



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



DESPACHO GOBERNADORA

RESOLUCION No. 0231
(02 de mayo de 2016)

Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e incentivos de la Gobernación del Putumayo.

El secretario de Despacho de la Secretaria de Competitividad y Productividad designado para el ejercicio del cargo en forma transitoria como de Gobernador del Putumayo, en uso de sus atribuciones legales en especial las conferidas en el Artículo 305 de la Constitución Política, Ley 909 de 2004 y Decretos 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO

Que, de acuerdo a la Ley 1567 de 1998, crea el sistema Nacional de Capacitación y Estímulos para los Empleados del estado y establece que a través de los programas de Bienestar Social y programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados. La misma ley menciona además que los programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la que labora.

Que el día 17 de marzo de 2016 se socializo el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e incentivos para la vigencia 2016; como consta en el acta No. 002 de la misma fecha.

Que corresponde a la Gobernadora dictar los actos que se requieran para el normal funcionamiento de la entidad.

Por lo anteriormente expuesto

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e incentivos de la Gobernación del Putumayo para la vigencia 2016.

Parágrafo: El Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e incentivos será financiado a través del rubro establecido para tal fin en el presupuesto de la Entidad.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"

DESPACHO GOBERNADORA



ARTICULO SEGUNDO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Mocoa, a los

YONY DAVID PANTOJA VALLEJO

El secretario delegatario con funciones de Gobernador Departamento Putumayo
Decreto 161 del 29 de abril de 2016

Elaboró Dary PU GH:

Revisó: Jaime Wilder Guerrero: PEOGH _____

Aprobó: Gloria Ermila Gualpaz Pai. Srío. Servicios Administrativos





GOBERNACIÓN
PUTUMAYO

2016 - 2019



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
ESTIMULOS E INCENTIVOS**

VIGENCIA 2016

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA 2016

JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR



13



TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
1. INTRODUCCIÓN	1
2. JUSTIFICACIÓN	2
3. PLAN GENERAL DE BIENESTAR SOCIAL	3
3.1. PROPÓSITO DEL PLAN	3
4. OBJETIVOS	3
a. General	3
b. Específicos	3
5. PLATAFORMA ESTRATÉGICA	4
a. Misión	4
b. Visión	4
6. POLÍTICA DE CALIDAD	4
a. Objetivos de Calidad	4
7. CÓDIGO DE ÉTICA	4
a. Principios Éticos de la Administración	4
b. Valores Éticos de la Administración	4
8. MARCO LEGAL	6
9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	8
10. SISTEMAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	8
a. Objetivo	8
b. Beneficiarios	9
11. TEMÁTICA	10
12. TRABAJO PSICOLABORAL DE ADAPTACIÓN A LA VIDA CIVIL	11
13. SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS	11
a. Objetivo	11
14. CLASES DE INCENTIVOS	11
15. PRINCIPIO BÁSICOS	12
16. REQUISITOS PARA ACCEDER A ESTÍMULOS E INCENTIVOS.	12
17. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE MEJORES EMPLEADOS	12
18. ESTÍMULOS	12
a. Beneficio educativo	14
19. PRESUPUESTO	14
20. PROGRAMACIÓN	14
21. EVALUACIÓN	15





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2016

1. INTRODUCCION

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

Teniendo en cuenta que el Talento Humano, es el activo más importante que tiene una organización y que el Bienestar Social, es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera de cómo este individuo influye como elemento importante dentro de la misma, razón por la cual anualmente se implementa el Plan de Bienestar ajustado a lineamientos legales y con el que se pretende satisfacer las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales. El Plan de Bienestar Social, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos. Este documento ha sido estructurado primero, con la contextualización teórica y las normas que rigen el sistema de estímulos y en segundo lugar, se presentan los resultados del análisis de las encuestas aplicadas a los funcionarios de la Gobernación del Putumayo.

