




GOBERNACIÓN DE SANTANDER

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS & ESTÍMULOS


2022

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO /
GRUPO BIENESTAR SOCIAL LABORAL




 <p>República de Colombia</p> <p>GOBIERNO DE SANTANDER</p> <p>Gobernación de Santander</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	1 de 32

Versión	Fecha Versión	Observación
9	2022 – 01 – 30	Actualización del Documento

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	2 de 32

CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. MARCO NORMATIVO	5
3. MARCO TEORICO	6
3.1 Bienestar social	6
3.2 Incentivos	6
3.3 Incentivos no Pecuniarios	6
3.4 Calidad de Vida Laboral	6
4. OBJETIVOS	7
4.1 Objetivo General	7
4.2 Objetivos específicos	7
5. ALCANCE	8
6. BENEFICIARIOS	8
7. RESPONSABLES	8
8. EJES DEL PROGRAMA	9
8.1 EJE 1. BIENESTAR EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	10
8.2 EJE 2. BIENESTAR Y SALUD MENTAL	18
8.3 EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL	19
8.4 EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	19
8.5 EJE TRANSVERSAL – TRANSFORMACIÓN DIGITAL	20
9. RESULTADOS DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR	21
10. INFORME DE TABULACIÓN ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL	21
10.1 RESULTADOS ENCUESTA	21
11. RECURSOS	23
12. SEGUIMIENTO	23
13. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2022	24
14. REGLAMENTO INTERNO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CADA NIVEL Y EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	25
14.1 ELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN.	25
14.3 ELECCION DEL MEJOR DE LOS MEJORES SERVIDORES	26
14.4 FACTOR DEFINICIÓN PUNTAJE OBSERVACIÓN	27
14.5 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN GRUPO DE TRABAJO	28
15. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS	29
16. PROHIBICIONES	30

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	3 de 32


1. INTRODUCCION

Según los lineamientos contemplados por el orden nacional todas las entidades públicas deben consagrar un plan de bienestar social e incentivos para los funcionarios de las mismas, este busca satisfacer las necesidades de sus funcionarios y lograr un desarrollo integral mejorando su nivel de vida y el de su familia por medio de las actividades desarrolladas de tipo recreativa, deportiva, sociocultural, calidad de vida laboral, educativa y salud todos con el objetivo de mejorar la satisfacción eficacia y eficiencia del servidor público para con la entidad.

Este lineamiento se encuentra consagrado en el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, el cual establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos dando las directrices de que se organicen a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano y a su vez el Grupo de Bienestar Social Laboral, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio de la ejecución de una encuesta aplicada en el mes de enero los cuales sirven de base en la elaboración del siguiente plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2022.


Para la vigencia 2022, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

- 1. Equilibrio psicosocial:** Enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como Teletrabajo, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
- 2. Salud mental:** Comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
- 3. Convivencia social:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
- 4. Alianzas interinstitucionales:** Promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional para compartir buenas prácticas institucionales.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	4 de 32

5. Transformación digital: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.


En consecuencia, La Gobernación de Santander desarrollará las siguientes estrategias de bienestar actualizándose y complementándose con 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	5 de 32

2. MARCO NORMATIVO

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

- Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.
- Ley 909 de 2004, Título 10: Sistema de Estímulos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los servidores públicos y sus familias para participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado
- Decreto 1083 de 2015, título 10: que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Ley 1952 de 2019, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:
 - 3, Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.*
 - 5, Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes*
- Ley 1960 de 2019, “por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Plan Nacional de Bienestar para servidores Públicos 2020 - 2022

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	6 de 32

3. MARCO TEORICO

Para contextualizar al lector con la temática tratada dentro del plan de Bienestar e Incentivos institucionales, se menciona los siguientes términos:

3.1 Bienestar social

El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20. Lo define como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

3.2 Incentivos


Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman la planta de empleos de la Gobernación de Santander, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

3.3 Incentivos no Pecuniarios

Es un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

3.4 Calidad de Vida Laboral

La función Pública la define como: La existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	7 de 32


4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Propiciar condiciones de Bienestar Social que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral, que a su vez se refleje en el aumento de su productividad, gracias a la motivación y al desarrollo profesional y personal.

