

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 1 de 30</b>



# PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL 2020

	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
<b>Firma</b>			
<b>Nombre</b>			
<b>Cargo</b>			

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 2 de 30</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1. Presentación
2. Diagnóstico de Necesidades
3. Marco Normativo
4. Sistema de Estímulos
  - 4.1 Finalidad
  - 4.2 Fundamentos
  - 4.3 Componentes
  - 4.4 Competencias y responsabilidades
  - 4.5 Política en el desarrollo del Sistema de Estímulos
  - 4.6 Manual Operativo Sistema de Gestión
  - 4.7 Apropiación de Recursos
5. Programa de Bienestar Social
  - 5.1 Objetivos
    - 5.1..1 General
    - 5.1..2 Específicos
  - 5.2 Proceso de gestión del programa de bienestar
  - 5.3 Beneficiarios y Responsables
    - 5.3..1 Beneficiarios
    - 5.3..2 Responsables
  - 5.4 Áreas de Intervención
    - 5.4..1 Área De Protección Y Servicios Sociales
    - 5.4..2 Área de Calidad de Vida Laboral
  - 5.5 Plan de Incentivos
    - 5.5..1 Tipos de planes de incentivos
    - 5.5..2 Plan De Incentivos Pecuniarios Y Procedimiento Para Su Otorgamiento
    - 5.5..3 Plan De Incentivos No Pecuniarios Y Procedimiento Para Su Otorgamiento
    - 5.5..4 Requisitos Para Tener Derecho A Los Incentivos Funcionarios De Carrera.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 3 de 30</b>

## 1. PRESENTACIÓN

El Programa de Incentivos y Bienestar Social que a continuación se presenta, como componentes del Sistema de Incentivos, busca responder las necesidades y expectativas de los funcionarios de la Gobernación del Huila, identificadas a través de la realización de un diagnóstico, en cumplimiento a las estrategias planteadas por la Administración, propuestos en el Plan de Desarrollo para la vigencia 2020-2023.

Con el fin de contribuir al logro de estos objetivos institucionales, a partir del análisis de los procesos que actualmente se adelantan en la entidad y fortalecer la gestión institucional hacia una mayor efectividad, se hace necesario reconocer al servidor público como el factor decisivo para que el servicio sea una respuesta verdadera y oportuna a los requerimientos de la comunidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, normas hoy compiladas en el Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos y los define como aquellos procesos 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 del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

De esta manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de protección, ocio, salud, vivienda, recreación, cultura, educación, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, y así contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 4 de 30</b>

## 2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar de la Gobernación del Huila se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan de Desarrollo y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así a fortalecer el clima laboral de la entidad.

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2020, se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan de Bienestar y Cronograma de Actividades.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

De la encuesta diagnóstico necesidades de capacitación, incentivos, bienestar y salud ocupacional de los funcionarios de la Administración Central Departamental – año 2020, se puede observar que 116 personas diligenciaron la encuesta.

Adicional a este dato, se determina que la mayor participación corresponde a los funcionarios de Carrera Administrativa con un 59% por ciento, frente al 38% de provisionales y 3 % de Libre Nombramiento y Remoción.

Por su parte cabe resaltar que el Programa de Incentivos y Bienestar es reconocido y muy importante para los funcionarios de la Planta Central Departamental, pero se enfatiza el hecho de que los funcionarios observan Interés por implementar las actividades allí programadas, pero consideran que existen pocos recursos para ejecutar a cabalidad.

Inmerso en la encuesta, se midió la opinión respecto a la implementación del teletrabajo, donde los funcionarios consideran beneficioso su implementación en la Entidad específicamente en sus puestos de trabajo, dando como puntaje de aceptación un 56%.

