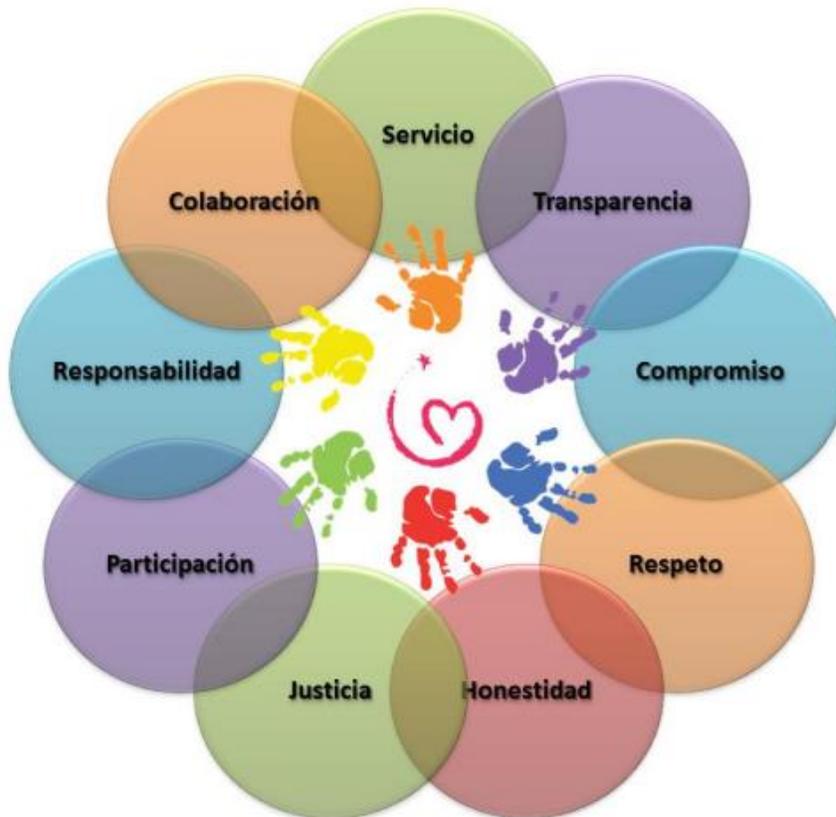


<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 1 de 58</p>

**PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO”
AÑO 2023**



	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FIRMA			
NOMBRE	Dagoberto Gonzalez Trujillo	Jose Herlandy Fernandez Charry	Liza Adriana Carvajal Franco
CARGO	Profesional Universitario	Profesional Universitario	Secretaria General

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 2 de 58</p>

Contenido

INTRODUCCION.....	4
1. OBJETIVOS.....	6
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	6
2. EVALUACIÓN Y DIAGNOSTICO:.....	7
2.1 RESULTADO EVALUACION ACTIVIDADES 2022	7
2.2 ANÁLIS DE DIAGNOSTIVO - MATRIZ DOFA.....	11
2.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DIAGNOSTICO Y DETECCIÓN DE NECESIDADES.....	14
3. PROPOSITO.....	25
4. MARCO NORMATIVO	26
5. ESTRATEGIAS (PROYECTO DE VIDA, ENLACES DE INTEGRIDAD, SALUD MENTAL, VITALIDAD, AMBIENTES SEGUROS).....	34
5.1 ESTRATEGIA PROYECTO DE VIDA	35
5.1.1 ACTIVIDAD PREPENSIONADOS- DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	35
5.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL	37
5.2.1 <i>CÓDIGO DE INTEGRIDAD</i>	37
5.3 SALUD MENTAL- ENTORNO LABORAL SALUDABLE -	37
5.4 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR- VITALIDAD.....	38
5.5 AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO	39
6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ES INCENTIVOS	41
6.1 INDICADOR - EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....	42
6.2 CARACTERIZACION DE LA PLANTA CENTRAL.....	42
6.3 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA EDAD.....	42
6.4 DRISTRIBUCIÓN POR GENERO.....	43
6.5 DISTRIBUCION DE LA PLANTA SEGÚN EL TIPO DE CARGO	44
6.6 CARACTERIZACION PLANTA DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES SGP.....	44
6.6.1 TIPO DE VINCULACIÓN	44
6.6.2 VINCULACIONES POR CARGO.....	45

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 3 de 58</p>

6.6.3	EDADES DE FUNCIONARIOS- SGP	45
6.6.4	CLASIFICACION POR SEXO- SGP.....	46
7	PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.	47
7.1	Objetivo General	47
7.2	Objetivos Específicos.....	48
7.3	Beneficiarios.....	48
7.4	Tipos de incentivos.....	48
7.4.1	Incentivos no pecuniarios	48
7.4.2	Incentivos pecuniarios.....	49
7.5	Requisitos para participar en el plan anual de incentivos	49
7.6	Estrategia del plan anual de incentivos.....	50
7.7	Estrategia mejores Servidores Públicos	50
7.8	Estrategia equipos de trabajo	51
7.8.1	Requisitos	52
7.8.2	Convocatoria y presentación de la propuesta	53
7.8.3	Equipo evaluador – Criterios.....	53
7.8.4	Funciones del equipo evaluador	54
7.8.5	Informe final y sustentación.....	55
7.8.6	Justificación de la propuesta:.....	55
7.8.7	Criterios de desempate:	56
7.8.8	Condiciones de los Proyectos.....	56
7.8.9	Designación de evaluadores y seguimiento al proceso:	57

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 4 de 58</p>

INTRODUCCION

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL HUILA VIGENCIA 2023, formulado de acuerdo a las necesidades y el querer de los funcionarios, detectadas en la encuesta general realizada a los servidores de la Entidad; dicha necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, culturales y cambios sociales, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

El pilar fundamental de la Gobernación del Huila, es su Talento Humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima, metas institucionales y cultura del funcionario en la resistencia al cambio, al igual que, la no participación de las actividades programadas por la Gobernacion en temas de Bienestar.

La Secretaria General- Talento Humano, presenta el Plan de Bienestar social e Incentivos para la vigencia 2023, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar, calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 5 de 58</p>

Para la vigencia 2023, se busca fortalecer la estrategia (proyecto de vida, enlaces de integridad, salud mental, vitalidad, ambientes seguros), mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el Programa Nacional de Bienestar, las necesidades detectadas bajo la encuesta general de detección de necesidades y los resultados generales de la aplicación de la encuesta de clima y cultura organizacional de la Gobernación del Huila.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 6 de 58</p>

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar actividades, que Contribuyan al mejoramiento continuo de las actitudes de los Funcionarios que se resisten al cambio y a la no participación de las actividades; renovando la calidad de vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos de la Gobernación del Huila, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración, salud física, emocional y mental, buscando que estos contribuyan a fortalecer el sentido de pertenencia hacia la Entidad.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

-  Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la planta central de la Gobernación y los funcionarios Financiados por el SGP; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.

-  Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en la Gobernación.

-  Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 7 de 58</p>

2. EVALUACIÓN Y DIAGNOSTICO:

Durante esta esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos ejecutado en la vigencia 2022, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información tales como la matriz DOFA y los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2023

Una vez enlazado el plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con el de Seguridad y Salud en trabajo, con la finalidad es implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

PESVA (proyecto de vida, enlaces de integridad, salud mental, vitalidad, ambientes seguros) se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de la Gobernación del Huila. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

2.1 RESULTADO EVALUACION ACTIVIDADES 2022

Se realizó la encuesta de evaluación de actividades mediante el siguiente link <https://docs.google.com/forms/d/1TOtjGnwooeTfaF4ZUyR2CdEsP09yjpamYLjzOIKKPVo/edit#responds>, arrojando los siguientes porcentajes de calificación para cada actividad.