4.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar y apoyar condiciones laborales favorables que beneficien el desarrollo del compromiso, participación, eficiencia, eficacia y proactividad en el desempeño laboral de los servidores públicos.
- ✓ Implementar valores organizacionales en aras de generar responsabilidad social y ética administrativa, fomentar el compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos de la Entidad.
- ✓ Favorecer a través de actividades la construcción de mejoramiento a la calidad de vida de los servidores públicos, en los aspectos sociales, recreativos, deportivos, culturales y educativos.
- ✓ Implementar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias virtuales o desde la presencialidad.
- ✓ Introducir mecanismos propios de los avances tecnológicos a las acciones de bienestar laboral en el marco de la transformación digital.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	8 de 32

5. ALCANCE


El Programa de Bienestar Social Laboral del Departamento de Santander, busca garantizar un reconocimiento al desempeño eficiente y eficaz de los empleados públicos de planta de empleos de la Gobernación de Santander, implementando programas con la meta de construir una mejor calidad de vida para sus funcionarios y familia.

6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social Laboral todos los funcionarios públicos, de acuerdo con las directrices de cada Incentivo, Estímulo y Reconocimiento. Conforme a la actividad realizada de los programas de Bienestar Social Laboral, incluidas sus familias; entendiéndose por familia para el programa el esposo(a), Cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años, que aún se encuentren estudiando.

