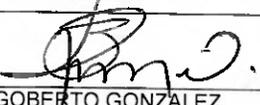
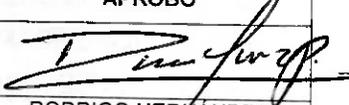


 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032-PLAN02 Versión: 1 Página 1 de 50
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		

**PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS
AÑO 2024**



	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FIRMA			
NOMBRE	DAGOBERTO GONZALEZ TRUJILLO	TATIANA ANDREA VANEGAS CORTES	RODRIGO HERNÁNDEZ POLANIA
CARGO	Profesional Universitario	Profesional Universitario	Secretario General (E)

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032-PLAN02 Versión: 1 Página 2 de 51

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCION	4
2.	OBJETIVOS.....	5
2.1	OBJETIVO GENERAL	5
2.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
3.	ALCANCE	6
4.	RESPONSABLE	7
5.	SOPORTE NORMATIVO	7
6.	CONDICIONES GENERALES	12
6.1	CARACTERIZACION DE LA PLANTA CENTRAL	12
6.2	PLANTA POR NIVELES.....	15
6.3	EDAD PLANTA.....	16
6.4	DISTRIBUCIÓN POR SEXO	16
6.5	SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACION (BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR) 17	17
7.	DIAGNOSTICO PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	18
7.1	APLICACION DE LA ENCUESTA	18
7.2	ANÁLIS DE DIAGNOSTICO - MATRIZ DOFA	27
7.3	ESTRATEGIAS (PROYECTO DE VIDA, ENLACES DE INTEGRIDAD, SALUD MENTAL, VITALIDAD, AMBIENTES SEGUROS)	29
8.	ESTRATEGIA PROYECTO DE VIDA	30
8.1	PROGRAMA DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA Y READAPTACION LABORAL	30
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	32
8.2	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	32
9.	SALUD MENTAL- ENTORNO LABORAL SALUDABLE –	33
10.	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR- VITALIDAD 33	33
11.	AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO	34
12.	TELETRABAJO	34
13.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	35
14.	PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.....	37
	OBJETIVO GENERAL.....	37
1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	38

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

1. INTRODUCCION

El Plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos de la Gobernación del Huila para la vigencia 2024, se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de Función Pública, la alta dirección, el Plan de Acción Institucional y las necesidades y expectativas de sus empleados, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales, al fortalecimiento del clima laboral y al fomento de una cultura de innovación de la entidad.

Atendiendo lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Secretaría General, considera que el ser humano es el corazón de las instituciones, por tanto, el servidor público debe ser un individuo integral en valores, conocimientos y conductas, lo que le permitirá actuar de manera acertada en los distintos roles que desempeña: laboral, familiar y social, por ello, con este programa se pretende mejorar la calidad de vida de servidores y de sus familias, fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la entidad y generando mayor motivación para el desarrollo de las actividades laborales diarias que conllevan al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Para responder a las necesidades manifestadas de los servidores y al cumplimiento de las disposiciones legales en la materia, se diseñaron, y estructuraron actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de mejoramiento en la calidad de vida laboral, de mejoramiento en el bienestar y en la salud, para contar con un talento humano innovador, motivado y feliz, que preste un mejor servicio a los ciudadanos, que se sienta y esté bien consigo mismo, puesto que si está bien con él mismo, estará bien con los demás y para los demás.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 30 de enero de 2024</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024</p>	<p>Código: SGN-C032- PLAN02 Versión: 1 Página 6 de 51</p>

e. Estimular en todas las dependencias y en todos los funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, individual y colectivo, generando un óptimo ambiente laboral.

3. ALCANCE

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Todos los Servidores Públicos de la entidad y sus familias.

De conformidad con lo establecido en el Parágrafo del artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Para efectos del Plan de Bienstar Social de la Gobernación del Huila, se entiende por familia del empleado, su cónyuge, compañero o compañera permanente, un familiar hasta el primer grado de consanguinidad (padres e hijos) y primero civil (hijo por adopción)

PLAN DE INCENTIVOS

Todos los Servidores públicos inscritos en carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

De conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998, tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		Código: SGN-C032-PLAN02
		Versión: 1
		Página 8 de 51

de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
Artículo 26°.- Programa de Incentivos.

