



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS

2021



CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. MARCO TEORICO	7
3.1 Bienestar social	7
3.2 Incentivos.....	7
3.3 Incentivos no Pecuniarios	7
3.4 Calidad de Vida Laboral	7
4. OBJETIVOS	8
4.1 Objetivo General.....	8
4.2 Objetivos específicos	8
5. ALCANCE.....	9
6. BENEFICIARIOS	9
7. RESPONSABLES.....	9
8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	10
9. RESULTADOS DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR.....	13
10. INFORME DE TABULACIÓN ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ..	14
10.1 ÁREAS DE BIENESTAR SOCIAL	14
11. ESTRATEGIAS DE LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN	17
12. NUEVAS PROPUESTAS PARA IMPLEMENTAR EN BIENESTAR SOCIAL LABORAL:	19
13. RECURSOS.....	21
14. SEGUIMIENTO.....	21
15. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2021	21
16. REGLAMENTO INTERNO PARA LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CADA NIVEL Y EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	22
16.1 Elección de los mejores funcionarios de la Administración.....	22
16.2 Elección del mejor funcionario de la administración	24
16.3 FACTOR DEFINICIÓN PUNTAJE OBSERVACIÓN	24
16.4 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN GRUPO DE TRABAJO	26
17. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS.....	28
18. PROHIBICIONES.....	28
19. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN INCENTIVOS Y ESTIMULOS.....	29



POR MEDIO DEL CUAL SE CONFORMA EL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS DE LA GOBERNACIÓN DE SANTANDER 2021

CONSIDERANDO

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia dispone lo siguiente: “Principio de la Función Pública. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad”.

Que la expansión en el territorio nacional del brote de enfermedad por el nuevo coronavirus COVID-19 y cuyo crecimiento exponencial es imprevisible, sumado a los efectos económicos negativos que se han venido evidenciando en las últimas semanas, es un hecho que, además de ser una grave calamidad pública, constituye una grave afectación al orden económico y social del país que justifica la declaratoria del Estado de Emergencia Económica y Social, toda vez que se trata de situaciones diferentes a las que se refieren los artículos 212 y 213 de la Constitución Política.

Que el Gobierno Nacional expidió la resolución 2230 de 27 de noviembre de 2020, se prorroga nuevamente la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID-19, declarada mediante resolución 385 de 2020, modificada por la resolución 1462 de 2020, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país de conformidad con lo preceptuado en el artículo 215 de la Constitución Política de Colombia.

Que el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia dispone lo siguiente: “La seguridad es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley ..., dictando una serie de directrices encauzadas al mejoramiento de la calidad de vida, de tal manera que exista una satisfacción legítima de las necesidades primordiales de los servidores públicos, en los planes y programas que el Estado y la Sociedad desplieguen en pro del Bienestar laboral, individual y familiar.

La Ley 909 de 2004 por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública en sus artículos 15, 16 y 36 regulan el diseño, la administración de programas de formación, capacitación y estímulos de los servidores públicos.



El Decreto – Ley 1567 de 1998 se enmarca dentro de las directrices del aparte superior, donde regula los programas de Bienestar Social Laboral, definiéndolos como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

El decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual relaciona las actividades de gestión contempladas para el programa de bienestar; y lo relacionado a planeación, ejecución y evaluación. Y demás normatividad que haga referencia a los programas de bienestar.

Por lo anteriormente expuesto, se hace necesario aprobar por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el plan de Bienestar Social Laboral al interior de la Gobernación de Santander, buscando satisfacer las necesidades organizacionales como individuales de los funcionarios en virtud de la eficiencia, efectividad, eficacia y pro actividad del servidor en la Entidad Administrativa Departamental de Santander en los tiempos de la Pandemia COVID 19 donde los funcionarios públicos se han destacado por su labor, compromiso, esfuerzo, creatividad, innovación, productividad y eficiencia trabajando desde casa, así como tener en cuenta las necesidades de ocio e integración de los Servidores Públicos y el de su núcleo familiar primario. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta 25 años o discapacitados mayores que dependen económicamente del servidor.

Es Transcendental plantear y desarrollar estrategias encaminadas a propiciar un ambiente laboral positivo en los tiempos del COVID 19 considerando que el Talento Humano de la Gobernación de Santander es la parte esencial de la Entidad, teniendo en cuenta que se deben cumplir con los Principios Constitucionales y Normativos anteriormente mencionados; por lo cual para el Plan de Bienestar Social Laboral de la Gobernación de Santander en la actual vigencia, se contempla la ejecución de actividades, teniendo en cuenta 2 áreas La **Protección y Servicios Sociales** y la **Calidad de Vida Laboral**.