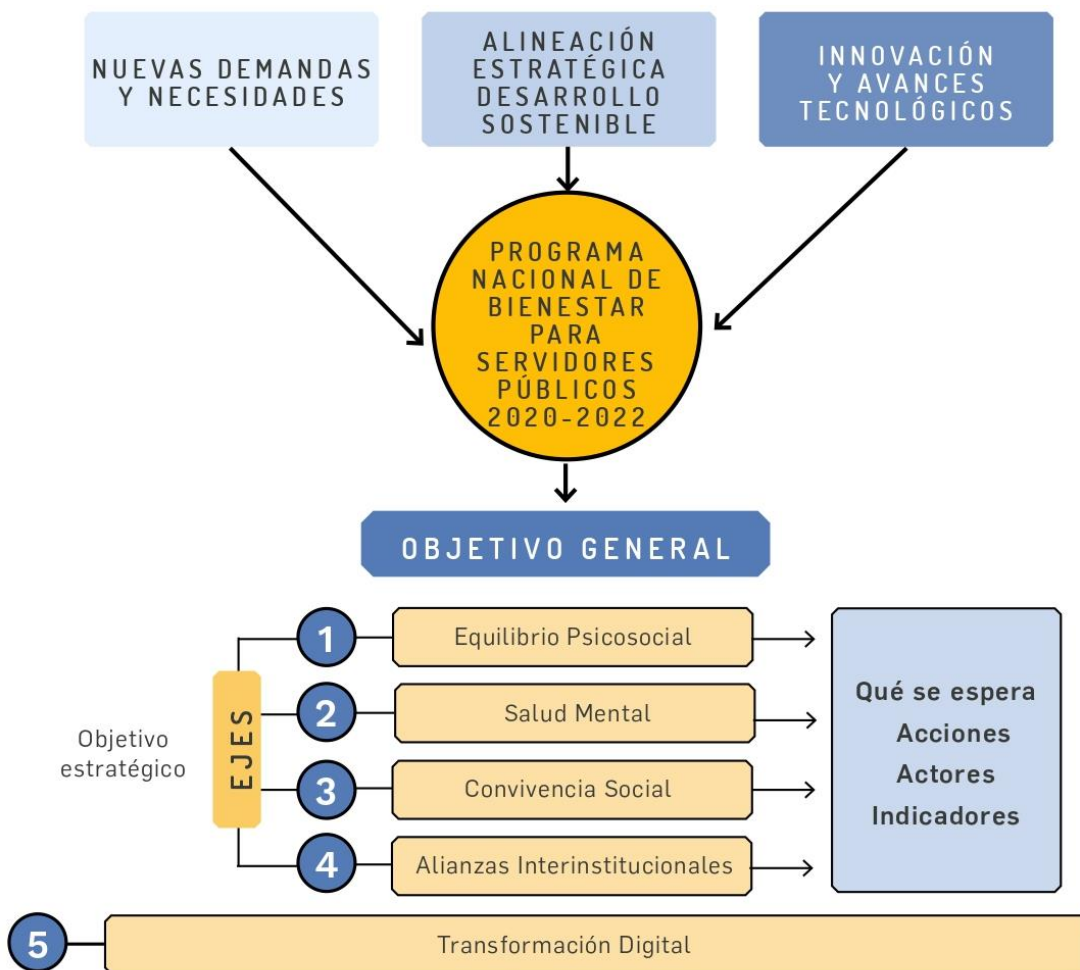
7. RESPONSABLES

La Secretaría Administrativa, a través de la Dirección de Talento Humano y el Grupo de Bienestar Social Laboral, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Programa de Bienestar Social Laboral 2022.


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	9 de 32

8. EJES DEL PROGRAMA

Son cinco los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	10 de 32

8.1 EJE 1. BIENESTAR EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extra laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. Estas actividades se realizarán teniendo en cuenta las restricciones existentes durante la emergencia sanitaria, las cuales pueden ser presenciales o virtuales.

8.1.1 FACTORES PSICOSOCIALES

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.


Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

1. EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES

A través de estas actividades se pretende favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.

A continuación, las actividades a desarrollar en este componente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el Diagnóstico de necesidades realizadas a los servidores de la Administración Departamental.

Caminatas ecológicas
Olimpiadas Deportivas
Modalidad colectivo (Torneo de fútbol sala, voleibol, baloncesto)
Modalidad Individual (Tenis de mesa, Natación)
Torneo de bolo criollo, tejo, mini tejo, rana
Ejercicio físico

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	11 de 32

2. EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES PRESENCIALES Y/O VIRTUALES

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales se realizará vinculación de los funcionarios en actividades artísticas y culturales; así como la capacitación en temas de artes y artesanías u otras modalidades.

A continuación, las actividades a desarrollar en este componente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el Diagnóstico de necesidades realizadas en el mes de enero del presente año


En alianza con la caja de compensación familiar se creará el grupo de danzas de la Gobernación de Santander
Hoy es viernes cultural , se realizará durante 1 viernes por semestre una actividad cultural. Primer semestre: Talleres Manuales Segundo semestre: Tarde de esparcimiento cultural
Cocinando con amigos

3. BIENESTAR ESPIRITUAL

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de meditación, entre otros, Se busca implementar espacios de reflexión y culto para los servidores públicos, estas actividades se realizarán una vez al año de manera virtual o presencial y se desarrollarán con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores.

A continuación, las actividades a desarrollar en este componente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el Diagnóstico de necesidades realizadas en el mes de enero del presente año

Actividades de Yoga y meditación
Talleres de manejo del estrés

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	12 de 32

8.1.2 EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

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

Este componente integra las siguientes actividades.

1. JORNADA LABORAL ESPECIAL PARA MUJERES EMBARAZADAS


En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades se establecerán horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

2. DIA DEL ABUELO

Entendiendo la importancia que tiene este día para los servidores públicos, la entidad concederá la tarde libre a los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos en el mes de agosto para que comparta con sus nietos.

3. DÍA DE LA FAMILIA

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; las entidad facilitará, promoverá y gestionará una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados. En casos que no se pueda realizar esta actividad, se concederá un día libre por semestre para que los servidores públicos de la Gobernación de Santander puedan compartir tiempo con su familia.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	13 de 32

4. ACCIONES CON OCASIÓN DEL DÍA DE LA NIÑEZ Y LA RECREACIÓN

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. La entidad diseñará y desarrollará programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo. Así como las demás acciones que la entidad considere pertinentes.