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Artículo 36, párrafo. “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”.

- 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

- Decreto 1083 de 2015 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.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 30 de enero de 2024</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024</p>	<p>Código: SGN-C032- PLAN02</p> <p>Versión: 1</p> <p>Página 10 de 51</p>

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.

- Decreto 1083 de 2015, 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.

Decreto 1083 de 2015, 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

- Decreto 1083 de 2015, 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

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		Versión: 1
		Página 12 de 51

disciplinario". Artículo 37, numerales 4 y 5 señala como derechos del servidor públicos entre otros, Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales y Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- El Plan de desarrollo del Departamento del Huila.
- Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- Ley 1960 del 27 de junio de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998.

6. CONDICIONES GENERALES

6.1 CARACTERIZACION DE LA PLANTA CENTRAL

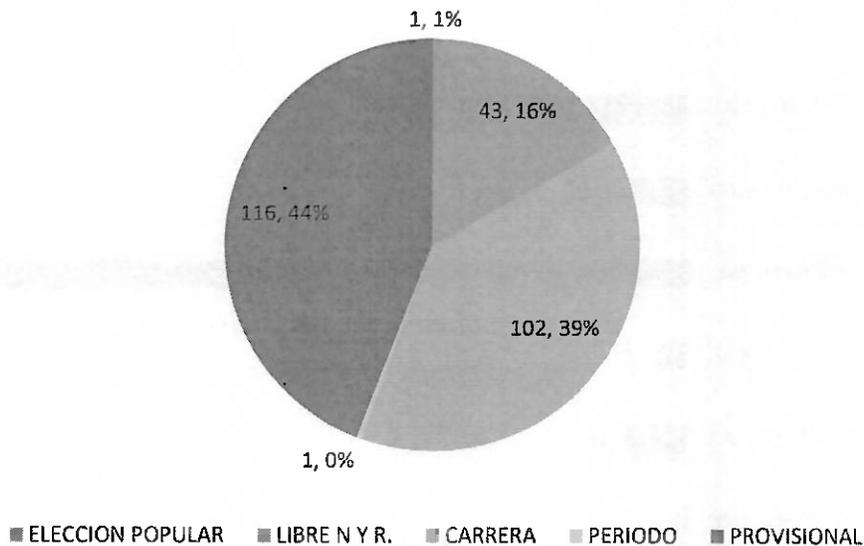
La planta de personal en la Entidad, con fecha de corte 30 de diciembre de 2023, muestra la siguiente distribución, teniendo en cuenta la cantidad de empleos provistos por dependencia, según el nivel del cargo y el tipo de vinculación:

	DENOMINACION	TOTAL	
DESPACHO DEL GOBERNADOR	ELECCIÓN POPULAR	1	30
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	29	
OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	3
	CARRERA ADMINISTRATIVA	2	
	PERIODO	1	4

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	 Código: SGN-C032-PLAN02
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión: 1 Página 14 de 51
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		

SECRETARÍA DE VÍAS E INFRAESTRUCTURA	PROVISIONAL	36	14
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	
	CARRERA ADMINISTRATIVA	6	
	PROVISIONAL	7	
SECRETARÍA GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	32
	CARRERA ADMINISTRATIVA	13	
	PROVISIONAL	18	
	TOTAL	263	

