el desempeño institucional, que el plan pretendió resolver, es decir, el impacto.

CAPITULO QUINTO COMPETENCIAS LABORALES

ARTICULO 17. Definición: El concepto de competencia valora no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción.

ARTICULO 18. Enfoque de las competencias: Es dar un viraje hacia los resultados de la aplicación de esos saberes, habilidades y destrezas. Pues las competencias se refieren a un “saber hacer en contexto”. La competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto, evaluables. “Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción humana”.

CAPITULO SEXTO PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

ARTICULO 19. Beneficiarios: Serán beneficiarios de los programas de capacitación diseñados por el Instituto Departamental Del Deporte, La Educación Física, La Recreación Y Aprovechamiento Del Tiempo Libre Del Huila – INDERHUILA, todos los servidores públicos del mismo. Con las restricciones que tienen los empleados con nombramiento provisional de acuerdo al Decreto 1227 de 2005.

ARTICULO 20. Modalidades de Capacitación: Las capacitaciones se podrán desarrollar haciendo uso de las siguientes modalidades, entre otras:

- **Seminarios:** Entendido como la reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo sobre alguna materia.
- **Taller:** Metodología de trabajo en la que se conjugan la teoría y la práctica. Es caracterizada por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo que enfatiza en la solución de problemas, capacitación y requiere la participación de los asistentes. Un simposio, lectura o reunión se convierte en un taller si son acompañados de una demostración práctica.

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

- **Simposio:** Conferencia o reunión de expertos que trata sobre un asunto monográfico.
- **Cursos de actualización o profundización:** el capacitación debe ser experto en el tema y nutrir al capacitado de los conocimientos nuevos en determinado tema. Hay un nivel más avanzado de especificidad.
- **Diplomado:** Ofrece como una respuesta a la creciente necesidad de motivar a la fuerza laboral de cualquier organización a entender el papel que juega el desarrollo de competencias personales y para el trabajo en su empleo por ende en la productividad de la organización.
- **Capacitación/taller en el puesto de trabajo (también denominado como entrenamiento o adiestramiento):** es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado y apropiación del conocimiento. Se logra mediante la capacitación personalizada y es aplicable, por ejemplo para las actividades de salud ocupacional o de inducción específica en el puesto de trabajo.

ARTICULO 21. Tipos De Capacitación: Las capacitaciones podrán ser internas o externas, según el origen de la convocatoria, así:

- Cuando se trata se capacitaciones que se organizan y convocan al interior del INDERHUILA con capacitadores de la misma entidad o capacitadores contratados para este propósito, se denomina **internas**.
- Son **externas** aquellas que se realizan fuera de la Institución, por convocatoria de otras entidades u organizaciones.

ARTICULO 22. Origen de los Convocados: Las capacitaciones pueden ser abiertas o cerradas, según el origen de los convocados, así:

- **Abierta:** convocatoria general para todos los servidores públicos.
- **Cerrados:** para una listas especificada de convocados, dependiendo de la temática de la capacitación.

ARTICULO 23. Programas de Inducción: Son los que están dirigidos a integrar al servidor a la cultura organizacional, durante los cuatro (4) primeros meses siguientes a su vinculación.

ARTICULO 24. Programas de Reinducción: Son los que están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional por los cambios que se presenten.

ARTICULO 25. Desarrollo de los Programas de Inducción: Toda persona durante la primera semana de su vinculación, deberá recibir el programa de Inducción diseñado por el INDERHUILA en los términos y condiciones que el mismo estipule.