1. INTRODUCCION

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

Este lineamiento se encuentra consagrado en el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, el cual establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos dando la directrices de que se organicen a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la secretaria general a través de la dirección de Talento Humano y a su vez el grupo de bienestar social laboral, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio de la ejecución de una encuesta aplicada en el mes de enero los cuales sirven de base en la elaboración del siguiente plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2021.

La planeación y realización de las actividades planteadas en el plan de bienestar social e incentivos debe ser ajustado a la situación que vive el mundo entero debido a la pandemia Covid-19 la cual ha generado que no se permitan aglomeraciones, ni realizar actividades de contacto.



2. MARCO NORMATIVO

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

- Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1952 de 2019, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

3, Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5, Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes

- Ley 1960 de 2019, “por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).



3. MARCO TEORICO

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

3.1 Bienestar social

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

3.2 Incentivos

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

3.3 Incentivos no Pecuniarios

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

3.4 Calidad de Vida Laboral

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



4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.

4.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar y apoyar condiciones laborales favorables que beneficien el desarrollo del compromiso, participación, eficiencia, eficacia y proactividad en el desempeño laboral de los funcionarios públicos.
- ✓ Implementar valores organizacionales en aras de generar responsabilidad social y ética administrativa, fomentar el compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios públicos de la Entidad.
- ✓ Favorecer a través de actividades la construcción de mejoramiento a la calidad de vida de los funcionarios públicos, en los aspectos sociales, recreativos, deportivos, culturales y educativos.



5. ALCANCE

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

6. BENEFICIARIOS

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

7. RESPONSABLES

La Secretaria General, a través de la Dirección de Talento Humano y el Grupo de Bienestar Social Laboral, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Programa de Bienestar Social Laboral 2021.



8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES		
<p>Se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Estas actividades se realizarán teniendo en cuenta las restricciones existentes durante la emergencia sanitaria.</p>		
COMPONENTES		DESCRIPCIÓN
1	ACTIVIDADES RECREATIVAS	A través de estas actividades se pretende favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.
2	DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.	Actividades lúdicas, deportivas – Realización, organización y desarrollo de torneos en las diferentes disciplinas deportivas para los funcionarios(a)s de la Administración Departamental de acuerdo con lo establecido por el Comité de Deportes.
3	EMPRENDIMIENTO	Desarrollo de la Feria del Emprendimiento de los funcionarios/as y su núcleo familiar de la Administración Departamental, que incluye actividades de formación y exposición de los productos.
4	EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN	Apoyo a los diferentes grupos y direcciones para la realización las capacitaciones establecidas en el PIC de la Gobernación de Santander, además de los cursos de inducción y reinducción de los funcionarios de la Administración Departamental desde la virtualidad.
5	ARTÍSTICO Y CULTURAL	Vinculación de los funcionarios en actividades artísticas y culturales; así como la capacitación en temas de artes y artesanías u otras modalidades.
6	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.	Realizar actividades de promoción y prevención de la salud.



7	PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA.	<p>El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.</p> <p>Se realizará una feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.</p>
----------	--	--

2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL		
COMPONENTES	DESCRIPCIÓN	
1	CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.</p> <p>Dentro de las actividades a realizar se encuentran: Medición de Clima Organizacional y de acuerdo con los resultados obtenidos, realizar la intervención.</p>
2	ADAPTACIÓN AL CAMBIO Y DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA	<p>En apoyo con la Caja de Compensación Familiar se le brindará apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración o por finalización del nombramiento.</p>
3	PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS	<p>Este programa tiene como objetivo realizar un seminario taller dirigido a los funcionarios que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.</p>



4	SALARIO EMOCIONAL	Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Es una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.
5	RECONOCIMIENTO DE FECHAS ESPECIALES	Realización de homenajes en fechas especiales como el día de la mujer, día de la secretaria, de la madre, del padre, fecha de cumpleaños de los funcionarios, así como el día del servidor público y otras que hagan reconocimiento a la labor realizada.
6	FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO	Realizar 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 la Administración Departamental.
7	PROGRAMAS DE INCENTIVOS	Actividades de incentivos y estímulos para todos los funcionarios de la Administración Departamental y estímulos establecidos por acuerdo sindical así: Mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, técnico, asistencial), Mejor funcionario por plantas de servicio, mejor de los mejores y exaltación funcionarios por tiempo de servicios a partir de los 20 años, Elección de los Mejores Grupo de Trabajo, estímulos para mejorar la calidad de vida de los funcionarios/as, Incentivos por permanencia a los funcionarios que cumplan quinquenios en forma continua o discontinua al servicio de la entidad a partir de los 20 años, incentivo que otorga la entidad a los funcionarios, establecidos por la Comisión de Personal y reglamentado por la Ley 909/04, y cumplimiento del acuerdo sindical aprobado para la actual vigencia.