2. JUSTIFICACIÓN

El Bienestar del ser humano se basa en la búsqueda del equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria. Por lo tanto toda Política de Bienestar Social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

3. PLAN GENERAL DE BIENESTAR SOCIAL

3.1. Propósito Del Plan

El Plan de Bienestar de la Gobernación del Putumayo se elabora con el propósito de fortalecer la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Institucional para optimizar el mejoramiento de la entidad a través de estrategias y emprender acciones orientadas a fomentar la participación en actividades culturales, deportivas recreativas, y de convivencia armónica entre funcionarios, encaminada al mejoramiento de la calidad de vida.

4. OBJETIVOS

a. General

Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta a la entidad.

b. Específicos

- Beneficiar a los funcionarios de la Gobernación con las actividades de bienestar teniendo en cuenta su tiempo dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, intereses y aficiones.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre compañeros de las distintas dependencias.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre
- Estimular en cada una de las dependencias y en todos los funcionarios de la entidad, la participación y consolidación del bienestar institucional, individual y colectivo.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Formar en los funcionarios una actitud de compromiso e identificación con los valores, principios y objetivos de la entidad
- Proteger la salud física y mental y crear un ambiente de trabajo favorable.
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.



28



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

5. PLATAFORMA ESTRATEGICA

a. MISION

La Gobernación del Putumayo es la entidad promotora del desarrollo integral y sostenible de su territorio, a través del cumplimiento del Plan de Desarrollo, con talento humano comprometido y competente, de conformidad con la constitución y el ordenamiento jurídico Colombiano.

b. VISION

Para el año 2020, la Gobernación del Putumayo será entidad modelo de gerencia y gestión pública, actuando sobre la base de la Legalidad, Transparencia, Equidad, Dignidad Humana, Eficiencia y Eficacia, Participación Comunitaria y del cuidado de los bienes públicos.

6. POLITICA DE CALIDAD

La Gobernación del Putumayo es la entidad encargada de impulsar el progreso económico y la participación social. Se compromete a satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad y sus grupos de interés mediante la prestación de servicios de calidad, en concordancia con la misión, visión y el plan de desarrollo, con talento humano competente, la eficiencia en el manejo de los recursos y la mejora continua de sus procesos.

a. Objetivos de Calidad

1. Ejecución de los proyectos programados
2. Mejorar el grado de satisfacción de la comunidad
3. Manejar eficientemente los recursos
4. Atender oportunamente las peticiones, quejas y reclamos
5. Fortalecer la competencia del personal.

7. CODIGO DE ETICA (Resolución 028 del 06 de abril de 2015)

a. Principios Éticos de la Administración

Transparencia: Consiste en comunicar pensamientos, sentimientos y propuestas, sin ocultar nada, sin doble sentido, en forma simple y directa.

Dignidad Humana: Respeto y estima que una persona tiene de sí misma y merece que se lo tengan las demás personas.

Equidad: Cualidad que mueve a dar a cada uno lo que merece.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

Eficiencia Y Eficacia: Planificamos en función de nuestros objetivos, al menor costo y con resultados e impactos de calidad.

Participación Comunitaria: Conjunto de acciones o iniciativas que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la Comunidad al ejercicio de la política.

b. Valores Éticos de la Administración

Solidaridad: Es la capacidad de entregarse a otros individuos pensando en estos como semejantes.

Soy Solidario Cuando:

- ✓ Ayudo de manera amable y desinteresada a los demás.
- ✓ Me comprometo y fomento el trabajo en equipo.
- ✓ Comparto mis experiencias, conocimientos e inquietudes, para facilitar el trabajo de los demás.
- ✓ Estoy dispuesto a asumir otras tareas y responsabilidades sin considerarlo como una carga adicional.
- ✓ Tengo interés y preocupación por los demás

Responsabilidad: Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

Soy Responsable Cuando:

- ✓ Desempeño a conciencia mis obligaciones.
- ✓ Me capacito y actualizo mis conocimientos permanentemente y busco una formación integral.
- ✓ Soy disciplinado y me entrego a mi trabajo.
- ✓ Cumplo lo que prometo.
- ✓ Distribuyo adecuadamente mi tiempo y priorizo mis actividades y deberes.
- ✓ Soy claro en mis operaciones y actuaciones evitando ambigüedad o malas interpretaciones.
- ✓ Valoro mis roles y responsabilidades y me apropio de ellos.