A continuación, las actividades a desarrollar en este componente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el Diagnóstico de necesidades realizadas en el mes de enero del presente año

Actividades recreativas
Fortalecimiento institucional Homenaje Día de la niñez (primer semestre)
Fortalecimiento institucional Homenaje Día de la niñez (Halloween)
Integración hijos de los servidores públicos (Navidad)


5. PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Es una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

Tiempo Flexible por maternidad: Luego de finalizada la licencia de maternidad por ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales

Tiempo Compensado: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.

Celebración de Cumpleaños: La entidad concederá el día libre remunerado en la fecha del cumpleaños o en el caso de que corresponda a un día del fin de semana se deberá tomar el día hábil siguiente, para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	14 de 32

6. RECONOCIMIENTO DE FECHAS ESPECIALES

Realización de homenajes en fechas especiales como el día de la mujer, día de la secretaria, de la madre, del padre, fecha de cumpleaños de los funcionarios, así como el día del servidor público y otras que hagan reconocimiento a la labor realizada.

A continuación, las actividades a desarrollar en este componente; teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el Diagnostico de necesidades realizadas en el mes de enero del presente año

Homenaje día de la mujer	Homenaje Día del Padre
Homenaje día del hombre	Homenaje Día del conductor
Homenaje día de la secretaria	Amor y Amistad
Homenaje Día de la Madre	Integración fin de año Planta Global

7. DÍA DE LA MASCOTA

Se realizará una jornada especial donde podrán participar todos los funcionarios que tengan mascotas, en charlas enfocadas al cuidado de estos miembros de la familia, además de conocer servicios y productos para sus mascotas.


8. RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES POR MATRIMONIO

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. La entidad concederá 3 días hábiles a los funcionarios que contraigan matrimonio (Civil o religioso).

8.1.3 CALIDAD DE VIDA LABORAL

1. DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO

Para el Día Nacional del Servidor Público la entidad realizará actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	15 de 32

2. RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PUBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN

Las acciones de Bienestar están encaminadas al reconocimiento y exaltación de su trabajo, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por esta razón la Gobernación de Santander, realizará actividades para enaltecer la labor del servidor público de acuerdo con su profesión y buscar la motivación y creación del sentido de pertenencia con la entidad.

3. ADAPTACIÓN AL CAMBIO Y DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

Las acciones de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos deben estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor, esto incluye el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio.


En apoyo con la Caja de Compensación Familiar se le brindará apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por procesos de reforma organizacional, finalización del nombramiento, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva y generen estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación, por ejemplo, ofreciéndoles información relacionada con bolsas de empleo y beneficios para los desempleados, entre otras.

4. PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS

Este programa tiene como objetivo adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios pre-pensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; entre otras

Pueden incluir temáticas como:

Creación de proyecto de vida
Ocupación del tiempo libre
Promoción de la Salud
Alternativas ocupacionales y de inversión
Realizar reconocimiento por el tiempo de servicio a los servidores que se retiran por pensión

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	16 de 32


5. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de la labor del servidor público. En especial, en el marco de las entidades orientadas a resultados. Teniendo en cuenta que un servidor público motivado refleja su sentido de pertenencia y compromiso, en consecuencia, aumenta su productividad.

El Plan de incentivos del año 2022, está dirigido a los servidores públicos de la Administración Departamental con derechos de carrera administrativa seleccionando a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico por evaluación de desempeño laboral y para los mejores equipos de trabajo va dirigido a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, este incentivo que otorga la entidad a los funcionarios, establecidos por la Comisión de Personal y reglamentado por la Ley 909/04.