Frente a Las capacitaciones que desearían recibir los funcionarios, las de mayor impacto que prefirieron los funcionarios de planta de la entidad para un mejor desempeño de sus funciones en la Gobernación del Huila, fueron:

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 5 de 30</b>

Etiquetas de fila	Numero de Encuestados
Supervisión de Contratos Estatales	36
Contratación Estatal	26
Riesgos Laborales y Salud en el trabajo	22
SECOP II	22
Formulación de Proyectos	21
Administración Pública	18
Mejoramiento continuo	18
Formulación de proyectos	18
Archivo y Gestión Documental	17
Evaluación del Desempeño	16
Pensión de Sobrevivencia	13
Calidad de la atención y servicio	12
Derecho disciplinario	12

Ahora bien, respecto a los Incentivo, de acuerdo con los datos obtenidos en la muestra se evidencia que de los 116 funcionarios que diligenciaron la encuesta, a la mayoría les gustaría recibir como INCENTIVOS PARA CAPACITACION: El mayor porcentaje fue Bono para educación profesional y/o postgrado con un 67% y Bono para manualidades y técnicas decorativas con un 24%.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 6 de 30</b>

### 3. MARCO NORMATIVO

**3.1. 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, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

**3.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.** Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 7 de 30</b>

cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

### 3.3. Decreto 1083 de 2015

**Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos 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

**Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. 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, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 8 de 30</b>

Para los efectos de este párrafo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción, de los niveles profesional, técnico y asistencial y de carrera administrativa. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

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

**Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 9 de 30</b>

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el 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.

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo 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.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 10 de 30</b>

resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo 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.

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 11 de 30</b>

de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 12 de 30</b>

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

**3.4. Ley 1952 de enero/2019,** en los numerales 4 y 5 del artículo 37 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 13 de 30</b>

#### 4. SISTEMA DE ESTIMULOS

Mediante Decreto Ley 1567 de 1998 reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de abril 21 de 2005, art. 69 y Ss. se establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, señalando que estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos cuyo propósito es el de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de sus labores y contribuir al cumplimiento de los resultados propuestos por las Instituciones.

##### 4.1. FINALIDAD

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
- Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

##### 4.2. FUNDAMENTOS

Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

- **Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal;

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 14 de 30</b>

- **Equidad y justicia.** Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando;
- **Sinergia.** Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;
- **Objetividad y transparencia.** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;
- **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos;
- **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

#### 4.3. COMPONENTES

El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

- **Políticas públicas.** Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de Gestión del Talento Humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana;
- **Planes.** La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 15 de 30</b>

función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento;

- **Disposiciones legales.** Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades;
- **Entidades.** El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:
  - ✓ Directoras del sistema;
  - ✓ Coordinadoras o proveedoras;
  - ✓ Ejecutoras;
  - ✓ Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

#### 4.4. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES

El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

- **El Departamento Administrativo de la Función Pública.** Ejercerá la dirección del sistema; para ello formulará las políticas de administración pública, de desarrollo del talento humano y de bienestar social que orienten el sistema; asesorará sobre la materia y fomentará la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;
- **Entidades públicas** de protección y servicios sociales. Facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas especiales para el desarrollo de programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 16 de 30</b>

- **Entidades públicas del orden nacional y territorial.** Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales;
- **Comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado.** Participarán en el diseño y la ejecución de programas.

#### 4.5. POLÍTICAS EN EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.

- Los Programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos y a sus familias, en tanto el presupuesto de la entidad lo permita. (Decreto 1083 de 2015).
- La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social, dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: 1) Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad y 2) Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicios. (Art. 73 Decreto 1227 de 2005).
- Para efectos de los programas de protección y servicios sociales, se entenderá por familia el cónyuge o compañero (1) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de dieciocho (18) años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Parágrafo 2 del art. 70 del Decreto 1227 de 2005).
- Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales, no podrán suplir las responsabilidades asignadas por Ley a las Cajas de Compensación familiar, las EPS, los Fondos de Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales. (Art. 71 del Decreto 1227 de 2005).
- No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura, la adquisición de bienes inmuebles y Contratos de Prestación de servicio en modalidad Directa. (art. 72 Decreto 1227 de

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 17 de 30</b>

2005).

- Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

#### 4.6. MANUAL OPERATIVO SISTEMA DE GESTIÓN

Con la entrada en vigencia de la Ley 1753 de 2015, el cual integró en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad de que trata la Ley [872](#) de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley [489](#) de 1998, reglamentado por el Decreto 1499 de 2017 e implementado por el Departamento del Huila mediante Decreto Departamental 0364 de 2018, esta entidad territorial creó el **COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA**, el cual preservó funciones respecto al bienestar e incentivos que venía desplegando el desaparecido Comité de Bienestar.

Así las cosas el Departamento del Huila en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano definida en el modelo integrado de MIPG, pretende implementar acciones con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:

(...)

- Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

(...)

Por lo tanto resulta importante para nuestra entidad implementar acciones para el desarrollo, como la descrita anteriormente, que visualiza una serie de rutas plasmadas en el Manual Operativo del Sistema de Gestión del MIPG, construido por el Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional de la Presidencia de la República, las cuales se relacionan precisamente con el estado de la felicidad del funcionario así:

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 18 de 30</b>

“– Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho.

Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.”

En ese orden de ideas, no es de ahora que el Departamento del Huila – Secretaria General ha venido implementando para cada vigencia un Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, precisamente porque nuestra entidad considera que es de suma importancia, que los empleados cuenten con espacios importantes en el desarrollo de su vida laboral para concretizar el aumento significativo de la calidad y la productividad en el trabajo, como resultado de funcionarios felices y debidamente capacitados, que finalmente conduzcan a una ruta del servicio a los ciudadanos que encuentren satisfacción con nuestros servicios.

#### 4.7. APROPIACIÓN DE RECURSOS

El valor destinado inicialmente para el desarrollo del programa, Bienestar Social e Incentivos para la vigencia del año 2020 se estableció en **TRESCIENTOS OCHENTA MILLONES DE PESOS (\$380.000.000) Mcte.**, sin embargo, para la ejecución total del programa de bienestar social e incentivos se requiere un aproximado de recursos entre **SEISCIENTOS a SETECIENTOS MILLONES DE PESOS MCTE**, por lo tanto la modificación al proyecto a fin de dar cumplimiento total al plan estará ligada necesariamente a la adición de otros recursos que por superávit - Multas y Sanciones, impuestas a Servidores Públicos.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 19 de 30</b>

## 5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Laboral de la Gobernación del Huila, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, a fin de favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece que la creación de los programas de bienestar social e incentivos debe organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.

Para cumplir con este cometido, el Área de Talento Humano, aplicó en una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los funcionarios y su grupo familiar.

Los resultados del instrumento aplicado, permitieron tener un diagnóstico de las necesidades de bienestar y proponer el Plan de Bienestar para la vigencia 2020 para contar con un Talento Humano competente innovador y motivado.

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2020, se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, en el Plan de Desarrollo y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral.

Todos los empleados de la Institución y sus familias, tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal.

### 5.1. OBJETIVOS

#### 5.1.1. GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 20 de 30</b>

Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios y que se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, satisfaciendo sus necesidades, la de su grupo familiar y contribuyendo al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

#### 5.1.2. ESPECIFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 21 de 30</b>

## 5.2. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.

Para el diseño y la ejecución del Programa de Bienestar Social de la Gobernación, se deberá seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- Diseñar programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- Ejecutar el programa en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- Evaluación y seguimiento del programa adelantado, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.
- En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

## 5.3. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES

### 5.3.1. Beneficiarios

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y lo formulado en el proyecto “Fortalecimiento del Desarrollo del Recurso Humano de la Administración Central Departamental del Huila” que determina como población beneficiaria doscientos cuarenta y seis (246) funcionarios, y cuya fuente de información es tomada de la nómina de la oficina de talento humano, el cual presenta como objetivo propósito “Fortalecer la motivación de los Servidores Públicos de la Administración Central Departamental en la participación a las capacitaciones, actividades recreativas, socio-culturales, capacitaciones artísticas, integración e incentivos”.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 22 de 30</b>

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar e Incentivos la población determinada en el mencionado proyecto correspondiente a doscientos cuarenta y seis (246) funcionarios de la Administración Central Departamental, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto el Decreto citado en el primer párrafo, siempre y cuando existan recursos institucionales disponibles.