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

ARTICULO 26. Desarrollo de los Programas de Reinducción. *Todas las personas vinculadas al INDERHUILA, deberán recibir cada dos años, el programa de reinducción diseñado por la Entidad en los términos y condiciones que en él se estipule.*

ARTICULO 27. Diseño, contenido y desarrollo de los Programas de capacitación. *Será responsabilidad directa de la Dirección, implementar los mecanismos, para diseñar y poner en marcha los programas de capacitación para los funcionarios del INDERHUILA, para la vigencia fiscal del año en curso, teniendo en cuenta para ello, las necesidades institucionales y las áreas y modalidades de que trata el Capítulo III del Decreto 1567 de 1998.*

ARTICULO 28. Régimen de Obligaciones. *El INDERHUILA y los funcionarios deben cumplir el régimen de obligaciones estipulado en el Capítulo IV, del Título I del Decreto 1567 de 1998.*

ARTICULO 29. Evaluación: *De cada evento de capacitación, se realizará la evaluación correspondiente, involucrando a los participantes.*

**TITULO III
LOS ESTÍMULOS**

**CAPITULO PRIMERO
PROPÓSITO GENERAL, FINALIDAD Y FUNDAMENTOS**

ARTICULO 30. Propósito General: *Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y contribuir con el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.*

ARTICULO 31. Finalidad: *Son finalidades de los incentivos a los empleados las siguientes:*

- a) Administrar el talento humano integralmente, en función de su bienestar social y desempeño eficiente.*
- b) Construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano.*
- c) Estructurar un programa de incentivos que recompense el trabajo efectivo individual y colectivo.*
- d) Facilitar la cooperación institucional para la asignación de incentivos al desempeño excelente.*

ARTICULO 32. Fundamentos: *Los incentivos institucionales a los empleados se fundamentan en:*

- Humanización del trabajo, entendida como la oportunidad de crecimiento personal que brinda la actividad laboral.*
- Equidad y justicia, que equivale a proporcionar la igualdad de oportunidades en la valoración del desempeño.*
- Sinergia, referida al beneficio de la organización en su conjunto.*
- Objetividad y transparencia, en cuanto que los criterios y procedimientos deben ser por todos conocidos.*

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

- *Coherencia, busca que el INDERHUILA, cumpla con responsabilidad los compromisos adquiridos.*
- *Articulación, debe contribuirse simultáneamente a la satisfacción de necesidades espirituales y materiales.*

ARTICULO 33. Alcance y Cobertura: *El sistema de estímulos para los empleados, se expresará en programas de Bienestar Social e Incentivos.*

PARAGRAFO 1: *Los empleados que se distingan por su labor meritoria al desempeño en el nivel sobresaliente (destacado) en la prestación de sus servicios, se harán acreedores a los estímulos que contempla este Plan a través de los programas de incentivos. Se asignará el subsidio de capacitación al funcionario que lo solicite previo estudio y autorización del Director.*

PARAGRAFO 2: *La Comisión de Estudios está limitada única y exclusivamente para capacitaciones en el interior del país. Por lo tanto, no se dará trámite a solicitud de capacitación en el exterior, con el fin de optimizar los recursos.*

CAPITULO SEGUNDO PROGRAMAS DE INCENTIVOS

ARTICULO 34. Propósitos: *Los programas de Incentivos están orientados a:*

1. *Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo.*
2. *Reconocer los resultados del desempeño en niveles de excelencia.*

ARTICULO 35. Beneficiarios: *Serán beneficiarios de los planes de incentivos los empleados de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y auxiliar que demuestren, a través de una evaluación objetiva, que su desempeño se encuentra en el nivel de excelencia.*

ARTICULO 36. Alcance: *De los anteriores servidores, se deberá premiar preferiblemente al mejor servidor de la entidad y al mejor de cada uno de los niveles jerárquicos.*

El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período objeto del programa de incentivos.

Los incentivos para el reconocimiento individual de los empleados públicos por su desempeño sobresaliente son de carácter no pecuniario, los cuales se describen en este Plan.