A continuación, las actividades a desarrollar en este componente

Mejores servidores públicos por niveles jerárquicos (Profesional, técnico, asistencial) de cada planta. Y elección del mejor de los mejores.
Exaltación funcionarios por quinquenios de servicios a partir de los 20 años
Incentivos por permanencia a los funcionarios que cumplan quinquenios en forma continua o discontinua al servicio de la entidad a partir de los 20 años
Incentivo por permanencia a partir de los 25 años de servicio
Incentivo por permanencia a los servidores públicos que cumplan 5, 10 y 15 años de servicio, se concederán 2 días hábiles libres remunerados una vez cumplan quinquenios de servicio, se podrán solicitar dentro del mes que cumpla el tiempo de servicio. (estos no serán acumulables por quinquenio)
Exaltación día servidor público

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	17 de 32

6. BENEFICIOS INSTITUCIONALES

Con el fin de incentivar las labores del personal vinculado a la Entidad, aportar activamente a su desarrollo personal y, mejorar su calidad de vida, se considera necesario adoptar un Plan de Beneficios a favor de funcionarios de la Administración Departamental.

A continuación, las actividades a desarrollar en este componente;

Apoyo para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios
Apoyo para educación formal a hijos de los empleados hasta los 25 años
Estimulo educativo a 100 hijos de empleados (Promedio U)
Auxilio anual por concepto de Guardería a hijos hasta los 5 años de edad.
Auxilio para lentes y monturas
Auxilio funerario
Apoyo educativo a la educación formal de los empleados públicos

7. PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA.


El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.

Se realizará una feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.

8. EN BICI AL TRABAJO

Con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad y buscando siempre la protección de la salud de los servidores públicos de la Gobernación de Santander, se incentivará el uso de la bicicleta como principal medio de transporte, teniendo en cuenta lo reglamentado en el artículo 5 de la ley 1811 de 2016.

La entidad podrá otorgar como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	18 de 32

9. ENTORNO LABORAL SALUDABLE

Con el acompañamiento del Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo se realizarán campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores de la Administración Departamental.

10. PROMOCIÓN DE LA LECTURA Y ESPACIOS EN CULTURA EN FAMILIA

La entidad realizará campañas de promoción de lectura, con el apoyo de la caja de compensación familiar, impulsando a través de ferias de libro, ya sea de manera presencial o virtual.

8.2EJE 2. BIENESTAR Y SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

La ejecución de este eje se realizará de forma articulada con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente en la entidad, donde se encuentran las siguientes actividades a realizar:


Se implementarán estrategias para el mantenimiento de la salud mental para los funcionarios de la Gobernación de Santander.

Se enviarán **flyers** informativos sobre salud mental

Orientación psicosocial (vía telefónica o presencial), para los funcionarios de la Gobernación de Santander.

Se realizarán talleres de manejo de estrés trimestralmente con el fin de mejorar el clima organizacional.

Medición del clima organizacional cada 2 años

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	19 de 32

8.3 EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

1. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER

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


8.4 EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar

Promover el Programa Servimos al que tienen acceso todos los servidores públicos.

Socializar los beneficios y servicios que ofrece la Caja de compensación familiar.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	20 de 32

8.5 EJE TRANSVERSAL – TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos.


Por lo anterior con el fin de dar un buen uso a las herramientas tecnológicas desde la Dirección de Talento Humano y el Grupo de Bienestar Social Laboral, se realizarán actividades, reuniones, charlas, entre otras, de manera virtual, así como convocatorias a través de formularios automáticos.

1. ACTUALIZACIÓN DE REDES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN

En aras de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar, se realizará una vez al año, como mínimo, campañas de actualización de la información contenida en las bases de datos y sistemas de información dispuestos para ello. Estas actividades se realizarán con respeto a los derechos de los servidores públicos a la intimidad y habeas data, entre otros.

2. CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

Con el apoyo de la Secretaría de TIC, se realizarán actividades de capacitación, preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	21 de 32

9. RESULTADOS DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

Se invitó a participar al 100% de los funcionarios de planta de la Entidad en la Encuesta Diagnóstico de Necesidades que tenía como objetivo principal Identificar las necesidades para la vigencia 2022 de los servidores de la Gobernación de Santander, con el fin de generar propuestas adecuadas en el Plan de Bienestar Social. Para la realización de la misma se usó básicamente un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de una encuesta, este instrumento diseñado para conocer las necesidades y la satisfacción de los servidores públicos de la Gobernación de Santander en materia de Bienestar Social se encuentra estructurado específicamente en conocer las preferencias de los servidores y sus necesidades, La encuesta se aplicó a los servidores con el fin de identificar las necesidades y expectativas en las diferentes áreas de Bienestar Social. La cobertura que se obtuvo fue de un total de 451 servidores públicos.