### 5.3.2. Responsables

La Secretaria General, a través del Área de Gestión Humana, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral, en conjunto con el Comité de Bienestar Social e Incentivos y la Comisión de Personal.

## 5.4. AREAS DE INTERVENCION

Con el fin de promover una atención integral al funcionario y su familia, y propiciar su desempeño productivo, el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la entidad, se enmarcará dentro de las siguientes áreas:

**5.4.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** Esta área será atendida a través de actividades que satisfagan necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, y así mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectadas en el diagnóstico de necesidades y atendiendo la priorización de los mismos, así:

- **Deportiva**

Conforme a las preferencias detectadas en la fase de diagnóstico por parte de los servidores públicos, se evaluará la posibilidad de llevar a cabo durante el año 2020 un (1) encuentro deportivo en diferentes disciplinas, siempre y cuando esta actividad tenga

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 23 de 30</b>

acogida al momento de realizar las inscripciones, y se cuente con disponibilidad presupuestal.

El área de Gestión de Talento Humano, reglamentará su realización en aspectos como arbitraje, uniformes, hidratación, refrigerios, premios, y demás aspectos relacionados.

- **Cultural**

Igualmente y con el ánimo de fomentar las raíces culturales de nuestra región, se continuará realizando con sus funcionarios actividades sociales, de integración, recreación, esparcimiento y cultura con ocasión de las festividades Sanpedrinas, el cual, de acuerdo a la calificación que recibe de satisfacción de la actividad y el deseo de los funcionarios, se seguirá realizando; de igual forma se entregará un RECONOCIMIENTO, en un acto cultural, entre aquellos funcionarios que con más antigüedad en la administración y que demuestren sentido de pertenencia; la premiación, reconocimiento y ejecución será reglamentada por el área de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General.

Por su parte y enmarcado dentro de las actividades que integran a los funcionarios y que son propias de la época Decembrina, se dará continuidad a la actividad denominada Integración de Fin de Año.

- **Viaje Turismo Social**

En la encuesta adelantada por los funcionarios, se evidencio el interés de realizar un viaje de turismo social, teniendo en cuenta el presupuesto asignado, la disponibilidad para este proyecto y el estudio de mercado. Para tal fin podrán visitar otros sitios a nivel nacional e internacional, siendo beneficiarios los funcionarios de carrera administrativa, provisionales y de Libre Nombramiento y remoción pertenecientes a la Planta Central Departamental de la Gobernación del Huila (Numeral 5.3.1 del presente documento). Su ejecución igualmente será reglamentada por el área de Gestión del Talento Humano.

La Administración podrá optar por cualquiera de los destinos de interés de los funcionarios encuestados, de acuerdo al orden de votación.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 24 de 30</b>

El sitio seleccionado se encuentra en el siguiente cuadro:

Destino	Cantidad	Porcentaje
Argentina	34	29%
Costa Rica	28	24%
Cuba	26	22%
San Andrés Isla	10	9%
Ecuador	9	8%
Caños Cristales	5	4%
Santander	3	3%
Cartagena	1	1%

- **Preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios de planta - Programa – Pre pensionado**

En consideración con el Decreto 1567 de 1998, en reconocimiento de la labor ejercida por funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentren en etapa de retiro de la Entidad y que reúnan los requisitos para adquirir el derecho a pensión o retiro forzoso por jubilación, cuyo objetivo principal es el respeto por la dignidad humana, contempla brindar un programa especializado de capacitación, entrenamiento y desarrollo de habilidades basado en: Orientación y adaptación para el retiro buscando una reorientación para el desarrollo personal y profesional con énfasis en la autoconfianza y en la satisfacción del deber cumplido.