Honestidad: Es el valor de decir la verdad, ser decente, recatado, razonable, justo y honrado.

Soy Honesto Cuando:

- ✓ Digo la verdad
- ✓ No me aprovecho de los demás ni de los bienes ni recursos ajenos.
- ✓ Trato a todos con justicia, equidad y con apego a la ley.
- ✓ Soy coherente entre lo que digo y lo que hago.

Respeto: Es la consideración de que alguien o incluso algo tiene un valor por sí mismo.

Soy Respetuoso Cuando:

- ✓ Acepto y tolero la diversidad.
- ✓ Escucho y acojo en lo posible, las ideas, criterios y sugerencias de los demás.
- ✓ No uso a otros como objeto o como medio para mis fines.
- ✓ Soy atento, cordial y cortés.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

- ✓ Controlo la agresividad y la impaciencia

Lealtad: Es una virtud que se desarrolla en la conciencia ligado a la fidelidad, respaldo, confianza y gratitud que tenemos hacia la GOBERNACIÓN, hacia nuestros ideales y nuestros compañeros, defendiendo lo que creemos y en quien creemos y que implica cumplir con un compromiso aun frente a circunstancias cambiantes o adversas.

Soy Leal Cuando:

- ✓ Soy fiel a la GOBERNACIÓN, a sus principios y defendiendo sus valores.
- ✓ Propongo mejoras frente a los procesos de la GOBERNACIÓN.
- ✓ No contribuyo a fomentar el rumor.

8. MARCO LEGAL

El decreto ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, precisando que los programas de Bienestar Social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar. Además deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora.

La norma define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de Bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y Bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia

En el artículo 33 determina que dentro de los planes de incentivos no pecuniarios se encuentran los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigación, y otros que establezca el gobierno nacional.

El Decreto 1225 de 2005 reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004, y el Decreto No. 1567 de 1998, los planes de incentivos pecuniarios y NO pecuniarios.

El decreto No. 1225 del 2005 consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:



Handwritten mark



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

- Deportivos recreativos.
- Artísticos y Culturales
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes artesanías, y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, los cuales pueden ser gestionadas con las Cajas de compensación u otras organizaciones, que faciliten ayudas económicas.
- Promoción de programas de Vivienda, ofrecidos por el Fondo Nacional de Ahorro los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces.

Para efectos de la aplicabilidad de los Programas de Bienestar Social e incentivos las disposiciones legales sobre la materia han entendido como familia: El conyugue o compañera(o) permanente, los padres del empleado, y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él funcionario.

As mismo precisa que los programas de Bienestar están orientados a protección y servicios sociales y no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las cajas de compensación familiar o empresas promotoras de salud, los fondos de vivienda y pensiones y administradoras de riesgos profesionales.

La ley 909 de 2004 en el parágrafo único del artículo 36 alude "Que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar planes de Bienestar e Incentivos de acuerdo a las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

La ley 100 de 1993, que trata el tema de seguridad Social integral sirve de marco legal a la que hace alusión el Decreto No. 1567 de 1998, trata el área de protección y servicios Sociales. En su preámbulo la ley dice "Seguridad social integral es el conjunto de normas e instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de calidad de vida mediante cumplimiento progresivo de los planes y programas del estado y la sociedad que desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr bienestar individual y la integración de la comunidad".





9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La metodología empleada consistió en analizar inicialmente la participación e interés del personal en las actividades de bienestar realizadas en el año inmediatamente anterior, así como en las necesidades y nuevas iniciativas de los funcionarios a través del diligenciamiento de una encuesta, con la participación de 73 empleados de 155 funcionarios de la institución que corresponde al 48.6% que adelantaron la actividad.