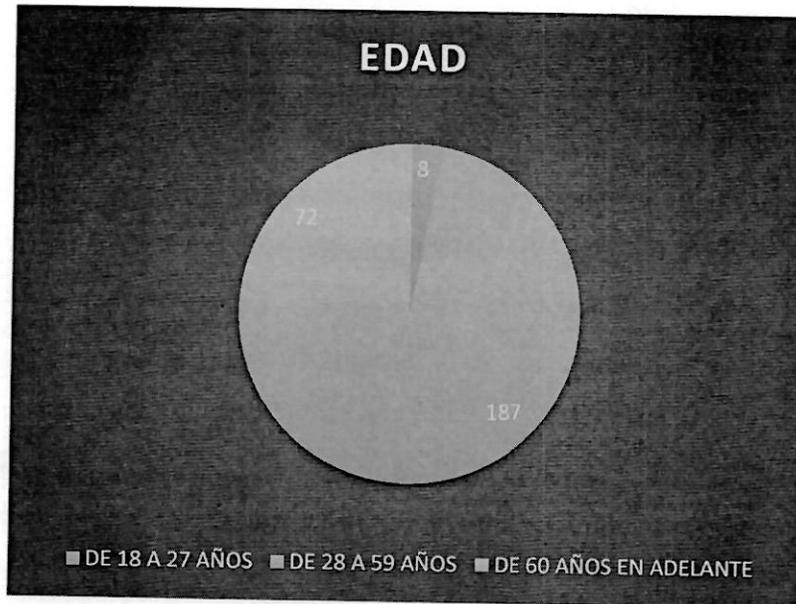
DISTRIBUCION PLANTA POR NIVELES



De acuerdo con la gráfica a 30 de noviembre de 2023, la planta de personal tenía 263 funcionarios. El mayor número de servidores de la Entidad pertenece a provisionalidad con un 44%, seguido por el Nivel Carrera Administrativa 39%, libre nombramiento y remoción 16%, el y elección popular con un 1%, de periodo 1%.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 30 de enero de 2024</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024</p>	<p>Código: SGN-C032-PLAN02 Versión: 1 Página 16 de 51</p>

6.3 EDAD PLANTA



De la planta los funcionarios de la edad (joven) de 18 a 27 años representan el 3% , los funcionarios adultos (edades de 28 a 59 años) representan el 10.64% y De 60 maños en delante (adulto mayor) representan el 27.37% de la planta.

6.4 DISTRIBUCIÓN POR SEXO

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032-PLAN02 Versión: 1 Página 18 de 51
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		

SEXO	HOMBRES	MUJERES
	11	43

ESCOLARIDAD	BACHILLER	TECNICO	TECNOLOGO	UNIVERSITARIO	POSGRADO
		10		21	23

7. DIAGNOSTICO PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS

7.1 APLICACION DE LA ENCUESTA

El siguiente cuadro fue tomado como base para iniciar la elaboración del diagnostico de Bienestar social, toda vez que como se puede observar en la mayoría de actividades realizadas en el año 2023 la participación es mínima si podemos hablar porcentualmente se puede establecer que la participación es menos del 50 % de los funcionarios beneficiarios, resaltando que en ningún momento se presentan observaciones, recomendaciones o sugreencias respecto al cambio de actividades en su debido momento, esta información se puede corroborar en EXTRANET donde trimestralmente se publica la ejecución de actividades en desarrollo al plan de Bienestar propuesto:

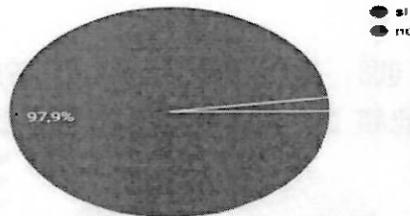
Cronograma Plan anual de Bienestar Social e Incentivos año 2023					
# ACTIVIDADES	ITEM	ACTIVIDAD	PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA
1	VITALIDAD - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Actividades deportivas y recreativas	convenio	area talento humano	agosto
2		Apoyo al programa de salud fisica y emocional (Gimnasio).	convenio	Área talento Humano	todo el año
3		Salud visual Y oral	convenio	Área talento Humano	todo el año

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	
		Código: SGN-C032-PLAN02 Versión: 1 Página 20 de 51
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		

		asistida y readaptacion laboral			
15		Auxilio funerario	Convenio.	Área talento Humano	todo el año
16		teletrabajo	documento	Área talento Humano	todo el año
17		Plan incentivos	documento	Área talento Humano	septiembre
18		Actividades de bienestar espiritual	fotografía e invitacion	Área talento Humano	todo el año
19	SALUD MENTAL- ENTORNO LABORAL SALUDABLE	<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. 	asistencias	Área talento Humano	todo el año
20		Curso estilo de vida saludable a nivel personal y familiar	asistencias	Área talento Humano	mayo
21	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 	asistencias	Área talento Humano	todo el año