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	 Código: SGN-032-PLAN05
Fecha Aprobación 27 enero de 2023	PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023	Versión: 1 Página 8 de 58

ACTIVIDAD	BUENO	REGULAR	EXCELENTE	NO PARTICIPE
APOYO A CICLISTAS	21.5%	2.8%	6%	70.1%
CONVENIOS GIMNASIOS	34.6%	3.7%	35.5%	26.2%
VACACIONES RECREATIVAS	24.3%	1.9%	10.3%	63.6%
FERIA DE TALENTOS	39.3%	1%	21.5%	38.3%
SALUD MENTAL YOGA	38.3%		1.5%	44.9%
CONVENIO SALUD VISUAL	46.7%	10.3%	43%	
CONVENIO SALUD ORAL	47.7%	18.7%	33.6%	
MEDICINA ALTERNATIVA	58.9%	21.5%	19.6%	
ACTIVIDAD LUDICA SAN PEDRO	51.4%	14%	23%	11.2%
CINE CULTURAL	32.7%	1.9%	11.2%	54.2%
CLUB LECTURA	30.8%	2.8%	8.4%	57.9%
PLAN INCENTIVOS	22.4%	15%	62.6%	
PROGRAMA TURISMO SOCIAL	28.7%	13%	58.3%	
HORARIOS FLEXIBLES	41.7%	11.1%	47.2%	
CAPACITACION HABILIDADES BLANDAS	55.6%	11.1%	33.3%	
SERVIDOR PUBLICO	62%	13%	25%	
BIENESTAR ESPIRITUAL	47.2%	10.2%	42.6%	

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
Fecha Aprobación 27 enero de 2023	PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023	Código: SGN-032-PLAN05
		Versión: 1
		Página 9 de 58

DIA CUMPLEAÑOS	40.7%	13%	46.3%	
EDUCACION SUPERIOR	31.5%	6.5%	13%	49.1%
CURSOS CLIMA ORGANIZACIONAL, COCINA SALUDABLE	39.5%	5.6%	13.9%	40.7%
PREPARACION Y ADAPTACION RETIRO LABORAL	35.2%	9.3%	14.8%	35.2%
ANCHETA NAVIDEÑA	46.3%	8.3%	45%	
FERIA VIVIENDA	37%	3%	13.9%	46.3%

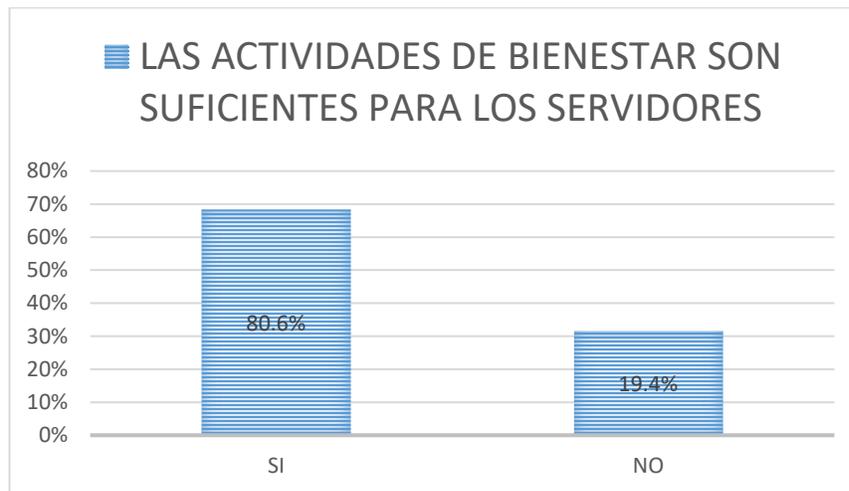
Las actividades con mayor participación entre los 108 servidores que diligenciaron la encuesta son:

- Actividades Espirituales (Eucaristías)
- Actividad integración Sampedrina
- Campañas de Salud
- Jornadas recreativas
- entrega anchetas
- incentivos
- Viaje de turismo social.

¿Cree que las actividades de Bienestar son suficientes para los Servidores?

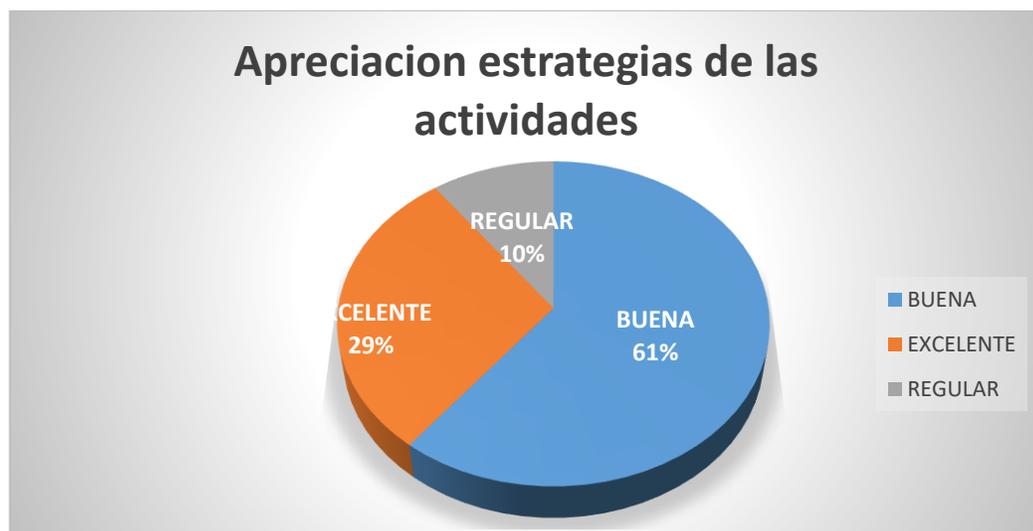
De los 108 funcionarios que resolvieron la encuesta, el 80,6% manifestaron que SI son suficientes las actividades de Bienestar y un 19,4% por ciento manifestaron que NO

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 10 de 58</p>



En general ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por el grupo de talento Humano - Bienestar en la vigencia 2022?

Los 108 funcionarios que participaron en la encuesta, apreciaron que las actividades realizadas en Bienestar social el 60% manifestaron que eran buenas, el 29% excelentes y el 10% regulares.



<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 11 de 58</p>

2.2 ANÁLISIS DE DIAGNOSTICO - MATRIZ DOFA

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>DIAGNOSTICO DOFA</p>	<ul style="list-style-type: none"> *La entidad pública presenta gran disposición a la formación y bienestar social de sus colaboradores *Se dispone de espacios físicos y equipos para los diferentes puestos de trabajo. *Estabilidad laboral durante el periodo electivo. *Trabajo en equipo *Se encuentran funcionarios con alto sentido de pertenencia por la entidad y su puesto de trabajo *Se realizan convenios institucionales generando apoyo al desarrollo de las actividades. *servidores de la entidad incentivados mediante el desarrollo de los Programas de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos *convenios con entidades para realizar actividades con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores 	<ul style="list-style-type: none"> *Las situaciones que se presentan en los puestos de trabajo hacen que la gestión de Bienestar social en muchos casos pase a un segundo plano y no se preste importancia. *Demora en la aceptación de utilización de recursos destinados para el bienestar social de los servidores públicos. *reducción de Recursos para la ejecución de actividades *incumplimiento en la realización de las actividades

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 12 de 58</p>

	*espacios de participación y opinión para los servidores (mesas de trabajo y encuestas)	
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
<p>*Existe conciencia de la Administración sobre la importancia del bienestar de sus colaboradores para el cumplimiento de los objetivos de la organización</p> <p>*La organización está comprometida con la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores en cuanto a la disposición de espacios, estructura y necesidades físicas de los puestos de trabajo</p> <p>*Capacitación al Talento Humano de la entidad frente a los diferentes temas relacionados con clima organizacional, Seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>*Implementar estrategias, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.</p>	<p>*Desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.</p> <p>*Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post-pandemia (SG-SST)</p>
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
<p>*No aplicación de sistema de Auditoria de control para la selección y contratación de personal</p>	<p>Promover actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse al logro de los</p>	<p>promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando</p>

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 13 de 58</p>

<p>*Incumplimiento en la ejecución total del Plan de Bienestar Social e incentivos, por falta de recursos económicos *Falta de Interés de los funcionarios en participar en las actividades programadas del plan de Bienestar</p>	<p>objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.</p>	<p>la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor</p>
---	--	--

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 14 de 58</p>

2.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DIAGNOSTICO Y DETECCIÓN DE NECESIDADES.