También se tiene en cuenta el Plan de Bienestar e incentivos de la vigencia 2015, que se logró el 90% de su ejecución.

De lo anteriormente enunciado permito evidenciar las actividades que más llama la atención a los funcionarios y por lo tanto se considera que se deben tener en cuenta.

- Actividades deportivas
- Realizar por lo menos una caminata o salida al campo a sitios turísticos de la zona.
- Campeonatos deportivos internos
- Celebración de fechas especiales
- Charlas de motivación laboral
- Jornadas de integración familiar
- Jornada de integración cultural y deportiva

10. SISTEMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES.

a. OBJETIVO

Con el sistema de Protección Social y Servicios Sociales se busca incentivar a las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para entender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir, y ver el mundo que nos rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

En este orden de ideas se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia compromiso individual hacia la institución para la cual labora el servidor público.

Las acciones a desarrollar en el área cultural pretenden desarrollar aptitudes artísticas, así como la formación pertinente de dichas artes, facilitando su expresión y apreciación, para lo cual se organizará cursos, talleres dentro de los cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

El tema de la recreación buscará orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios a través de la realización de convivencias en sitios alejados del puesto de trabajo. Con el propósito de elevar la satisfacción del empleado público.

El tema deportivo se buscará motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia, con el apoyo de la INDERCULTURA además la gobernación cuenta con personal idóneo para que apoye en la organización de torneos internos de diferentes disciplinas deportivas y desarrollar actividades que permitan un estilo de vida saludable.

El tema de Promoción y Prevención de la Salud procura proveer a los funcionarios de una serie de conocimientos esenciales que permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro la integridad física de los funcionarios y que puede ocasionar daños graves en nuestras vidas.

El tema educativo intenta incentivar en los funcionarios el espíritu de superación mediante el estímulo a continuar con su proceso de formación, adelantado estudios tecnológicos profesionales o de postgrado, talleres, seminarios mesas de trabajo con auspicio económico por parte de la Gobernación.

Y por último desde la Secretaria de Servicios Administrativa área de Recursos Humanos se aspira a forjar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones de particular interés, tales como novenas, integración de fin de año, día del niño, día de las madres, día del padre, día de la Secretaria entre otros.

b. BENEFICIARIOS

Los empleados de la Gobernación y sus familias se beneficiarán del sistema de protección y servicios sociales. Se entiende por familia el conyugue, compañero o compañera permanente y los hijos menores de dieciocho (18) años o discapacitados mayores que dependan económicamente del funcionario.



93



11. TEMATICA

Serán temas del Programa Institucional de Bienestar Social los siguientes:

Programas Culturales: Dentro de la programación cultural se ha incluido actividades como la semana Cultural (mes del amor y la amistad) que fomenta la integración y que a la vez responde a la importancia de contar con espacios de cultura y esparcimiento.

Programas Deportivos: Se responderá al interés mostrado por los funcionarios con relación a la programación de deportes con la participación en campeonatos inter dependencias o institucionales en las modalidades de Futbol, Voleibol y Baloncesto. Con estas actividades se promueve la práctica del ejercicio físico ya que son elementos de manejo del estrés y también motor de integración.

Actividades Físicas y culturales: Se propone caminatas ecológicas con el fin de que todos puedan participar y son actividades que pueden generar bienestar físico y mental.

Actividades de Integración de Fin de Año: Son actividades de integración y constituyen un factor que fomenta el trabajo en equipo entre ellas pueden estar:

- Concursos de arreglo de Dependencias y Novena Navideña, consiste en decorar las oficinas de tal manera que se viva un ambiente navideño y se desarrolle la novena de navidad en la entidad con la participación de todas las dependencias.
- Reunión Integración de Fin de año: Se realizarán actividades recreativas que permita la participación de todos los funcionarios.

Promoción y Prevención De La Salud: Trabajo que se desarrollará con las empresas prestadoras del servicio de salud EPS y la Administradora de Riesgos Laborales ARL, así mismo se adelantará acompañamiento psicolaboral para generar un mejor ambiente laboral y salud mental.