9. RESULTADOS DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

Se invitó a participar al 100% de los funcionarios de planta de la Entidad en la Encuesta Diagnóstico de Necesidades que tenía como objetivo principal Identificar las necesidades para la vigencia 2021 de los servidores de la Gobernación de Santander, con el fin de generar propuestas adecuadas en el Plan de Bienestar Social. Para la realización de la misma su uso básicamente un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de una encuesta, este instrumento diseñado para conocer las necesidades y la satisfacción de los servidores públicos de la Gobernación de Santander en materia de Bienestar Social se encuentra estructurado específicamente en conocer las preferencias de los servidores y sus necesidades, La encuesta se aplicó a los servidores con el fin de identificar las necesidades y expectativas en las diferentes áreas de Bienestar Social. La cobertura que se obtuvo fue de un total de 751 servidores públicos.

A continuación, se detalla gráficamente los resultados de la aplicación de la encuesta, los cuales serán la base sobre la que se construirá el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2021.



10. INFORME DE TABULACIÓN ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Con el propósito de identificar necesidades de bienestar para la vigencia 2021, se aplicó encuesta a los servidores de la Gobernación de Santander, se obtuvieron 751 respuestas, quienes estiman como prioritarios los siguientes componentes y actividades de cada área:

10.1 ÁREAS DE BIENESTAR SOCIAL

1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	
TEMAS ELEGIDOS COMO PRIORITARIOS	CANTIDAD DE VOTOS
Educación y capacitación	463
Promoción y prevención de la salud	391
Deportivos, recreativos y vacacionales	287
2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
TEMAS ELEGIDOS COMO PRIORITARIOS	CANTIDAD DE VOTOS
Programas de incentivos	434
Fortalecimiento del trabajo en equipo	407
Clima organizacional	313



ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES		
COMPONENTE	PROPUESTA ELEGIDA POR LOS FUNCIONARIOS	CANTIDAD DE VOTOS
Deportivos, recreativos y vacacionales.	Actividades Deportivas virtuales	470
	Ejercicio físico	371
Componente Artístico y cultural	Talleres - conferencias	212
	Talleres Manuales	168
Promoción y prevención de la salud.	Sí participarían en actividades de promoción y prevención de la salud	687
	Conocimiento en servicios complementarios de salud	733
Promoción de programas de vivienda.	Feria virtual de vivienda	640
Educación y capacitación	Capacitación virtual	706
	Informática	359
	Cocina	170
	Manualidades y artesanías	117
Actividades recreativas	Juegos de Mesa	256
	Juegos tradicionales	222
Emprendimiento	Catálogo Virtual	505
	Capacitaciones virtuales	645



ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL		
COMPONENTE	PROPUESTA ELEGIDA POR LOS FUNCIONARIOS	CANTIDAD DE VOTOS
Clima organizacional	Apoyo para estudiar	263
	Salud	171
Adaptación al cambio y desvinculación laboral asistida	Programa de acompañamiento para desvinculación laboral	703
Programa de Pre-Pensionados	Capacitaciones virtuales sobre estilo de vida saludable	89
	Emprendimiento	44
Salario emocional	Tiempo para compartir en familia	745
	Implementar estrategias como el salario emocional	731
Fortalecimiento del trabajo en equipo	Estrategias para incentivar el trabajo en equipo	743
Programas de incentivos	Reconocer y otorgar incentivos y estímulos a los funcionarios	742



11. ESTRATEGIAS DE LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN

La propuesta para el año 2021 contempla el grupo de actividades que por tradición y acuerdos se han realizado para los funcionarios, dada la importancia de estas y como reconocimiento a la labor y desempeño; así mismo se tiene en cuenta el resultado de la encuesta de bienestar aplicada a los funcionarios; cabe precisar que por las condiciones actuales frente al COVID - 19 las actividades a realizarse serán planteadas desde la virtualidad.

1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	
COMPONENTE	ACTIVIDAD
ACTIVIDADES RECREATIVAS	Fortalecimiento institucional – Hijos de los funcionarios (Halloween)
	Integración fin de año con los hijos de los funcionarios públicos.
DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES	Olimpiadas Deportivas y Encuentro Folclórico y Cultural.
EMPRENDIMIENTO	Feria de emprendimiento
EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN	Capacitaciones teniendo en cuenta lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación
ARTÍSTICO Y CULTURAL	Encuentro Artístico
	Educación en artes y artesanías – área cultura
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Semana de la Salud
PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	Feria de vivienda, brindando información de programas de vivienda con apoyo de la caja de compensación.