Dando cumplimiento a lo establecido en la Constitución Política de Colombia, en la Ley 909 de 2004, 1857 de 2017, en los Decretos Nos. 1567 de 1998, 1083 de 2015, 1499 de 2017; así como, en los Acuerdos y el Plan Nacional de Bienestar social, Servidores saludables y Entidades sostenibles, expedido por El Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de bienestar e incentivos y en las demás disposiciones normativas concordantes; con el fin de resaltar la importancia del Talento Humano, Bienestar social y en pro de coadyuvar con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su núcleo Familiar, se realizó Encuesta Virtual con el fin de evaluar las actividades del año 2022 y del diagnóstico para el programa de bienestar del año 2023, aplicada a través de la EXTRANET el día 15 de diciembre del año 2022, por medio del link <https://forms.gle/rQtEfRmrhQrZHcZK8> y la encuesta de fecha 13 de enero 2023 publicada mediante la extranet y correos electrónicos por medio del link <https://docs.google.com/forms/d/1vChYzSapDBUPU5iWGrLx4eopZCelXjoelnhPkyR6Ec/edit>.

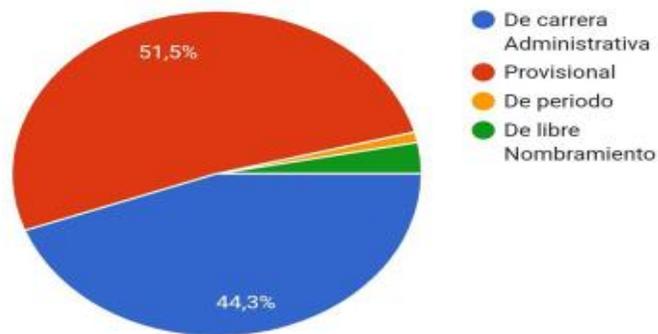
De acuerdo con el análisis realizado, se obtuvieron los siguientes resultados que sirven como insumo para la formulación del Plan de bienestar social e incentivos:

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 15 de 58</p>

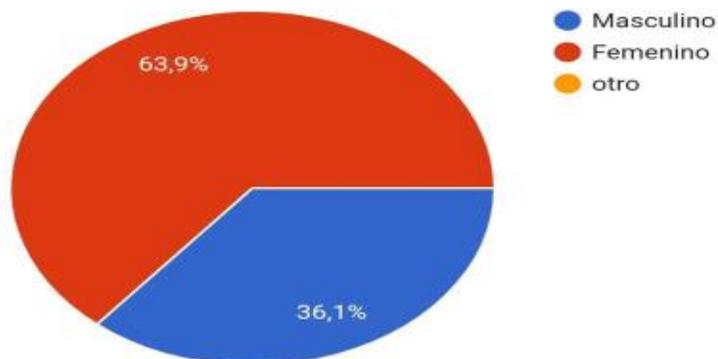
TIPO VINCULACION



MUESTRA 100 FUNCIONARIOS

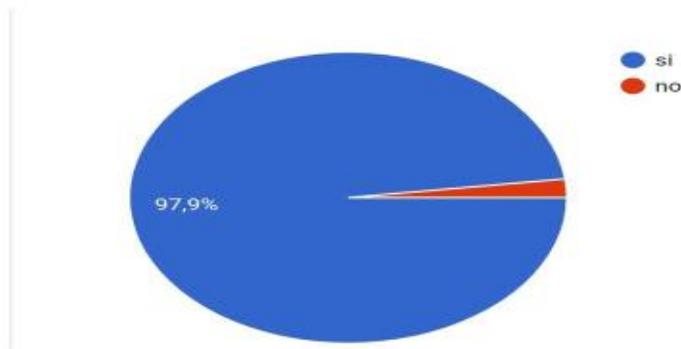


SEXO

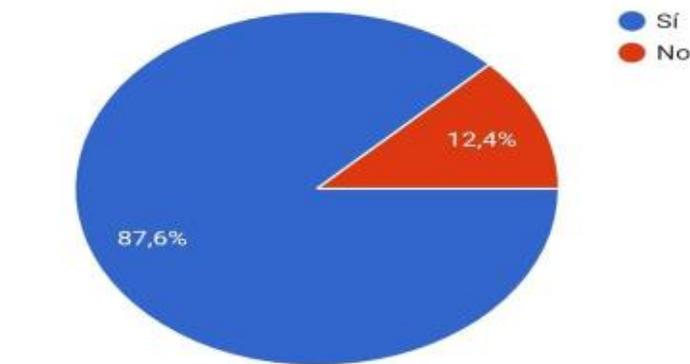


<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 16 de 58</p>

¿LE INTERESARÍA SEGUIR RECIBIENDO, A TRAVÉS LA EXTRANET, PIEZAS INFORMATIVAS RELACIONADAS CON EL BIENESTAR PERSONAL Y FAMILIAR?



SON SUFICIENTES LOS MEDIOS UTILIZADOS POR LA ENTIDAD PARA INFORMAR SOBRE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR?

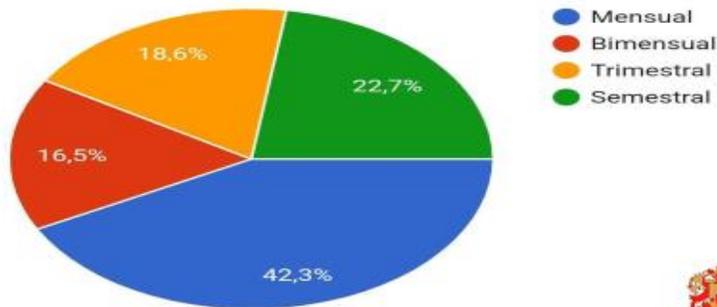


<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 17 de 58</p>

¿LE GUSTARÍA CONTINUAR PARTICIPANDO EN LAS ACTIVIDADES QUE PROPONE BIENESTAR EN COMPAÑÍA DE SU GRUPO FAMILIAR?

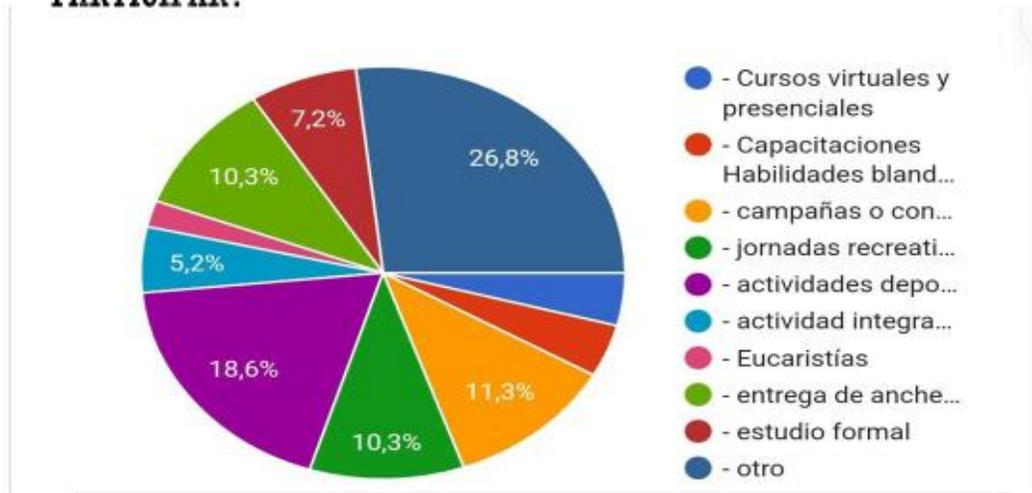


¿CON QUÉ FRECUENCIA LE GUSTARÍA QUE SE REALIZARAN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR?



<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 18 de 58</p>

¿EN CUÁL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DESEA PARTICIPAR?