Capacitación Informal: en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionados en convenio con la Caja de Compensación u otros organismos que faciliten el subsidios o ayuda económica.

Promoción de Programas de Vivienda Facilitar la información pertinente para los trámites ofrecidos por el Fondo Nacional de Ahorro y Cajas de Compensación Familiar y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los funcionarios.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

12. TRABAJO PSICOLABORAL DE ADAPTACION A LA VIDA CIVIL.

Dirigido a orientar y asesorar a los empleados próximos a pensionarse de acuerdo a las normas establecidas para tal fin, así como los que se encuentran en provisionalidad para la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia.

13. SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

a. OBJETIVO

El Plan de Estímulos e incentivos de la Gobernación del Putumayo tiene por objeto otorgar reconocimientos, por su buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad. Para lo cual se tendrá en cuenta:

- 1.- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- 2.- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

14. CLASES DE INCENTIVOS

Incentivos NO pecuniarios de reconocimiento por excelente labor. Al finalizar el año se realizará una actividad general convocando a todos los funcionarios, en la cual se destacará a los empleados que durante el año, haya demostrado un mejor desempeño y sentido de pertenencia hacia la entidad.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados, establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral y de calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que haya realizado su labor y de su financiamiento como equipo de trabajo mediante criterios de excelencia, mostrando aportes significativos al servicio de la entidad y principalmente que el funcionario demuestre compañerismo y calidad humana.

Incentivo no pecuniario por antigüedad. Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de los funcionarios, para ello se efectuará una ceremonia en la cual se distinguirá a los empleados que hayan servido a la entidad durante 15, 20 y 25 años



MB



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

El procedimiento se lo realizará mediante revisión y análisis de las historias laborales y previa certificación del Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

15. PRINCIPIO BASICOS

El Plan de estímulos e Incentivos se adelantarán enmarcado en los siguientes principios básicos:

Objetividad y transparencia: Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del Plan de Estímulos, deberá basarse en criterios y procedimientos objetivos, los que serán accesibles para ser conocidos por todos los funcionarios de la Entidad.

Compromiso: Los Planes de estímulos e incentivos contarán con el compromiso de todos los niveles y áreas de la entidad, para garantizar que los mismos cuenten con el apoyo de la alta dirección, recursos en el presupuesto y participación de todos los empleados.

Economía: La gobernación deberá propender por el uso óptimo de los recursos destinados al Plan de Bienestar, Capacitación, incentivos y estímulos, además buscar estrategias mediante alianzas con entidades públicas y privadas que garanticen el desarrollo de acciones conjuntas.

16. REQUISITOS PARA ACCEDER A ESTIMULOS E INCENTIVOS.

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar en el Plan de Incentivos Institucional.

- El empleado deber estar escalafonado en carrera administrativa o ser funcionario de libre nombramiento y remoción.
- Acreditar tiempo de servicios por lo menos de un (1) año continuo con la entidad.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

17. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE MEJORES EMPLEADOS

Empleados De Libre nombramiento y remoción nivel directivo: la evaluación de gestión de tipo directivo se realizará con base en evaluaciones del cumplimiento de los compromisos pactados, documentos escritos y firmados entre la Gobernadora y el funcionario de libre nombramiento y remoción, con fundamento en los Planes, Programas y Proyectos de la





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

Entidad para la correspondiente vigencia: Los Compromisos pactados deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico.

Al finalizar el periodo de la vigencia de establecimiento de compromisos laborales se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en cumplimiento de las responsabilidades definidas. El encargado de evaluar el grado de cumplimiento será el Gobernador con base a informes de planeación y control interno de Gestión que se produzcan.

Empleados de carrera: La selección del mejor empleado de carrera administrativa de la Gobernación se realizará con base a iniciativas de mejora de una actividad, un servicio o producto que beneficie a la entidad y a la comunidad (soportado) etc, seguida de la evaluación del desempeño laboral anual consolidada, la cual deberá ser sobresaliente.