A continuación, se detalla gráficamente los resultados de la aplicación de la encuesta, los cuales serán la base sobre la que se construirá el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2022.

10. INFORME DE TABULACIÓN ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL


Con el propósito de identificar necesidades de bienestar para la vigencia 2022, se aplicó encuesta a los servidores de la Gobernación de Santander, se obtuvieron 451 respuestas, quienes estiman como prioritarios los siguientes componentes y actividades de cada área:

10.1 RESULTADOS ENCUESTA

TEMAS ELEGIDOS COMO PRIORITARIOS	CANTIDAD DE VOTOS
Programas de incentivos	281
Fortalecimiento del trabajo en equipo	258
Clima organizacional	212
Reconocimiento de fechas especiales	193
Salario emocional	93

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	22 de 32

COMPONENTE	PROPUESTA ELEGIDA POR LOS FUNCIONARIOS	CANTIDAD DE VOTOS
Eventos Deportivos y recreacionales	Caminatas ecológicas	360
	Baloncesto	171
	Voleibol	167
	Futbol Sala	119
	Mini tejo	260
Componente Artístico y cultural	Talleres Manuales	171
	Danzas	161
Educación y capacitación no formal	Cocina	284
	Manualidades	216
	Pintura	129
Promoción de programas de vivienda.	No cuentan con vivienda propia	239
Actividades recreativas en familia	Caminatas ecológicas	146
	Vacaciones recreativas	136
Qué tipo de actividades le gustaría realizar con su familia	Recreativas	295
	Culturales	198
Adaptación al cambio y desvinculación laboral asistida	Programa de acompañamiento para desvinculación laboral	436
Programa de Pre-Pensionados	Capacitaciones virtuales sobre estilo de vida saludable	37
	Emprendimiento	24
Salario emocional	Implementar estrategias como el salario emocional	437
Fortalecimiento del trabajo en equipo	Estrategias para incentivar el trabajo en equipo	443
¿Cuál de las siguientes actividades práctica o le parecería interesante practicar?	Ejercicio físico	214
	Baile	86
	Yoga	63

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	23 de 32


PREGUNTA	OPCION	CANTIDAD DE VOTOS
Conoce el programa de incentivos	Si	144
	No	307
¿Le gustaría que se realizarán actividades para generar hábitos de vida saludable?	Si	447
	No	4
¿Participaría en un club de lectura en familia?	Si	313
	No	138
¿Conoce los beneficios que ofrece el programa en Bici al trabajo?	Si	50
	No	401

11. RECURSOS

La entidad apropia anualmente en su presupuesto los recursos requeridos para el efectivo cumplimiento de los programas de bienestar social que se adopten.

12. SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento del Plan de Bienestar Social, el Grupo de Bienestar será el encargado de realizar un anexo donde se dispondrá el cronograma actividades con fechas tentativas de cumplimiento toda vez que las mismas pueden variar con las necesidades de la Administración Departamental.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	24 de 32

13. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2022

Los incentivos son valores agregados que buscan compensar el logro extraordinario del servidor público y estimular un alto desempeño de las funciones.


En el presente documento se presenta el Plan de Incentivos para la vigencia 2022, el cual busca reconocer el desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción para que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos, mejorando así el desempeño institucional y elevando la satisfacción de los funcionarios mediante la elección del mejor funcionario y equipo de trabajo.

Serán beneficiarios del plan anual de incentivos y estímulos vigencia 2022 los funcionarios de planta global de empleos de la Gobernación de Santander, de acuerdo con las directrices de cada incentivo, estímulos y reconocimiento del programa de Bienestar Social Laboral 2022.