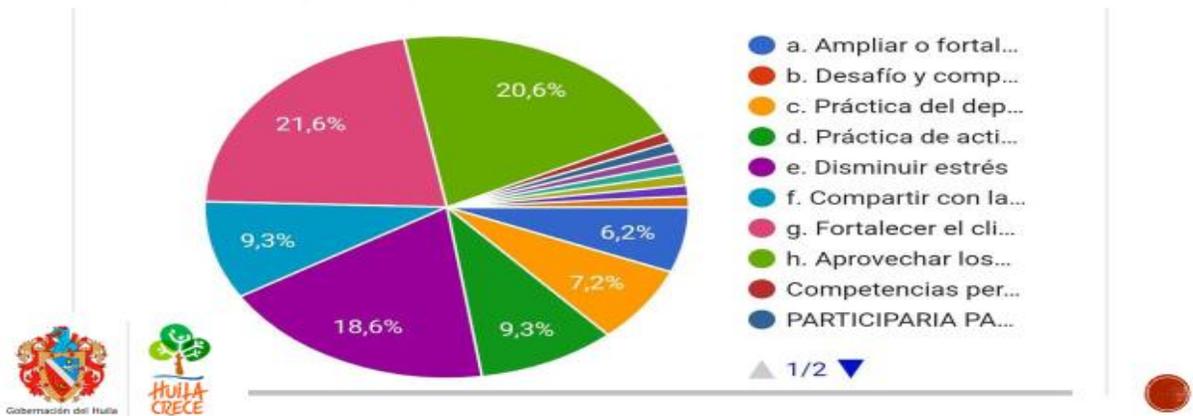


ACTIVIDADES ADICIONALES SOLICITADAS POR LOS FUNCIONARIOS

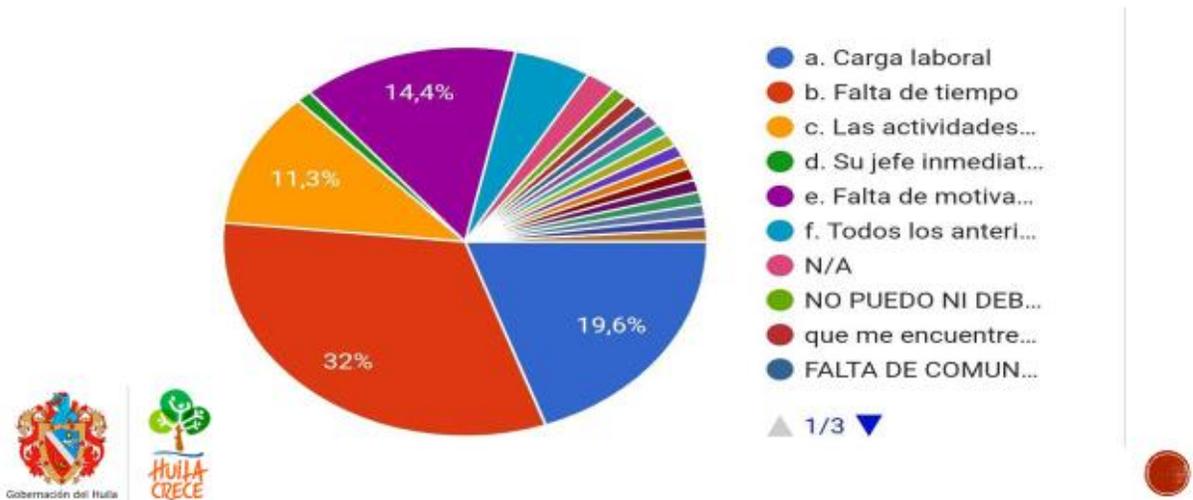
- ACTIVIDADES DEPORTIVAS, NO SÓLO GIMNASIO, FUTBOL EN TODAS LAS CATEGORÍAS, NATACIÓN, CICLISMO, TEJO, BILLAR, ENTRE OTRAS...
- ACTIVIDADES TURISTICAS
- GIMNASIO, ACTIVIDADES DE INTEGRACION, CAMPAÑAS O CONVENIOS DE SALUD, VIAJE
- FERIA TALENTOS
- VIAJE DE TURISMO SOCIAL

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <hr/> <p>Versión: 1</p> <hr/> <p>Página 19 de 58</p>

¿PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL POR LOS SIGUIENTES MOTIVOS?



¿POR CUAL DE ESTOS MOTIVOS NO PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?



<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 20 de 58</p>



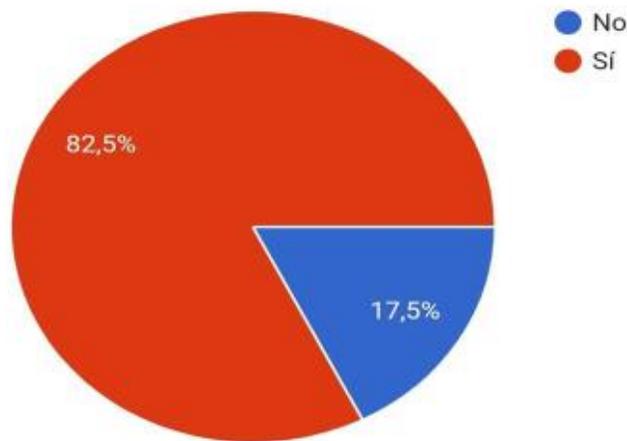
¿EN QUÉ TEMAS LE GUSTARÍA QUE SE FORTALECIERAN LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR EN EL 2023?

- * Actividades con la familia
- * Turismo, deporte, estudios académicos formales
- * Viaje turístico
- * Actividades de integración
- * Actividades de salud
- * Actividades deportivas
- * Actividades para el mejoramiento y fortalecimiento del clima laboral.
- * Actividades recreativas y de conocer nuevos lugares nacionales e internacionales
- * Actualicen el horario de trabajo -jornada laboral que es de 47 horas
- * Apoyar estudio para especializaciones
- * Apoyo para estudio de especialización, apoyo para planes de vivienda
- * Capacitaciones habilidades blandas, servidor público
- * Incentivos
- * Especializaciones o maestrías

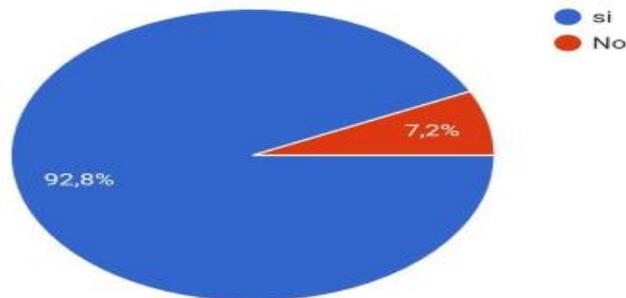


<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 21 de 58</p>

¿CONOCE EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE LA GOBERNACIÓN?

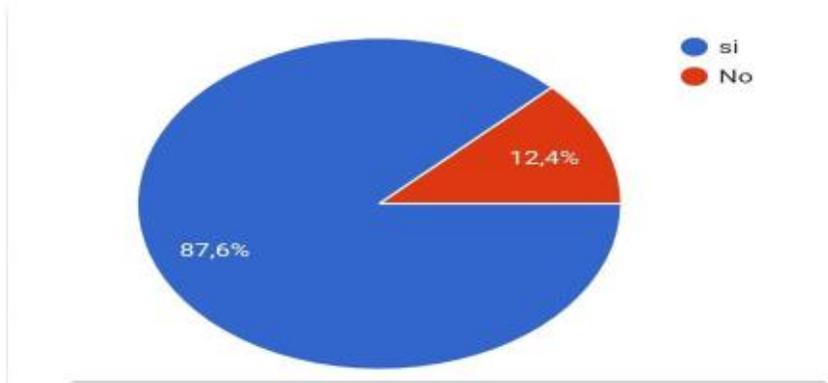


¿EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS ACTUAL CONTRIBUYE A INCREMENTAR SU COMPROMISO Y DESEMPEÑO EN LA ENTIDAD?



<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 22 de 58</p>

¿EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS, FAVORECE EL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE VIDA FAMILIAR?



<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 23 de 58</p>

¿ESTÁ DE ACUERDO QUE LA GOBERNACIÓN TENGA UN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS?



DE ACUERDO AL RESULTADO DE LA ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO:

-  Se debe fortalecer las estrategias en la programación de actividades, que sean de interés para los servidores públicos, con el objetivo de que sean llamativas y generen una mayor participación, todo esto con el fin de tener un mayor alcance en la percepción del nivel de satisfacción de los servidores públicos en cuanto las actividades ejecutadas desde bienestar.
-  A los servidores públicos SI les interesa seguir recibiendo, a través de la extranet, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar.
-  En cuanto a la frecuencia en qué a los servidores les gustaría que se realizaran las actividades de Bienestar indican como resultado que los colaboradores esperan actividades de manera MENSUAL.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 24 de 58</p>

- ✚ La información recibida por cada actividad que se realiza desde bienestar SI es suficiente para la mayoría de los servidores públicos, sin embargo, es importante fortalecer la creatividad de contenido para que genere mayor interés de participación.
- ✚ Los temas en que los servidores públicos están interesados en que se fortalezcan dentro de las estrategias de bienestar se encuentran: Actividades físicas - Gimnasio, Actividades lúdicas y de integración - Ancheta Navideña, Actividades Espirituales (Eucaristías y otros cultos), Viaje de turismo social, Campañas de salud - Visual, Capacitaciones - Cursos Artes y Artesanías.
- ✚ Durante la vigencia 2022, las actividades que fueron de mayor interés y participación para los servidores públicos fueron talleres o capacitaciones, campañas de salud, recreación, feria talentos y programas de turismo. Por lo anterior es importante continuar realizando más convenios de servicios de salud, capacitaciones, turismo, actividades de integración.
- ✚ Se deben establecer estrategias, para que los funcionarios participen masivamente en las actividades programadas, solicitar al Nivel Directivo no solo la participación de dichas actividades, sino la colaboración en hacer que los funcionarios participen en ellas.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 25 de 58</p>

3. PROPOSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar social e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el Plan Nacional de Bienestar, así como los retos y desafíos que la nueva normatividad.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 26 de 58</p>

4. MARCO NORMATIVO

<p>Decreto Ley 1567 de 1998</p>	<p>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.</p> <p>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.”</p>
<p>Decreto ley 491 de 2020 Ley 1221 de 2008 (reglamentario 884 de 2012)</p>	<p>Teletrabajo o trabajo en casa</p>
<p>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.</p> <p>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,</p>

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 27 de 58</p>

	<p>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.</p>
<p>Ley 734 de 2002</p>	<p>En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se 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.</p>
<p>Decreto 1083 de 2015</p>	<p>Artículos 2.2.5.54 Teletrabajo o trabajo virtual</p> <p>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</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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</p>

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <hr/> <p>Versión: 1</p> <hr/> <p>Página 28 de 58</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p>
--	--

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 29 de 58</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 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. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	---

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 30 de 58</p>

	<p>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 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los</p>
--	---

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 31 de 58</p>

	<p>equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. <p>El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.</p> <p>Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <ol style="list-style-type: none"> 1.- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
--	---

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 32 de 58</p>

	<p>2.- 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.</p> <p>3.- 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados Públicos.</p>
<p>PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR: SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020- 2022</p>	<p>Instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar 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, estamos enfocados en</p>

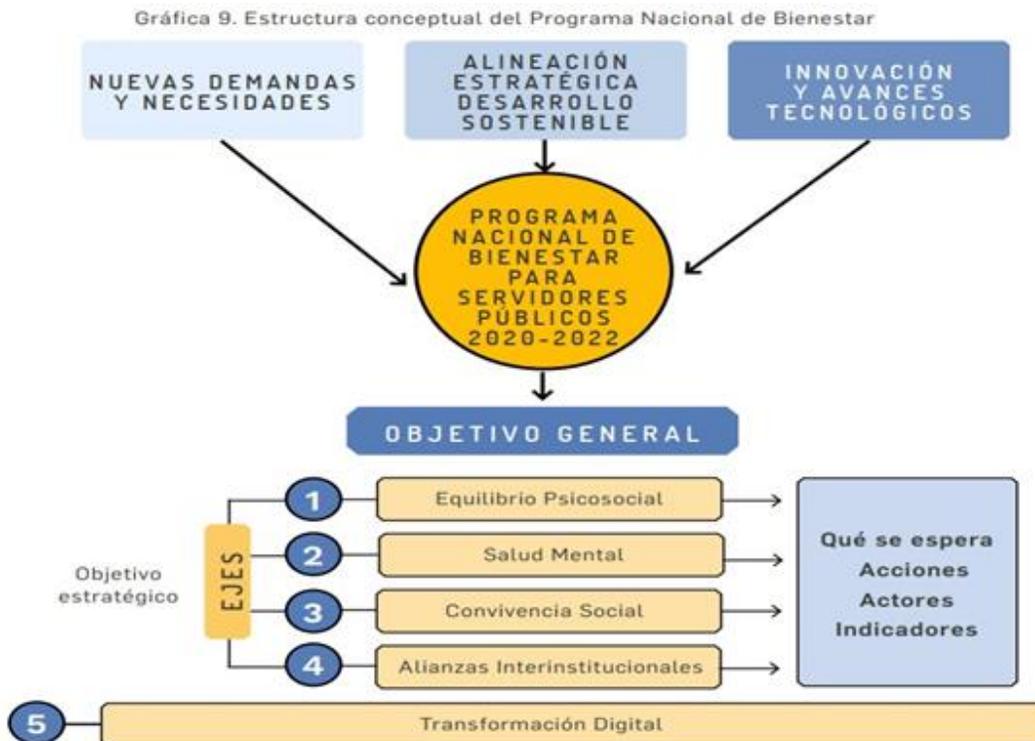
<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 33 de 58</p>

	<p>aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.</p>
--	---

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 34 de 58</p>

5. ESTRATEGIAS (PROYECTO DE VIDA, ENLACES DE INTEGRIDAD, SALUD MENTAL, VITALIDAD, AMBIENTES SEGUROS)

Una de las bases fundamentales para dar inicio a la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia El Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022” .



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

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 35 de 58</p>

5.1 ESTRATEGIA PROYECTO DE VIDA

OBJETIVO: Promover actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

Se institucionalizarán fechas especiales, siempre y cuando se cuente con disponibilidad presupuestal para aquellas actividades que sean relevantes y que aporten al bienestar del funcionario.

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.

5.1.1 ACTIVIDAD PREPENSIONADOS- DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA

El objetivo de esta actividad busca que los servidores próximos a pensionarse, desde la secretaria general- Talento Humano, se les proporcionará técnicas para su adaptación a la nueva etapa de la vida de manera positiva, donde se busca desarrollar y fortalecer competencias a través de procesos y actividades que se diseñaron para nuestra población próxima a retirarse.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 36 de 58</p>

Será dirigido a todos los servidores que están a dos (2) años para pensionarse. En el programa diseñado durante la vigencia 2023, se manejaron 5 pilares importantes en el taller que se denominó “La Edad de Oro y Disfrute de la Calidad de Vida”

1. **Conceptos Psicosociales:** Se trabajarán temas enfocados en el desarrollo del ser, cotidianidad y armonía; el amor, control y el mundo de las palabras.

2. **Conceptos Ocupacionales:** Se busca potenciar y reforzar temas de pensar rápido, liderazgo personal y las actividades en las nuevas sociedades.

3. **Conceptos de Módulo legal:** Taller que contextualizará al servidor sobre la realidad de post-trabajo teniendo en cuenta el marco legal.

4. **Conceptos Financieros:** taller para trabajar los elementos necesarios para ser consumidores responsables, manejar deudas, ahorro e inversiones en familia y finalmente atajos mentales y sesgos financieros.

5. **Conceptos Proyecto de Vida:** Enfoque en calidad de vida a través de: alimentación saludable, bienestar en casa y ejercicio, aprendizaje de nuevas artes y destrezas, finalmente y uno de los más importantes “cuidando mi ser”

<p>Capacitación DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA</p>	<p>Contrato. Convenio.</p>	<p>Área talento Humano</p>	<p>agosto</p>
---	--------------------------------	----------------------------	---------------

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 37 de 58</p>

5.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL

OBJETIVO:

Desarrollar y Promover actividades para cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor de los servidores.

5.2.1 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Fortalecer en los servidores los valores y conocimientos del actuar como servidores públicos, garantizando que cada una de las actuaciones de los funcionarios se basen en la ética y la integridad, fortaleciendo el conocimiento y comportamiento de cada uno de los colaboradores.

Esta actividad Permitirá brindar herramientas a los servidores, La cual permite la reflexión y la posibilidad de aplicar en el día a día los comportamientos asociados.

INTEGRIDAD- CALIDAD DE VIDA LABORAL	Día servidor público.	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	segundo semestre
	capacitacion- curso o taller gestion el cambio	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	primer semestre
	Capacitacion DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	agosto
	Auxilio funerario	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	todo el año
	Plan incentivos	resolucion reconocimi ento	Área talento Humano	primer semestre

5.3 SALUD MENTAL- ENTORNO LABORAL SALUDABLE -

OBJETIVO Implementar actividades, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023	Código: SGN-032-PLAN05
Fecha Aprobación 27 enero de 2023		Versión: 1
		Página 38 de 58

SALUD MENTAL- ENTORNO LABORAL SALUDABLE	Actividades de bienestar espiritual	Convenio.	Área talento Humano	todo el año
	<ul style="list-style-type: none"> - Pausas activas cognitivas - Campaña cuida tu salud mental - Talleres cuida tus emociones, usa la inteligencia emocional - Acciones educativas en técnicas de manejo de estrés 	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	todo el año
	Aporte Plan Plus de salud con eps	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	todo el año
	Curso estilo de vida saludable a nivel personal y familiar	Convenio.	Área talento Humano	1 y 2 semestre

5.4 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR-VITALIDAD

OBJETIVO: Desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.