2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
COMPONENTE	ACTIVIDAD
CLIMA ORGANIZACIONAL	Medición cada 2 años del Clima Organizacional
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	En apoyo con la Caja de Compensación Familiar se le brindará apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan de la administración.
PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS	Actividades de preparación al cambio de estilo de vida y adaptación al mismo, ocupación del tiempo libre, promoción y prevención de la salud.
SALARIO EMOCIONAL	Se concede estímulos no pecuniarios a los funcionarios para compartir con su familia.
RECONOCIMIENTO DE FECHAS ESPECIALES	Homenaje día de la mujer
	Homenaje día de la secretaria
	Fortalecimiento institucional Homenaje Día de la niñez (primer semestre)
	Homenaje Día de la Madre
	Homenaje Día del Padre
	Homenaje Día del conductor
	Día del Servidor Público
	Amor y Amistad
	Incentivo cumpleaños funcionario
	Día de la familia primer semestre
	Día de la familia segundo semestre
Integración fin de año Planta Global	
FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO	Incentivo mejor equipo de trabajo
PROGRAMA DE INCENTIVOS	Exaltación día servidor público
	Incentivo por permanencia a partir de los 25 años de servicio
	Exaltación Quinquenios
	Estímulo para mejoramiento calidad de vida



12. NUEVAS PROPUESTAS PARA IMPLEMENTAR EN BIENESTAR SOCIAL LABORAL:

ACTIVIDAD	PROPUESTA INICIAL
En Bici al trabajo	Se compensa con tiempo libre
Salario emocional	<p>Cumpleaños: Conceder el día de descanso remunerado en la fecha del cumpleaños o en el caso de que corresponda a un día del fin de semana se deberá tomar dentro de los tres días hábiles siguientes.</p> <p>Tiempo Flexible por maternidad: Luego de finalizada la licencia de maternidad por ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales</p> <p>Tiempo Compensado: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.</p>
Hoy es viernes cultural	Realizar durante 2 viernes por semestre una actividad cultural.
Cumpleaños	Continuar con la entrega de detalle en día del cumpleaños del funcionario (ejemplo bono de cine o detalle)
Capacitaciones para manejo de estrés	Realizar talleres de manejo de estrés trimestralmente con el fin de mejorar el clima organizacional.
Pensionados	Realizar reconocimiento por el tiempo de servicio a los funcionarios que se retiran por pensión.



Vacaciones recreativas	De acuerdo a las dinámicas de la Administración Departamental y la situación actual del país por la emergencia sanitaria, se proyecta la realización de alguna actividad de bienestar para los hijos de los servidores de la Gobernación de Santander.
Puntos Excelencia	<p>Los funcionarios pueden acumular puntos para obtener premios, ejemplo de cómo adquirir los puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No aplazar vacaciones - Participar en las encuestas - Entrega de la evaluación de desempeño a tiempo. - Entrega de bienes y rentas en los tiempos estipulados. - Participación en actividades código de integridad - Participación en capacitaciones - Por cumplir quinquenios a partir de los 5 años. - Quienes se postulen al mejor equipo de trabajo - Nominados a mejor funcionario - Quienes se encuentren realizando estudios profesionales. <p>Premios: serán canjeados de acuerdo a el total de puntos acumulados, ejemplo de algunos premios son:</p> <p>½ jornada laboral libre remunerada 1 jornada laboral libre remunerada Alianza con CAJASAN turismo Alianza con Parques temáticos Obsequios institucionales Alarga tu puente Desayuno con el Gobernador (Solo una vez al año, máximo 10 personas pueden reclamar este premio)</p>



13. RECURSOS

La entidad apropia anualmente en su presupuesto los recursos requeridos para el efectivo cumplimiento de los programas de bienestar social que se adopten y para la vigencia del 2020.

14. SEGUIMIENTO

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

15. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2021

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

En el presente documento se presenta el Plan de Incentivos para la vigencia 2021, el cual busca reconocer el desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción para que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos, mejorando así el desempeño institucional y elevando la satisfacción de los funcionarios mediante la elección del mejor funcionario y equipo de trabajo.

Serán beneficiarios del plan anual de incentivos y estímulos vigencia 2021 los funcionarios de planta global de empleos de la Gobernación de Santander, de acuerdo con las directrices de cada incentivo, estímulos y reconocimiento del programa de Bienestar Social Laboral 2021.