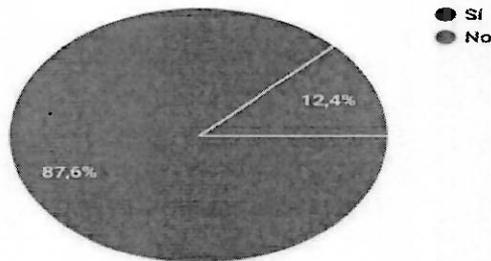
<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 30 de enero de 2024</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024</p>	<p>Código: SGN-C032-PLAN02</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 22 de 51</p>

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

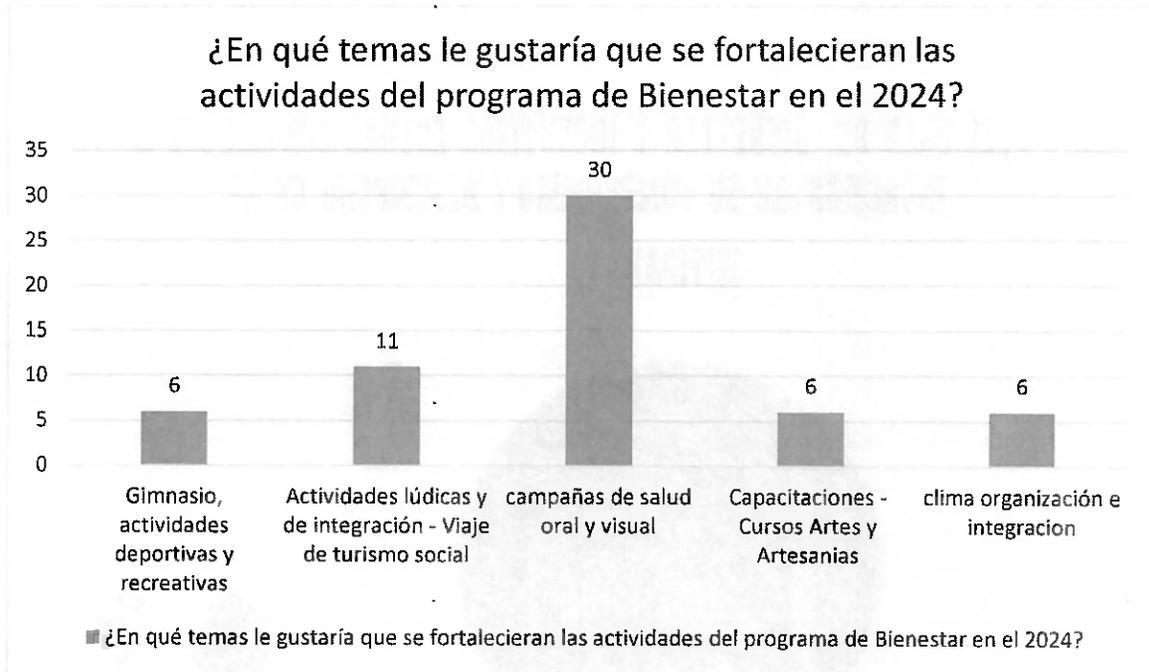


Respecto a las actividades que se vienen realizando el 97.7 % de los cincuenta y ocho (58) funcionarios que participaron de la encuesta, manifestaron que si les interesa seguir recibiendo información relacionadas con bienestar social, que corresponde al diecisiete punto sesenta y seis por ciento (17,66 %) del total de los servidores públicos.