En este punto se llevarán a cabo actividades con el fin de contribuir a la mejora continua de la salud física, mental y emocional de nuestros funcionarios las cuales serán acordadas por medio de convenios y/o contratos con entidades como Gimnasios, Ips, Centros de salud, Academias, Cajas de compensación, agencias de viajes, corporación artísticas y culturales, entre otros.

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023	Código: SGN-032-PLAN05
Fecha Aprobación 27 enero de 2023		Versión: 1
		Página 39 de 58

VITALIDAD-EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	actividades deportivas y recreativas	convenio	area talento humano	Primer semestre y segundo semestre
	Apoyo al programa de salud física y emocional (Gimnasio).	Contrato.	Área talento Humano	todo el año
	Salud visual Y oral	Convenio.	Área talento Humano	todo el año
	Día de Cumpleaños funcionarios.	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	todo el año
	Encuentro de talentos	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	1 y 2 semestre
	Actividad integracion Sampedrina y o entrega ancheta.	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	junio
Equilibrio entre vida laboral y familiar:	Horarios Flexibles- Definición jornada laboral para semana de receso y épocas especiales	circular	Área talento Humano	junio, octubre y diciembre
	Actividad navideña familiar y o entrega ancheta.	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	diciembre
	Cursos enfocados al funcionario y grupo familiar. -gastronomia -manualidades (pintura)	Convenio.	Área talento Humano	1 y 2 semestre
	Día de la Familia (fiambre y lugar de descanso)	Contrato.	Área talento Humano	todo el año
	Vacaciones recreativas de los hijos de los funcionarios.	Contrato.	Área talento Humano	junio ,octubre

5.5 AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO

Promover actividades de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post- pandemia (SG-SST)

AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación en Reporte de Accidentes, Incidentes, Actos y Condiciones inseguras - Capacitación en Riesgo Locativo: orden y aseo, seguridad en escaleras, caídas a nivel y a diferente nivel - Socialización de la Matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos - Capacitación enfocada en el AUTOCUIDADO para la 	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	todo el año
-----------------------------------	--	------------------------	---------------------	-------------

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 40 de 58</p>

	prevención de accidentes y enfermedades laborales			
--	---	--	--	--

5.6 TELETRABAJO O TRABAJO VIRTUAL EN CASA

El Área de Talento Humano conformará un grupo con aquellos funcionarios de carrera y provisionales que deseen participar en el desarrollo de este proyecto que dé como resultado un estudio, donde se identifiquen claramente que puestos de trabajo aplican la Modalidad de TELETRABAJO, y organizará e Implementará dicha modalidad, teniendo en cuenta que esta contribuye a equilibrar la vida laboral y personal de los servidores si tenemos en cuenta que esta modalidad permite:

- a) Ahorro de tiempo para los ciudadanos
- b) Ahorro en dinero tanto para los empleados como para el empleador
- c) Mejoras en la salud
- d) Impacto ambiental
- e) Mejora en las relaciones familiares e interpersonales

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023	Código: SGN-032-PLAN05
Fecha Aprobación 27 enero de 2023		Versión: 1
		Página 41 de 58

6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ES INCENTIVOS

item	ACTIVIDAD	PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA
VITALIDAD-EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	actividades deportivas y recreativas	convenio	area talento humano	Primer semestre y segundo semestre
	Apoyo al programa de salud física y emocional (Gimnasio).	Contrato.	Área talento Humano	todo el año
	Salud visual Y oral	Convenio.	Área talento Humano	todo el año
	Día de Cumpleaños funcionarios.	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	todo el año
	Encuentro de talentos	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	1 y 2 semestre
	Actividad integración Sampedrina y entrega ancheta.	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	junio
Equilibrio entre vida laboral y familiar:	Horarios Flexibles- Definición jornada laboral para semana de receso y épocas especiales	circular	Área talento Humano	junio, octubre y diciembre
	Actividad navideña familiar y entrega ancheta.	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	diciembre
	Cursos enfocados al funcionario y grupo familiar. -gastronomía -manualidades (pintura)	Convenio.	Área talento Humano	1 y 2 semestre
	Día de la Familia (fiambre y lugar de descanso)	Contrato.	Área talento Humano	todo el año
	Vacaciones recreativas de los hijos de los funcionarios.	Contrato.	Área talento Humano	junio ,octubre
	INTEGRIDAD-CALIDAD DE VIDA LABORAL	Día servidor público.	Contrato. Convenio.	Área talento Humano
capacitacion- curso o taller gestion el cambio		Contrato. Convenio.	Área talento Humano	primer semestre
Capacitación DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA		Contrato. Convenio.	Área talento Humano	agosto
Auxilio funerario		Contrato. Convenio.	Área talento Humano	todo el año
Plan incentivos		resolucion reconocimient o	Área talento Humano	primer semestre
SALUD MENTAL- ENTORNO LABORAL SALUDABLE	Actividades de bienestar espiritual	Convenio.	Área talento Humano	todo el año
	- Pausas activas cognitivas - Campaña cuida tu salud mental - Talleres cuida tus emociones, usa la inteligencia emocional - Acciones educativas en técnicas de manejo de estrés	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	todo el año
	Aporte Plan Plus de salud con eps	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	todo el año
	Curso estilo de vida saludable a nivel personal y familiar	Convenio.	Área talento Humano	1 y 2 semestre
AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO	- Capacitación en Reporte de Accidentes, Incidentes, Actos y Condiciones inseguras - Capacitación en Riesgo Locativo: orden y aseo, seguridad en escaleras, caídas a nivel y a diferente nivel - Socialización de la Matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos - Capacitación enfocada en el AUTOCUIDADO para la prevención de accidentes y enfermedades laborales	Contrato. Convenio.	Área talento Humano	todo el año

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023	Código: SGN-032-PLAN05
Fecha Aprobación 27 enero de 2023		Versión: 1
		Página 42 de 58

6.1 INDICADOR - EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR

- Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos
- Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

6.2 CARACTERIZACION DE LA PLANTA CENTRAL

La Gobernación del Huila, actualmente cuenta con una Planta central de 246 Cargos Distribuidos de la Siguiete Manera:

DENOMINACION	CANTIDAD	DENOMINACION	CANTIDA D
Gobernador	1	Profesional Especializado	15
Asesor	6	Profesional Universitario	114
Secretario Ejecutivo	12	Aux. Administrativo	50
Director de Depto Adivo.	3	Técnico Operativo	26
Secretario de Despacho	8	Conductor	5
Jefe de Oficina Asesora.	4	Ayudante	2
Sub Total	34		212
Gran total			246

6.3 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA EDAD

NUMERO FUNCIONARIOS	EDAD	NUMERO FUNCIONARIOS	EDAD	NUMERO FUNCIONARIOS	EDAD
2	26	6	42	10	57
2	27	7	43	7	58
5	28	2	44	10	59
4	29	4	45	14	60

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	 Código: SGN-032-PLAN05
Fecha Aprobación 27 enero de 2023	PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023	Versión: 1 Página 43 de 58

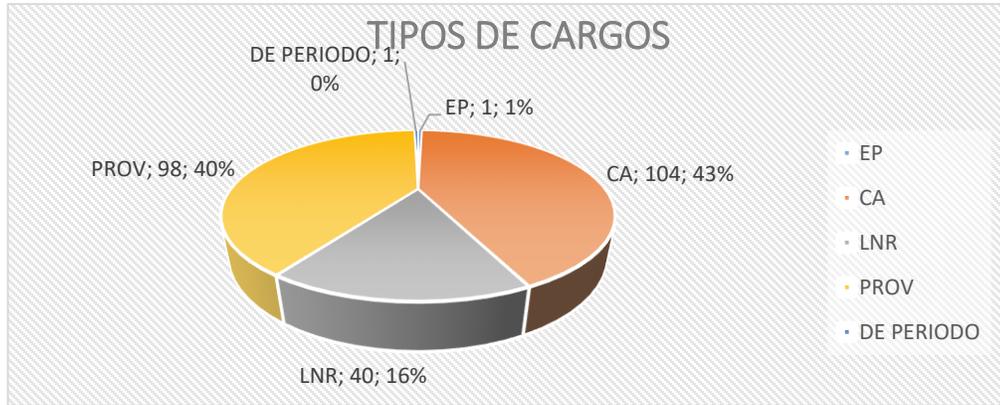
3	31	5	46	13	61
7	32	5	47	8	62
5	33	3	48	15	63
2	34	2	49	6	64
7	35	7	50	3	65
2	36	4	51	7	66
4	37	6	52	2	67
2	38	8	53	2	68
3	39	5	54	2	69
7	40	6	55	1	70
3	41	16	56	TOTAL	246