La Secretaria General, teniendo en cuenta la Disponibilidad Presupuestal, deberá ofrecer a los servidores públicos que se encuentran en el proceso de adquirir el derecho a la pensión un **Programa Integral de PREPENSIONADOS MI NUEVO PROYECTO DE VIDA**, con el fin de generar espacios de concientización y preparación a la etapa de retiro laboral a través de adquisición de herramientas y conocimiento del manejo del uso del tiempo libre y productivo que permita al pre-pensionado diseñar un nuevo proyecto de vida.

**5.4.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Esta área hace referencia a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, está conformada por unas condiciones laborales óptimas para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores de la Gobernación del Huila, la motivación y el rendimiento laboral, generando un impacto positivo en términos de productividad, como en términos de relaciones interpersonales,

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 25 de 30</b>

haciendo necesario intervenir el clima organizacional y la cultura organizacional.

Por ello y con el ánimo de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral, se implementarán dos (2) estrategias de intervención al clima y la cultura organizacional en la entidad, con la realización de las siguientes actividades:

- **Inducción y Reinducción Corporativa:**

Bajo la metodología de un Proyecto de Aprendizaje en Equipo que permita adaptar a los colaboradores de la Gobernación del Huila, a los cambios organizacionales que se han surtido al interior de la Gobernación, se busca además de fomentar el trabajo en equipo y la readaptación a la cultura organizacional, atender necesidades detectadas en relación con la falta de información, la ausencia de realización de reuniones periódicas de trabajo, mejoramiento de la comunicación organizacional, entre otras.

- **Eventos y Fechas Especiales**

Se institucionalizarán fechas especiales, siempre y cuando se cuente con disponibilidad presupuestal, tales como:

- Encuentro folclórico y cultural
- Viaje Turístico
- Novena de aguinaldos y decoración navideña en las diferentes dependencias.
- Entrega de Incentivos que se realizará a más tardar el 31 de octubre de cada año.
- Actividad de Integración, buscando la participación de los funcionarios con actividades lúdicas culturales alusivas a la época.
- Reconocimiento a los servidores que ostenten la condición de pensionados.
- Servicios de Gimnasio
- Entrega de Anchetas

La realización de estas actividades será apoyada por el área de Gestión del Talento Humano.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 26 de 30</b>

## 5.5. PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos es un componente tangible del sistema de estímulos y deberá orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de SOBRESALIENTE, estructurándolos a partir de planes de incentivos, los cuales se orientan a reconocer los desempeños individuales de los mejores empleados de la entidad y de cada uno de los diferentes niveles jerárquico que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de SOBRESALIENTE, en cumplimiento a la normatividad vigente del Decreto Reglamentario No. 1227 de 2005 y 1083 del 26 de mayo del 2015.

### 5.5.1. TIPOS DE PLANES DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para reconocer el desempeño en niveles de excelencia pueden organizarse en incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, y asistencial, tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

### 5.5.2. PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y PROCEDIMIENTO PARA SU OTORGAMIENTO.

Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo de la Gobernación del Huila.

El valor de dicho reconocimiento estará sujeto a Disponibilidad Presupuestal, y corresponderá a (5) cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 27 de 30</b>

El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la Gobernación del Huila en su totalidad y en efectivo al equipo de trabajo seleccionado.

Para seleccionar al mejor equipo de trabajo de la Entidad, se procederá de la siguiente manera:

- La Gobernación del Huila convocará a los empleados de carrera administrativa de los diferentes procesos o áreas de trabajo para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo que hayan sido concluidos el año inmediatamente anterior.
- El resultado del trabajo presentado debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante el comité de Bienestar Social y los empleados de la entidad que deseen participar.
- De acuerdo a los proyectos (temática) que se inscriban, se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen, el cual será encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- La Administración de acuerdo con lo establecido en este plan y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

### 5.5.3. PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PROCEDIMIENTO PARA SU OTORGAMIENTO.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 28 de 30</b>

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del diagnóstico, frente a los incentivos deseados por los empleados, y que son orientados a reconocer el desempeño productivo en niveles de SOBRESALIENTE y en el de los mejores equipos de trabajo, la Gobernación adopta dentro de su plan de incentivos, los siguientes:

- 1) **PROGRAMA DE TURISMO SOCIAL:** Se prevé la organización de un (1) viaje de turismo social, de conformidad con el presupuesto asignado; el destino nacional o internacional, será escogido mediante encuesta realizada a los funcionarios beneficiarios del programa, eligiéndose el de mayor votación; serán incluidos pasajes de ida y vuelta, hospedaje y alimentación, este incentivo se entregará previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos previstos para tal fin.
- 2) **BECAS PARA EDUCACION FORMAL:** Para la asignación de este incentivo, la beca podrá ser hasta la suma de seis (6) smmlv. La beca será concedida mediante convenios entre la Gobernación del Huila y las entidades educativas legalmente reconocidas a nivel nacional e internacional para adelantar estudios hasta por un (1) año.
- 3) **COMISIONES:** Para el otorgamiento de este incentivo, se tendrán en cuenta las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan.
- 4) **PARTICIPACION EN PROYECTOS ESPECIALES:** La asignación de este incentivo, estará sujeto a los criterios determinados por el Área de Talento Humano quien tendrá en cuenta los planes y objetivos institucionales, así como los resultados esperados del proyecto para el desarrollo de la entidad y el aporte a la ciencia.
- 5) **RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS:** Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.
- 6) **ENCARGOS:** Para la asignación de este estímulo se tendrán en cuenta las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan.
- 7) **BONOS :** El otorgamiento de los Incentivos de Bonos estará sujeto a la calificación de la Evaluación de Desempeño del año inmediatamente anterior y se realizará por dependencia a los funcionarios del nivel Profesional, Técnico y Asistencial, que cumplan los requisitos establecidos en el Acto Administrativo que expida la Secretaria General y

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 29 de 30</b>

demás lineamientos nacionales. El valor del bono está sujeto a disponibilidad presupuestal y el estudio de mercado.

Valor	Porcentaje
<b>Bonos</b>	<b>66%</b>
Programas de turismo social	<b>16%</b>
Participación en proyectos especiales	<b>7%</b>
Comisión de Servicios	<b>6%</b>
Reconocimiento Público	<b>5%</b>

## RESULTADO DE INCENTIVOS

### 5.5.4. REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LOS INCENTIVOS FUNCIONARIOS DE CARRERA.

Para participar de los incentivos institucionales los funcionarios deberán reunir los siguientes requisitos:

- 1) Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad, no inferior a un (1) año.
- 2) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- 3) Acreditar nivel **Sobresaliente** en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Para la selección y entrega de incentivos se adelantará el siguiente procedimiento:

A partir del 30 de julio de cada año y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, la oficina de Gestión del Talento Humano, socializará a la Comisión de Personal el listado de los empleados de la entidad cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente del periodo terminado inmediatamente anterior y cumplan con los requisitos establecidos, a fin de dar inicio al proceso de selección de los mejores

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código:SGN-C032-PLAN03</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>13 de mayo de 2020</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>Versión: 2</b>
		<b>Página 30 de 30</b>

empleados de carrera de la entidad y por cada uno de los niveles jerárquicos; así mismo a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.

La oficina de Gestión de Talento Humano de la Secretaria General señalará la fecha en la que se realizará la entrega de los incentivos. De acuerdo con la encuesta realizada, se realizará la entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los funcionarios y equipos de trabajo por dependencias o áreas. Dicha fecha no podrá ser superior al 31 de octubre.

Valor	Cantidad	Porcentaje
<b>Dependencias</b>	<b>81</b>	<b>70%</b>
En general	33	28%
Nivel Jerárquico	2	2%
total	116	100%

Parágrafo: El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente acto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera, y la entrega de los incentivos para los empleados de Libre Nombramiento y Remoción se realizara por sorteo.

De todo lo actuado, la Administración dejará constancia en el acta correspondiente.

## 6. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Vigencia	Identificación de los cambios	Responsable
1	31 de enero de 2020	Primera versión	Líder de Talento Humano y Secretario General
2	13 de mayo de 2020	Se modificaron los Ítem 4 y 5	Líder de Talento Humano y Secretario General