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

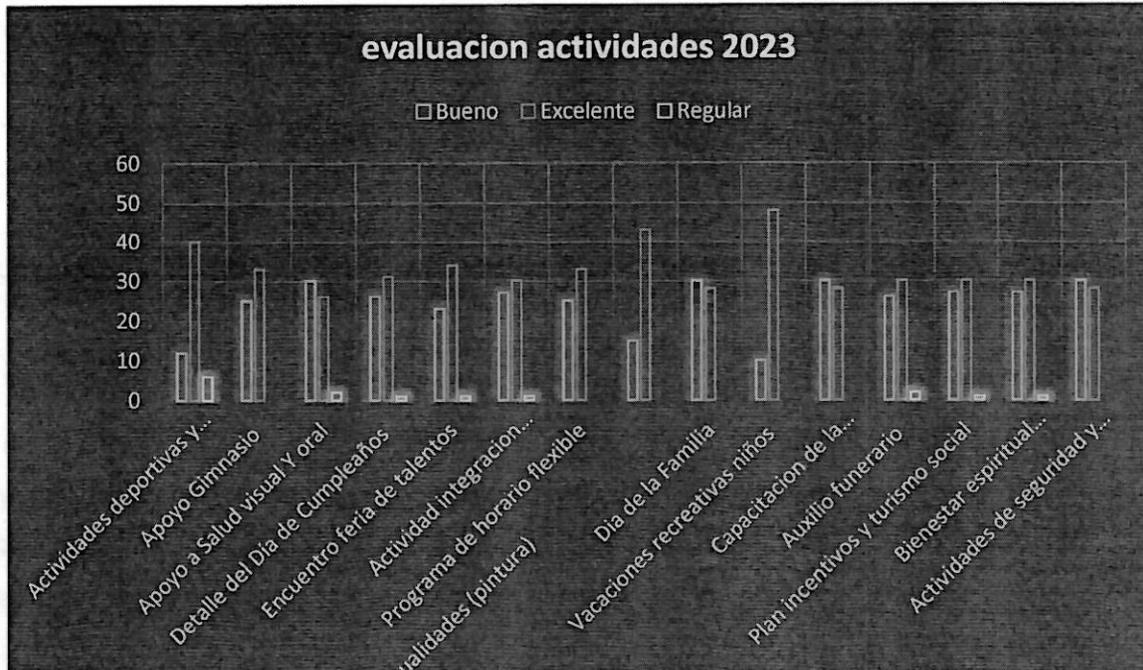


 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032-PLAN02
		Versión: 1
		Página 24 de 51



De los cincuenta y ocho (58) funcionarios que participaron de la encuesta 6 manifestaron el deseo que se fortaleciera las actividades de Gimnasio, actividades deportivas y recreativa, 11 funcionarios manifestaron que se fortalecieran las Actividades lúdicas y de integración - Viaje de turismo social, 30 manifestaron que desean se fortaleciera las campañas de salud visual y oral, 6 manifestaron el deseo que se fortalezca e capacitaciones, cursos de artes y artesanías y 6 funcionarios manifestaron que se fortalezca en el clima organizacional.

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032-PLAN02 Versión: 1 Página 26 de 51
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		



De acuerdo a la evaluación de las actividades realizadas en el 2023, se pudo evidenciar que los cincuenta y ocho (58) funcionarios que participaron de la encuesta de diagnostico, están satisfechos con las actividades, sin embargo realizaron algunos sugerencias a cada una de ellas, las cuales hemos tenido en cuenta en los siguientes ítems:

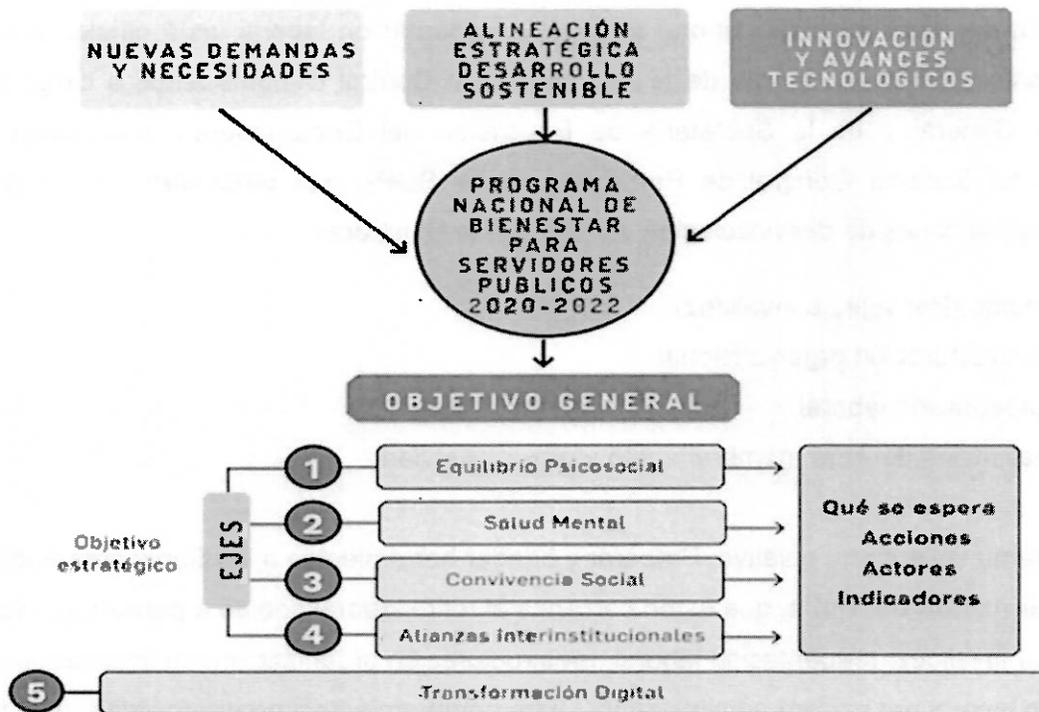
- ✦ Se debe fortalecer las estrategias en la asignación de recurso económico, oportuno para que la planeación y ejecución de las mismas tenga una mayor efectividad.
- ✦ Se deben reforzar o establecer estrategias, para que los funcionarios participen masivamente en las actividades programadas, solicitar al Nivel Directivo no solo la participación de dichas actividades, sino la colaboración en hacer que los funcionarios participen en ellas.

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032- PLAN02
		Versión: 1
		Página 28 de 51

	<ul style="list-style-type: none"> *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. *Asignación de recursos para programas de bienestar social e incentivos *convenios con entidades para realizar actividades con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores *espacios de participación y opinión para los servidores (mesas de trabajo y encuestas) 	<ul style="list-style-type: none"> *incumplimiento en la realización de las actividades
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
<ul style="list-style-type: none"> *Existe conciencia de la Administración sobre la importancia del bienestar de sus colaboradores para el cumplimiento de los objetivos de la organización *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 *Capacitación al Talento Humano de la entidad frente a los diferentes temas relacionados con clima organizacional, Seguridad y salud en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> *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. 	<ul style="list-style-type: none"> *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. *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)
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
<ul style="list-style-type: none"> *No aplicación de sistema de Auditoria de control para la selección y contratación de personal 	<ul style="list-style-type: none"> Promover actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan 	<ul style="list-style-type: none"> promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno,

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032-PLAN02 Versión: 1 Página 30 de 51
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



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

8. 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.

8.1 PROGRAMA DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA Y READAPTACION LABORAL

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	 icontec ISO 9001 SC4353-1
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032- PLAN02 Versión: 1 Página 32 de 51

- Proporcionar las técnicas y herramientas necesarias a los desvinculados, con el fin de facilitarle manejo de finanzas, fortalecimiento de sus habilidades, destrezas y mejores oportunidades al mercado laboral.
- Generar acciones a través de las cuales se facilite al personal que esté próximo al retiro laboral, el acceso a espacios o información que incentive la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, emprendimientos, generación de ingresos o incluso el acceso a los subsidios de desempleo; según sea la situación que motive el retiro y los intereses de la persona.

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.

8.2 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.

- Capacitación Día servidor público

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 30 de enero de 2024</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024</p>	<p>Código: SGN-C032-PLAN02</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 34 de 51</p>

- Actividad navideña familiar.
- Cursos enfocados al funcionario y grupo familiar- manualidades.
- Día de la Familia, (actividades a realizarse dos veces al año teniendo en cuenta la Ley 1857 del 2017)
- Vacaciones recreativas de los hijos de los funcionarios.
- Feria de talentos
- Turismo social

11. 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)

- 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

12. TELETRABAJO

El Área de Talento Humano construirá el programa de teletrabajo para los funcionarios de carrera y provisionales, que deseen participar en el desarrollo de este proyecto que dé como resultado un estudio, donde se identifiquen claramente qué 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