6.4 DISTRIBUCIÓN POR GENERO

GENERO	CANDIDAD
Femenino	131
Masculino	113
vacantes	2
Total general	246

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p> <hr/> <p>Versión: 1</p> <hr/> <p>Página 44 de 58</p>

6.5 DISTRIBUCION DE LA PLANTA SEGÚN EL TIPO DE CARGO

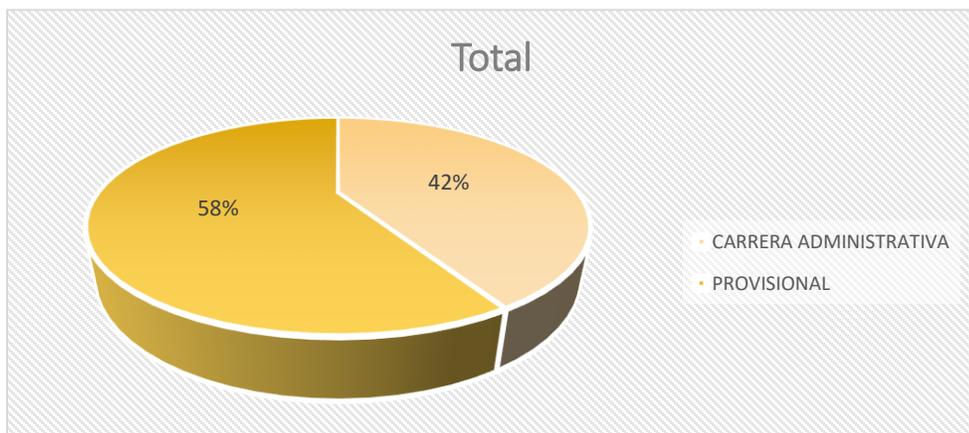


El 43% de los Cargos que conforman la Planta Central, corresponden a Carrera Administrativa; el 40.16% corresponde a los cargos de Libre Nombramiento, el 40% de los cargos son provisionales, 1 cargo de Elección Popular con el 1% y 1 funcionario de periodo que representa el 1%.

6.6 CARACTERIZACION PLANTA DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES SGP

La siguiente caracterización corresponde a los 53 cargos de los funcionarios financiados por el General de Participaciones del edificio central de la Gobernación

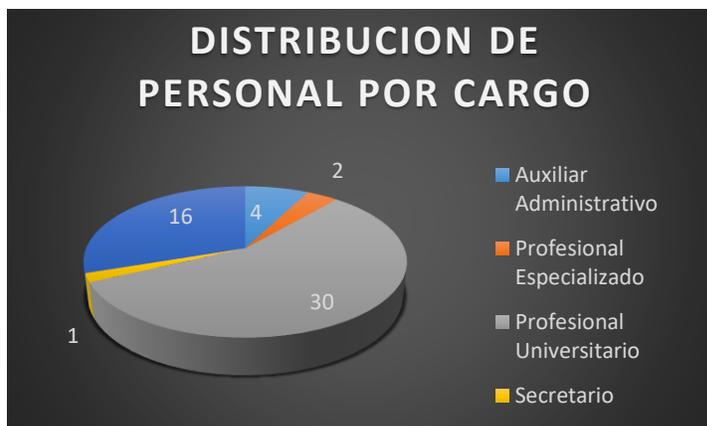
6.6.1 TIPO DE VINCULACIÓN



<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 45 de 58</p>

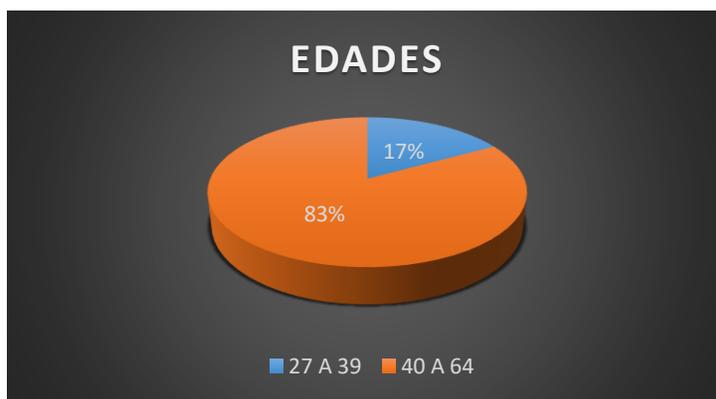
En la secretaria de Educación Departamental, el personal vinculado corresponde al 58% en provisionalidad y el 42% se encuentra vinculado en carrera Administrativa.

6.6.2 VINCULACIONES POR CARGO



La mayor cantidad de personal se encuentra en el cargo de Profesional Universitario con 30 funcionarios, seguido de Técnicos Operativos con 16 funcionarios, los auxiliares administrativos son 4 funcionarios, dos personas son Profesionales especializados y un solo cargo de Secretario.

6.6.3 EDADES DE FUNCIONARIOS- SGP



<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 46 de 58</p>

El 83% de los funcionarios se encuentran entre los 40 a 64 años y el 17% se encuentran entre los 27 a los 29 años.

6.6.4 CLASIFICACION POR SEXO- SGP



Los funcionarios del SGP 43 Persona es decir El 81% del personal son mujeres Y el 19%, 10 persona son hombres.

Nota: De igual forma se incluyen en la participación de las actividades del Plan de Bienestar a los dos (2) funcionarios de la Asamblea Departamental que ocupan el cargo de secretario como profesional universitario y 1 un Auxiliar Administrativo, para un total de 301 funcionarios.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 47 de 58</p>

7. PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.

El Bienestar Social de la Gobernación del Huila, comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, La Gobernación del Huila, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2023; de conformidad con lo establecido en la Resolución N° 312 de 2013, modificada parcialmente por la resolución 702 de 2019 o la que modifique a sus veces.

1. Objetivo General

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la Gobernación; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 48 de 58</p>

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

3. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

4. TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

1. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, con el tope que defina el Comité de MIPG acorde al presupuesto existente para cada año.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 49 de 58</p>

- Reconocimiento público a la labor meritoria.
 - Mención de honor.
 - Distinción Pública en cartelera por el término de un mes.
 - Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
 - Participación en proyectos especiales.
- Apoyo por Participación en turismo social y/o días libres para disfrutar en familia

2. INCENTIVOS PECUNIARIOS

Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo de la Gobernación del Huila.

Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los servidores que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año.

5. REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Gobernación, 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 (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Los gerentes públicos

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 50 de 58</p>

serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que son secretarios, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos.

6. ESTRATEGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

- Mejores servidores públicos.
- Mejores equipos de trabajo.

7. ESTRATEGIA MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS

Se otorgarán los incentivos al mejor servidor de carrera administrativa de la entidad, a los mejores servidores de carrera administrativa por cada nivel jerárquico y al mejor servidor de libre nombramiento y remoción; cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente)

El procedimiento de selección de los mejores servidores de esta estrategia, contempla los siguientes pasos:

1. El Grupo de talento Humano presentará al Comité de MIPG, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para participar en el plan anual de incentivos.
2. El Comité de MIPG, verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores, de carrera y de libre nombramiento y remoción, serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
3. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos y el orden a saber:
 - No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior.
 - El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 51 de 58</p>

4. Si el empate continúa, el Comité de Mipg podrá elegir entre las siguientes alternativas para dirimir, dejando constancia de las mismas mediante acta de reunión:

- Establecer otros criterios adicionales de desempate.
- Establecer mecanismo de votación pública, en el que participen los servidores de la entidad, mediante la extranet u otras herramientas tecnológicas.

Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional. En caso de presentar empates, se aplicarán los mismos criterios de desempate con los que se eligieron los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción, relacionadas en este procedimiento. Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor del, sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan.

Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa de la entidad.

8. ESTRATEGIA EQUIPOS DE TRABAJO

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

La finalidad de conformar el equipo de trabajo es desarrollar un proyecto para la mejora en la gestión de la entidad; el Comité de MIPG determinará anualmente los ejes temáticos sobre los cuales deben

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 52 de 58</p>

versar los proyectos, guardando relación con el Plan Nacional de Desarrollo Vigente y el Plan Estratégico de la Entidad.