Tipo de Incentivos

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

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

Escogencia del mejor funcionario por nivel jerárquico, al cual se le dará una mención honorífica, con cargo a su hoja de vida, posibilidad de recibir encargos, reubicación, Comisiones para desempeñar otros cargos, Comisiones de estudio, Reconocimientos públicos a la labor meritoria.

En cuanto al sistema de estímulos que maneja la Gobernación de Santander se adopta el decreto 0119 del 16 de mayo de 2012, el cual modifica el Decreto 00243 de agosto 16 del 2006, el cual establece que los incentivos no pecuniarios, se ofrecen al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor grupo de trabajo de la Administración Departamental.

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

16.1 Elección de los mejores funcionarios de la Administración.

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

El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior, que hayan sido reportadas ante la Dirección Administrativa de Talento Humano de la



Gobernación para el archivo en la respectiva historia laboral. Se tendrán en cuenta solo los iguales a sobresaliente siendo entre 95% y 100% En caso de empates, se verificará los factores adicionales para nivel sobresaliente.

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

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

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

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

CRITERIOS DE VALORACIÓN

1. **Evaluación de desempeño laboral:** Calificación sobresaliente emitida y radicada en la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación a 15 febrero del año y correspondiente a la vigencia del EDL del último año.
2. **Educación formal:** Se tendrá en cuenta los títulos acreditados y debidamente certificados, que reposen en la historia laboral de cada funcionario, al momento de hacer la revisión de las historias laborales.
3. **Educación no formal:** Se tiene en cuenta los conocimientos adquiridos con corte a 30 de diciembre de la vigencia anterior, siempre y cuando se presente el debido certificado y repose en su historia laboral acreditando la culminación de los estudios.
4. **Evaluación de gestión por secretaría, dirección u oficinas:** De acuerdo con el puntaje que obtuvo cada secretaría del reporte entregado por la Oficina de Control Interno.
5. **Evaluación de Calidades Humanas:** Se aplicará encuesta que permita medir el funcionario que ostenta mejores calidades humanas, entre quienes posterior a la



aplicación de los cuatro criterios anteriores ocupen los tres primeros puntajes en cada nivel jerárquico. Dicha encuesta será diligenciada por los funcionarios que laboran al interior de las secretarías o dependencias donde laboren dichos funcionarios.

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

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

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

16.2 Elección del mejor funcionario de la administración

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

16.3 FACTOR DEFINICIÓN PUNTAJE OBSERVACIÓN

EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL (EDL) Calificación definitiva	Puntaje Sobresaliente
	30 puntos

EDUCACIÓN FORMAL Se calificará con el título de más alto nivel académico. Los puntos no son acumulables dentro del ítem	PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS.	
	Bachiller	3 puntos
	Técnico -Tecnólogo	7 puntos
	Pregrado	12 puntos
	Especialización	16 puntos
	Doctorado- Maestría	20 puntos



EDUCACIÓN NO FORMAL Áreas para tener en cuenta: Administración pública, idiomas, áreas sociales	PUNTAJE MÁXIMO 10 PUNTOS	
	0 a 30 horas	3 puntos
	31 a 60 horas	4 puntos
	61 a 100 horas	6 puntos
	101 a 200 horas	8 puntos
	Más de 200 horas	10 puntos

EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR SECRETARÍAS U OFICINAS Se tiene en cuenta calificación de la Secretaría u oficina, aplicado al último período	PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS	
	50-60	5 puntos
	61-70	7 puntos
	71-80	12 puntos
	81-90	16 puntos
	91-100	20 puntos

EVALUACIÓN CALIDADES HUMANAS Se tiene en cuenta calificación de la Secretaría aplicada mediante encuesta, con criterios como compromiso, responsabilidad, compañerismo.	PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS
---	---------------------------------

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

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



16.4 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN GRUPO DE TRABAJO

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

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

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

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



convocatoria, con el fin de que cada Grupo de Trabajo inscrito exponga su proyecto, en un término de treinta (30) minutos.

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

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

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

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

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



17. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS

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

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

18. PROHIBICIONES


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



19. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN INCENTIVOS Y ESTIMULOS

ACTIVIDAD
Exaltación funcionarios por tiempo de servicios a partir de 20 años
Mejor Funcionario por Nivel Jerárquico
Elección Mejor Equipo de Trabajo
ACUERDOS SINDICALES
Estímulo para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios
Apoyo Para Educación Formal a Hijos de Empleados
Auxilio para lentes y monturas
Auxilio funerario

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


ELGA JOHANNA CORREDOR SOLANO
Directora Administrativa de Talento Humano


EDILIA QUINTERO RUEDA
Coordinadora Grupo Bienestar Social Laboral