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032-PLAN02 Versión: 1 Página 36 de 51
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		

8		Cursos enfocados al funcionario y grupo familiar. manualidades	contrato	Área talento Humano	agosto
9		Día de la Familia.	Actividades	Área talento Humano	Dos veces el año
10		Turismo social	contrato	Área talento Humano	agosto
11		Vacaciones recreativas de los hijos de los funcionarios.	Contrato.	Área talento Humano	octubre
12		Día servidor público.	Contrato.	Área talento Humano	Junio
13	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Actividades en habilidades blandas (resolucion conflictos. - Comunicación asertiva y gestion del cambio o clima organizacional)	contrato	Área talento Humano	Septiembre – octubre
14		Programa desvinculacion asistida y readaptacion laboral	documento	Área talento Humano	Abril
15		Auxilio funerario	Convenio.	Área talento Humano	todo el año
16		Incentivos	documento	Área talento Humano	septiembre

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032- PLAN02 Versión: 1 Página 38 de 51
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		

1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

2. 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.

PERSONAL PLANTA GLOBAL DE LA ADMINISTRACION CENTRAL

	DENOMINACION		TOTAL
DESPACHO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	29	29
OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	3
	CARRERA ADMINISTRATIVA	2	
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO JURÍDICO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	7
	CARRERA ADMINISTRATIVA	6	
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	14
	CARRERA ADMINISTRATIVA	13	
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	6
	CARRERA ADMINISTRATIVA	5	
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	4

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032-PLAN02 Versión: 1 Página 40 de 51
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		

SGP- EDUCACION	0	10	11	21
-------------------	---	----	----	----

3. 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:

3.1 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, acorde al presupuesto existente para cada año.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- 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

3.2 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.

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024		PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

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 analizará 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 personal, 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.
4. Si el empate continúa, la comisión de personal 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

 GOBERNACION DEL HUILA	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	
Fecha Aprobación 30 de enero de 2024	PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Código: SGN-C032- PLAN02
		Versión: 1
		Página 44 de 51

- 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.

6.3 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

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 30 de enero de 2024</p>		<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024</p>

- ✚ 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 la comisión de personal 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.

6.6 Informe final y sustentación- proyecto para la mejora en la gestión de la entidad

- 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.

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 30 de enero de 2024</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024</p>	<p>Código: SGN-C032- PLAN02</p>
		<p>Versión: 1</p>
		<p>Página 48 de 51</p>

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.

6.9 Condiciones de los Proyectos- proyecto para la mejora en la gestión de la entidad

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.
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.

6.10 Designación de evaluadores y seguimiento al proceso:

La comisión de personal será el encargado de orientar, coordinar, controlar el proceso y designar los evaluados, para lo cual realizará las siguientes actividades:

<p>7</p>  <p>GOBERNACION DEL HUILA</p>	<p>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO</p>	
<p>Fecha Aprobación 30 de enero de 2024</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024</p>	<p>Código: SGN-C032-PLAN02 Versión: 1 Página 50 de 51</p>

Una vez aprobado el Plan de bienestar social e incentivos por parte de los miembros del comité CIGD, éste será publicado en la página web de la Gobernación y en la Extranet / Sistema de Gestión MIPG / componentes estratégicos /planes integrados, para conocimiento de los servidores públicos y la ciudadanía en general.

16. SEGUIMIENTO Y CONTROL del PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Se elaboran informes trimestrales sobre el desarrollo y ejecución del plan; publicándolos en Extranet para conocimiento del personal y/u observaciones, sugerencias.

Se Efectua una medición con los siguientes indicadores

INDICADOR DE PARTICIPACIÓN

No. Servidores que participan en al menos una actividad / No. Servidores de la planta

INDICADOR DE SATISFACIÓN

No. Servidores que se sientes satisfechos en la actividad / No. Servidores de la planta participantes

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

No. De actividades realizadas / No. Actividades programadas en el plan

RESPONSABLES

Profesionales Area de Talento Humano

17. CONTROL DE CAMBIOS