13.1 TIPO DE INCENTIVOS

13.1.1 Incentivos Pecuniarios: Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor equipo de trabajo y son otorgados únicamente a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

13.1.2 Incentivos No Pecuniarios: El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: Ascensos, Traslados, Encargos, Comisiones, Becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Reconocimientos públicos a la labor meritoria, Financiación de investigaciones, Programas de turismo social, Puntaje para adjudicación de vivienda.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	25 de 32

14. REGLAMENTO INTERNO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES DE CADA NIVEL Y EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

14.1 ELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES DE LA ADMINISTRACIÓN.

Participarán en la elección de los mejores funcionarios de carrera administrativa, quienes pertenezcan a los diferentes niveles jerárquicos de la administración departamental.


El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior, que hayan sido reportadas ante la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación para el archivo en la respectiva historia laboral. Se tendrán en cuenta solo los iguales a sobresaliente siendo entre 95% y 100% En caso de empates, se verificará los factores adicionales para nivel sobresaliente.

Requisitos y procedimientos para la elección de los mejores funcionarios de carrera administrativa de la Administración Departamental:

- Tener un tiempo a servicio a la Administración Departamental, no inferior a 1 año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la selección.

Los funcionarios que hayan sido exaltados por tiempo de servicio y excelencia en cualquiera de los dos (2) últimos años serán declarados fuera de concurso y por lo tanto no podrán participar de la evaluación de la vigencia en curso.

La comisión de Personal de la Gobernación de Santander procederá a realizar la correspondiente verificación.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	26 de 32

14.2 CRITERIOS DE VALORACIÓN

14.2.1 Evaluación de desempeño laboral: Calificación sobresaliente emitida y radicada en la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación a 15 febrero del año y correspondiente a la vigencia del EDL del último año.

14.2.2 Educación formal: Se tendrá en cuenta los títulos acreditados y debidamente certificados, que reposen en la historia laboral de cada funcionario, al momento de hacer la revisión de las historias laborales.

14.2.3 Educación no formal: Se tiene en cuenta los conocimientos adquiridos con corte a 30 de diciembre de la vigencia anterior, siempre y cuando se presente el debido certificado y repose en su historia laboral acreditando la culminación de los estudios.

14.2.4 Evaluación de gestión por secretaría, dirección u oficinas: De acuerdo con el puntaje que obtuvo cada secretaría del reporte entregado por la Oficina de Control Interno.


Empate: En caso de empate se tomará en cuenta el porcentaje obtenido en la evaluación del desempeño, seguido de los factores de cumplimiento y por último las fortalezas establecidas en la Evaluación del Desempeño.

Nota: Para la evaluación de los funcionarios adscritos al Despacho del Gobernador se tomará como puntaje el puntaje promedio, resultante de la evaluación general de la administración departamental dada por la Oficina de Control Interno.

En el caso de los funcionarios que prestan sus servicios en los centros educativos, pagos con recursos del sistema general de participaciones se tomará la evaluación de la Secretaría de Educación

14.3 ELECCION DEL MEJOR DE LOS MEJORES SERVIDORES

Será seleccionado por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación y la Comisión de Personal, el mejor de los mejores funcionarios de carrera administrativa, del listado conformado por los representantes elegidos en cada uno de los niveles jerárquicos de la Gobernación con el mayor puntaje y que cumpla con los parámetros y factores estipulados en la presente resolución.


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	27 de 32

14.4 FACTOR DEFINICIÓN PUNTAJE OBSERVACIÓN

EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL (EDL) Calificación definitiva	Puntaje Sobresaliente	
	30 puntos	
EDUCACIÓN FORMAL Se calificará con el título de más alto nivel académico. Los puntos no son acumulables dentro del ítem	PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS.	
	Bachiller	3 puntos
	Técnico -Tecnólogo	7 puntos
	Pregrado	12 puntos
	Especialización	16 puntos
	Doctorado- Maestría	20 puntos
EDUCACIÓN NO FORMAL Áreas para tener en cuenta: Administración pública, idiomas, áreas sociales	PUNTAJE MÁXIMO 10 PUNTOS	
	0 a 30 horas	3 puntos
	31 a 60 horas	4 puntos
	61 a 100 horas	6 puntos
	101 a 200 horas	8 puntos
	Más de 200 horas	10 puntos
EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR SECRETARÍAS U OFICINAS Se tiene en cuenta calificación de la Secretaría u oficina, aplicado al último período	PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS	
	50-60	5 puntos
	61-70	7 puntos
	71-80	12 puntos
	81-90	16 puntos
	91-100	20 puntos
EVALUACIÓN CALIDADES HUMANAS Se tiene en cuenta calificación de la Secretaría aplicada mediante encuesta, con criterios como compromiso, responsabilidad, compañerismo.	PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS	