La Comisión de personal y el Comité de Bienestar Social conjuntamente definirán, en caso de ser necesaria la metodología para dirimir los empates que se susciten.

18. ESTIMULOS

Para reconocer las iniciativas proactivas de los funcionarios, el desempeño laboral en los niveles sobresalientes de los empleados, la administración departamental ofrecerá los siguientes estímulos según su elección:

- Pago de cursos de capacitación y bienestar
- Apoyo al pago de matrícula para educación formal, según lo reglamentado en el Plan Institucional de Capacitación.
- Apoyo para participar en seminarios y cursos de capacitación a nivel territorial y Nacional.
- Comisiones y /o encargos a cargos de libre nombramiento y remoción
- Permisos horas laborales para estudio formal, cuando estos se relacionen con las funciones y competencias.
- Acceder a becas y o incentivos derivados de convenios.
- Reconocimiento por escrito y anexo a la historia laboral por la labor meritoria, por innovación y creatividad.
- Celebración de la Navidad para los hijos menores de 12 años.
- Estímulo al mejor empleado, un día de descanso remunerado

Estímulo al empleado con un día de descanso remunerado en el día de su cumpleaños (todos).

Para ser acreedor de los estímulos el solicitante deberá dar a conocer por escrito las iniciativas de mejora de una actividad, un servicio o producto que beneficie a la entidad y a la comunidad a la



Palacio Departamental Mocoa Calle 8 No. 7-40, Código Postal: 860001
Conmutador (+578) 4206600 ▪ Fax: 4295196 ▪ Página web: www.putumayo.gov.co





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

Oficina de Gestión Humana junto con la certificación del Comité Coordinador del Sistema Integrado de Gestión (SIG).

a. BENEFICIO EDUCATIVO

De conformidad a la Ley 909 de 2004 Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto Reglamentario 1227 de 2005 con relación al sistema de estímulos, este beneficio se aplicará para los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de relación laboral, no gozarán de este beneficio

19. PRESUPUESTO

La administración departamental para el Plan de Bienestar social capacitación y estímulos e incentivos cuenta con una apropiación presupuestal así:

Actividades de Bienestar Social y estímulos	\$80.000.000
---	--------------

Los recursos de Bienestar Social e Incentivos que serán distribuidos de la Siguiete manera:

20. PROGRAMACION

ACTIVIDAD	FECHA
Ciclo paseos	Ultimo vienes de cada mes
Tardes deportivas (rumba terapia, recreación dirigida, practica de Deporte)	se definirá en el cronograma
Paseos y caminatas ecológicas	se definirá en cronograma
Participación en eventos deportivos	Permanente
Día de la Mujer	se definirá en el cronograma
Día del Hombre	se definirá en el cronograma
Día de la Secretaria	se definirá en el cronograma
Día de la madre	se definirá en el cronograma
Día de la Familia	se definirá en el cronograma
Semana Cultural: Eventos de reflexión, entretenimiento, taller motivación Laboral.	septiembre (mes Amor y amistad)
Día de los niños	se definirá en el cronograma
Mes de la Navidad	se definirá en el cronograma
Integración fin de año	se definirá en el cronograma
Trabajo psicolaboral de adaptación a la vida civil (pensionados)	Permanente





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



SECRETARIA SERVICIOS ADMINISTRATIVO- GESTION HUMANA

Talleres de motivación laboral	Permanente
Aplicación del sistema de estímulos e incentivos	se definirá en el cronograma

21. EVALUACION

Semestralmente la oficina de Gestión Humana y la Comisión de Personal adelantaran la evaluación al programa y de considerarse este puede ser objeto de reprogramación de actividades.

Elaboró Dary PU GH: 

Revisó: Jaime Wilder Guerrero: PEOGH 

Aprobó: Gloria Ermila Gualpaz Pai. Srio. Servicios Administrativos 



JB