ARTICULO 37. Planes de Incentivos: *Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, que otorga el Instituto Departamental Del Deporte, La Educación Física, La Recreación Y Aprovechamiento Del Tiempo Libre Del Huila – INDERHUILA los incentivos serán pecuniarios y no pecuniarios.*

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

ARTICULO 38. Incentivos No Pecuniarios: Son el conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño productivo en niveles de excelencia, tanto de los empleados individualmente como de los mejores equipos de trabajo. El INDERHUILA, adopta como incentivos no pecuniarios los siguientes:

1. *Traslados*
2. *Encargos.*
3. *Comisiones.*
4. *Ascensos*
5. *Participación en proyectos especiales.*
6. *Publicación de trabajos en medios de circulación nacional.*
7. *Reconocimientos públicos a la labor meritoria.*
8. *Financiación de investigaciones.*
9. *Programas de turismo social.*

ARTICULO 39. INCENTIVOS PECUNIARIOS: Estarán constituidos por reconocimientos económicos, que el Instituto, reconocerá al equipo de trabajo seleccionado como el mejor del INDERHUILA.

ARTICULO 40. DISEÑO Y DESARROLLO DE LOS PLANES DE INCENTIVOS: Será responsabilidad directa de la Dirección, implementar los mecanismos para diseñar y poner en marcha los Planes de Incentivos Pecuniarios y no pecuniarios, para la vigencia fiscal del año 2015, teniendo en cuenta para ello las necesidades de los beneficiarios y lo estipulado en el Capítulo IV del título II del Decreto 1567 de 1998.

ARTICULO 41. REQUISITOS: Para hacerse acreedor a los incentivos de que trata este Plan, se deberán acreditar los siguientes requisitos:

- 1) *Haber sido seleccionado como empleado sobresaliente en el INDERHUILA dentro de los criterios de la evaluación de desempeño en el periodo vigente.*
- 2) *Tener como mínimo un (1) año de antigüedad al servicio del INDERHUILA.*
- 3) *No haber sido sancionado disciplinariamente durante el último año de servicios inmediatamente anterior a la fecha de postulación.*

ARTICULO 42. RECONOCIMIENTO: Para que los incentivos puedan ser reconocidos legalmente se requerirá de acto administrativo debidamente motivado.

PARAGRAFO 1. El Director será el encargado de efectuar el estudio y la postulación del otorgamiento de incentivos, con base en la información obtenida para tal fin

PARAGRAFO 2. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el incentivo no pecuniario de su preferencia dentro de los establecidos por el INDERHUILA.

PARAGRAFO 3. Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia, debe tener reconocimiento escrito por parte del superior inmediato, el cual debe anexarse a la Hoja de Vida.

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

PARAGRAFO 4. La Dirección INDERHUILA, divulgará públicamente el nombre de los empleados públicos que resulten elegidos como los **MEJORES EMPLEADOS**.

ARTÍCULO 43. Procedimiento de Selección: El procedimiento para seleccionar el **MEJOR EMPLEADO** de carrera administrativa de la Entidad, de los diferentes niveles ocupacionales y/o de libre nombramiento y remoción, será el siguiente:

- a) Para los servidores públicos de carrera administrativa se tendrá en cuenta el mayor puntaje obtenido en el resultado de la calificación anual de servicios, dentro del nivel de excelencia.
- b) Para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, se tendrá en cuenta el cumplimiento de los acuerdos de gestión.
- c) Una vez en firme la calificación anual de servicios y/o la evaluación de los acuerdos de gestión, la Oficina de Gestión Humana presentará al Director, antes del 30 de julio de cada año, un listado de los funcionarios que hayan cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 28 de la presente Resolución.
- d) Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo del listado, el Director seleccionará al mejor empleado de la entidad inscrito en carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción, así como al mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos.
- e) El Director a través de la Secretaria de su Despacho, informará a los seleccionados los incentivos pecuniarios previstos en el Artículo 25 de la presente Resolución para que cada uno de ellos escoja, dentro de los tres días hábiles siguientes, el incentivo de su preferencia. El funcionario deberá informar por escrito su decisión a la Dirección.
- f) La selección del mejor empleado de la Entidad y de cada nivel jerárquico, así como los incentivos seleccionados, será formalizada mediante acto administrativo, el cual será ampliamente divulgado en la Entidad.