Los ítems para tener en cuenta en caso de empate son:

ÍTEM	PUNTAJE
Evaluación del Desempeño Laboral	40%
Puntaje por Votación	40%
Análisis de las Historias Laborales	20%

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	28 de 32


14.5 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN

El equipo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los Equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad (Parágrafo del Artículo 77 Decreto 1227 de 2005).

El nivel de excelencia de los Grupos de Trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como Equipo de Trabajo. (Artículo 78 Decreto 1227 de 2005).

Para la elección anual del mejor Grupo de Trabajo en niveles de excelencia, se tendrá en cuenta los siguientes requisitos:

- Los integrantes inscritos del grupo de trabajo deberán ser de carrera Administrativa.
- Los proyectos u objetivos deben estar inscritos dentro de las metas del Plan de Desarrollo Departamental en la fecha que disponga la Dirección de Talento Humano de la Gobernación.
- Que el proyecto u objetivos inscritos, se encuentre concluido en el año inmediatamente anterior según lo dispuesto en el artículo 82 del Decreto 1227 de 2005.
- Diligenciar el formato de la Guía ejecutiva diseñada para tal fin por la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación y presentarlo ante esta dependencia en la fecha estipulada.
- El Secretario de Despacho avalará la inscripción del Grupo de Trabajo de su respectiva Secretaría, ante la Comisión de Personal por medio de oficio.
- Se inscribirá por Secretaría sólo un (1) Grupo de Trabajo.
- La elección del mejor grupo de trabajo se realizará por parte de la Comisión de Personal, en audiencia pública, con la presencia de funcionarios de carrera previa convocatoria, con el fin de que cada Grupo de Trabajo inscrito exponga su proyecto, en un término de treinta (30) minutos.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	29 de 32

Se fijan los siguientes valores cuantitativos para la elección del mejor Grupo de Trabajo, así:

ITEM	PUNTUACIÓN
Exposición	10 puntos
Impacto social	30 puntos
Innovación y creatividad	30 puntos
Recurso Financiero	10 puntos
Trabajo en Equipo	20 puntos

Las exposiciones serán evaluadas por la Comisión de Personal de acuerdo con los parámetros y puntuación establecidos.


La Comisión de Personal seleccionará, en estricto orden de mérito, a los mejores Grupos de Trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas; este resultado se registrará en acta suscrita por los miembros de la comisión de Personal y enviada al Señor Gobernador para que mediante acto administrativo formalice la elección del mejor Grupo de Trabajo.

Si hay empate, la Comisión de Personal debe dirimir el mejor dentro de los postulados.

15. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS

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

1. La selección y la asignación de incentivos se basarán en los registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
2. En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.
3. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
4. Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la historia laboral.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS	CÓDIGO	AP-AI-PL-02
		VERSIÓN	9
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	30 de 32

16. PROHIBICIONES

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

Nota: El presente programa es susceptible de ajustes y/o modificaciones frente a las actividades a realizar, dependiendo de las condiciones de clima, seguridad, escenarios disponibles, costos, disponibilidad presupuestal, situaciones de emergencia o salud pública, entre otras. La Dirección de Talento Humano hará los ajustes respectivos en caso de ser necesario.

LUISA FERNANDA TRASLAVIÑA AMADO
Directora Administrativa de Talento Humano

EDILIA QUINTERO RUEDA
Coordinadora Grupo Bienestar Social Laboral

Nota: Los documentos originales firmados se encuentran en la Dirección de Talento Humano/Grupo de Bienestar Social Laboral.