Para la presente vigencia los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece.

Entendido como aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales.

8.1. REQUISITOS

- Los servidores públicos de la entidad, solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo, podrán integrarse entre servidores públicos de diferentes grupos o dependencias, se sugiere la participación de diferentes niveles jerárquicos.
- Cada equipo de trabajo podrá integrarse con un número mínimo de 2 participantes y un máximo de 10 y designará un representante, quien será el canal de comunicación de su equipo frente a las áreas competentes.
- Durante el desarrollo de las actividades de los mejores equipos de trabajo deben actuar bajo los valores del Código de integridad y de acuerdo con la propuesta.
- En el evento que se presente que uno de los integrantes del grupo se retire, podrá ingresar otro colaborador, que cumpla con los requisitos y podrá hacerlo en el proceso de diseño de la propuesta de intervención.
- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 53 de 58</p>

8.2 CONVOCATORIA Y PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Se convocará e incentivará a la participación de todos los servidores públicos a inscribirse, en el incentivo de Mejores Equipos de Trabajo a través de los medios de comunicación que sean necesarios para su difusión.

Se deberá consignar en un documento dirigido a Bienestar, donde se justifique la propuesta a desarrollar debidamente sustentada en máximo 10 folios.

- La propuesta debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece, la cual debe contener los siguientes aspectos.
- Introducción
- Justificación
- Objetivo general y objetivos específicos
- Metodología de implementación
- Indicadores de Medición
- Cronograma de desarrollo y ejecución de la propuesta
- Desarrollo de la metodología presentada y sustentada

8.3 EQUIPO EVALUADOR – CRITERIOS

Se convocará e incentivará a la participación de todos los servidores públicos a inscribirse, en el incentivo de Mejores Equipos de Trabajo a través de los medios de comunicación que sean necesarios para su difusión. (se hará por medio de un formulario en línea).

- Se deberá consignar en un documento dirigido al Bienestar, donde se justifique la propuesta a desarrollar debidamente sustentada en máximo 10 folios.
- La propuesta debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece, la cual debe contener los siguientes aspectos.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 54 de 58</p>

- Introducción
- Justificación
- Objetivo general y objetivos específicos
- Metodología de implementación
- Indicadores de Medición
- Cronograma de desarrollo y ejecución de la propuesta
- Desarrollo de la metodología presentada y sustentada

8.4 Funciones del equipo evaluador

Son funciones del equipo evaluador las siguientes: Evaluar los proyectos que participen en el plan de incentivos, según los parámetros de calificación establecidos, teniendo en cuenta cómo mínimo, los siguientes factores:

- ✚ Cumplimiento de objetivos, presupuestos del proyecto.
- ✚ Mejoramiento en la prestación del servicio
- ✚ La calidad del mismo y la eficiencia con que se haya realizado la labor.
- ✚ Asistir a la sustentación programada de los proyectos.
- ✚ Presentar un informe debidamente firmado a Mipg sobre los resultados de la evaluación.
- ✚ Programar visitas de verificación, cuando lo estimen pertinente, con el fin de obtener información complementaria que proporcione más elementos de juicio para el proceso de evaluación.

En el evento en que solo exista un equipo después de la etapa de inscripción o que ninguno de los Equipos de Trabajo obtenga el nivel de excelencia para acceder a los incentivos, se declarará desierta la premiación de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 55 de 58</p>

8.4.1 Informe final y sustentación

- Se presentará un informe final del proyecto, con el resultado del acompañamiento y las conclusiones de la estrategia utilizada.
- Esta se realizará de manera presencial o virtual, según decisión de la alta dirección.
- La presentación de la propuesta termina con la sustentación del equipo al jurado.
- La entrega del informe consiste en un documento escrito, el cual debe ser radicado.
- Este hace referencia a los aspectos mínimos señalados en la propuesta, así como el análisis de los indicadores de medición establecidos, conclusiones y recomendaciones.
- En la proyección de la metodología se evaluará la viabilidad de ampliar la cobertura de la aplicación de la propuesta ejecutada.
- Tener las actas de reuniones que deben ser respaldadas con las firmas de los participantes, así como la intervención en las respectivas mediciones e implementación.

8.4.2 Justificación de la propuesta:

- El equipo participante, deberá ejecutar lo establecido en la propuesta, de acuerdo con la metodología y cronograma, determinado en la misma, esta se desarrollará por plataformas virtuales, donde se pueda evidenciar la ejecución y los participantes.
- Se debe presentar como mínimo la mitad del avance en un tiempo determinado, en aras de que los evaluadores, puedan hacer recomendaciones y los equipos, hacer el ajuste.
- El equipo participante podrá realizar la aplicación de algunos instrumentos, en aras de alimentar la propuesta, dejando evidencias a través de actas de reunión, listados de asistencia, respaldada por la plataforma virtual que se maneje.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 56 de 58</p>

- En cuanto a la sustentación, se sugiere:
- La participación de todos los integrantes inscritos en mejores Equipos de Trabajo.
- Dominio del tema, en este sentido todos los miembros del Equipo deben manejar los conceptos y la metodología.
- Se tendrá en cuenta los aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable, los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales
- La creatividad y utilización de recursos por parte de Equipo de Trabajo a su vez, las ayudas audiovisuales en la sustentación del proyecto.

8.4.3 Criterios de desempate:

En caso de empate el equipo ganador, se define por sorteo, para lo cual se contará con las personas que acompañan en el proceso de evaluación, dejando de ello constancia en acta debidamente firmada por quienes intervengan.

8.4.4 Condiciones de los Proyectos

El proyecto debe consistir en un conjunto de actividades orientadas a incrementar el mejor de los recursos, mejorar la prestación del servicio, o cumplir un objetivo institucional. Un proyecto se considera viable para ser llevado a cabo por un equipo de trabajo cuando:

1. Pretenda mejorar o lograr una innovación integral o parcial de los procesos, ya sea en tiempo, optimización en la administración de la información, introducción de tecnología administrativa para procesos misionales o de apoyo o cualquier otro aspecto con capacidad de mejorar la gestión institucional, establecer correctivos a falencias previamente identificadas que efectivamente puedan ser implementadas.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 57 de 58</p>

2. Plantee evidencias objetivas de los resultados a lograr.
3. No genere erogación o carga presupuestal para la entidad.
4. Responda a los criterios de excelencia, calidad y muestre aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
5. Incluya las recomendaciones necesarias para que el proyecto tenga continuidad en el tiempo.

8.4.5 Designación de evaluadores y seguimiento al proceso:

El Comité de MIPG será el encargado de orientar, coordinar, controlar el proceso y designar los evaluados, para lo cual realizará las siguientes actividades:

8.5 Verificar que los equipos han sido conformados de acuerdo con los parámetros definidos en el presente plan.

2. Inscribir los proyectos que cumplan los parámetros establecidos en el presente plan
3. Seleccionar las personas idóneas, provenientes del sector público o privado, que serán los evaluadores que garanticen imparcialidad y conocimiento técnico, dependiendo de las áreas y temas inscritos.
4. Informar a la secretaria general, sobre los resultados de evaluación de los Equipos de Trabajo, con el fin de asignar, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad y los incentivos no pecuniarios al segundo y tercer mejor equipo de trabajo.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 27 enero de 2023</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS “HUILA CRECE CON TALENTO HUMANO” AÑO 2023</p>	<p>Código: SGN-032-PLAN05</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 58 de 58</p>

Nota: El plan en construcción se dispuso en el link de participación ciudadana de la página web: <https://www.huila.gov.co/publicaciones/13375/presente-sus-observaciones-a-los-planes-institucionales-y-estrategicos-vigencia-2023/>, durante los días del 04 de enero al 14 de enero del 2023; sin observación alguna, aprobaba según acta 04 de MiPg del 27 enero del 2023.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	VIGENCIA	IDENTIFICACION DE LOS CAMBIOS	RESPONSABLE
1	27 enero 2023	Primera versión	Lider de Talento Humano y Secretaria General

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FIRMA			
NOMBRE	Dagoberto Gonzalez Trujillo	Jose Herlandy Fernandez Charry	Liza Adriana Carvajal Franco
CARGO	Profesional Universitario	Profesional Universitario	Secretaria General