PARAGRAFO ÚNICO. La selección, proclamación y entrega de los incentivos se realizará a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

ARTICULO 44. Restricción: Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos a los empleados en desarrollo del Plan de Incentivos, no podrá modificar el régimen salarial y prestacional de los empleados del Instituto Departamental Del Deporte, La Educación Física, La Recreación Y Aprovechamiento Del Tiempo Libre Del Huila – INDERHUILA.

CAPITULO TERCERO

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 45. Propósitos: Los programas de Bienestar social están orientados a crear, mantener y mejorar el desarrollo integral del empleado, al mejoramiento de su nivel de vida y al de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificar al empleado con el servicio de la Institución.

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

ARTICULO 46. Beneficiarios: Los programas de Bienestar social están dirigidos tanto a los empleados como a sus familias.

ARTICULO 47. Alcance y cobertura. Los programas de Bienestar social deben enmarcarse dentro de las siguientes áreas:

- 1) **Área de protección y servicios sociales:** Los programas enmarcados dentro de ésta área, están dirigidos a satisfacer necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.
- 2) **Área de calidad de vida laboral:** Los programas enmarcados dentro de ésta área, están dirigidos a atender problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional.

ARTICULO 48. Diseño, contenido y desarrollo: Será responsabilidad directa de la Dirección, implementar los mecanismos, para diseñar y poner en marcha los programas de Bienestar Social que cobijen tanto a los empleados del INDERHUILA, como a sus familias, teniendo en cuenta las necesidades e iniciativas de los empleados públicos.

ARTICULO 49. Evaluación: De todas las actividades ejecutadas, se realizará el correspondiente seguimiento y evaluación, por parte de la dirección de Bienestar Social del INDERHUILA.

TITULO IV

RECURSOS, FINANCIACIÓN Y COFINANCIACIÓN

CAPITULO PRIMERO

DEL PRESUPUESTO

ARTICULO 50. Apropiación Presupuestal: El INDERHUILA, apropiará anualmente de su presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de los **Programas de capacitación, de incentivos y bienestar social**. Su ejecución anual deberá realizarse en su integridad en cumplimiento de los planes, programas y proyectos diseñados.

ARTICULO 51. Costos del Plan: Los costos que se originen en la implementación del Plan Institucional de Capacitación establecido en el presente Acto Administrativo, se cubrirán con cargo al rubro de “Bienestar Social” del presupuesto del INDERHUILA.

CAPITULO SEGUNDO

FINANCIACIÓN Y COFINANCIACIÓN

ARTICULO 52. Financiación y Cofinanciación: El INDERHUILA asumirá totalmente los programas de capacitación, de incentivos y bienestar social de los empleados públicos directamente, o mediante convenios, contraprestación de servicios, cofinanciación, o becas nacionales con entidades de educación formal, no informal e informal, debidamente reconocidas. Igualmente, podrá conseguir recursos con entidades públicas o privadas para el cumplimiento de los objetivos consagrados en la presente resolución.

RESOLUCION No.- 062 del 2015

“Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA”

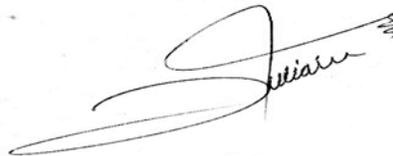
**CAPITULO TERCERO
VIGENCIA Y DEROGATORIA**

ARTICULO 53: Disponibilidad de los Recursos: Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los Funcionarios de Planta de Personal del INDERHUILA, se debe tener en cuenta la obtención de los recursos económicos específicos en cada rubro presupuestal de la vigencia anual correspondiente.

ARTICULO 54. Vigencia y Derogatoria: La presente Resolución entrará a regir a partir de su expedición y publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Neiva, a los cinco (5) días del mes de mayo del dos mil quince (2015).



JULIÁN CESAR MOLINA MEJÍA
Director

Revisó:

Copia original firmado
JAIME LEAL RUBIANO
Asesor Jurídico Externo- Contratista

Proyectó: Julio Cesar Bermúdez Valderrama – Contratista / elaboró: Piedad Rivera Herrera - Secretaria