



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



GOBERNACION DEL PUTUMAYO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

MOCOA, JULIO DE 2018





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



INTRODUCCIÓN

La Gobernación del Putumayo se estructura como un sistema integral de relaciones entre elementos constituyentes: Subsistemas, procesos y procedimientos de su misión, visión y objetivo social.

La Gobernación del Putumayo se enmarca dentro del ordenamiento constitucional y normas que sustentan su funcionamiento dentro de los cuales la gobernadora con sus correspondientes unidades administrativas, tienen como objetivo el desarrollo y ejecución de competencias, planes, programas y proyectos dirigidos a mejorar la calidad de vida de la comunidad en general y de su capital humano el cual le permitirá alcanzar los resultados y metas institucionales.

Para la Gobernación del Putumayo el Talento Humano cumple un papel fundamental en el desarrollo de sus procesos y objetivos misionales, basados en la filosofía del mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios; para lo cual se ha establecido una Plataforma Institucional definida, y un clima organizacional favorable, que les permita durante su permanencia en la Institución desarrollar sus talentos, destrezas y competencias laborales hacia la satisfacción personal y el bienestar social.

Para el logro de prácticas más efectivas en el direccionamiento Estratégico de la entidad, se elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores, fortaleciendo una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



PLATAFORMA ESTRATEGICA

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

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.





OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

2.1 General

Fortalecer el proceso de Talento Humano de la entidad través de estrategias que permitan mantener, elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria así mismo 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 participe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

2.2. Específicos

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión de manera periódica.
- Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la Gobernación del Putumayo, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de la entidad a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad.
- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar periódicamente el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Estructurar una acciones, entre empleador y servidores públicos, que permita identificar los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, para la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud de los trabajadores





3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos de la Gobernación del Putumayo y demás colaboradores.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO

4.1. Política de Talento Humano

Optimizar la gestión del talento humano a través de la formulación de estrategias de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo e incentivos con el fin de mejorar la gestión institucional.

4.2. Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano

El objetivo de la Oficina de Gestión Humana es planear la administración del talento humano de la Gobernación del Putumayo desde su vinculación, permanencia, desarrollo del personal a través de programas de capacitación, bienestar social, salud ocupacional, compensación y evaluación de desempeño hasta su retiro.

Las actividades relacionadas en los procesos de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución aprovechando al máximo su capital humano.

4.3. procesos del Grupo de Talento Humano

Proceso de Administración de Personal: vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la entidad.

Proceso de Fortalecimiento de Competencias: El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos de la entidad, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

Proceso de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social del trabajador y de su familia, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Proceso de Evaluación del Desempeño: El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, mediante la aplicación del procedimiento establecido por la CNSC en sus diferentes acuerdos y circulares, con el fin de garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.





Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo: El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

5. ANALISIS DE LA PLANTA DE LA PLANTA ACTUAL

La Gobernación del Putumayo mediante Decreto No. 346 de 2008 modifica la estructura Administrativa de la Gobernación del Putumayo Se definen sus unidades administrativas los procesos a su cargo y la planta globalizada. Mediante Decreto No. 099 de 2009, Resolución No. 2628 de 2013 y Resolución No. 0325 del 2013 define la planta de cargos de la entidad.

Es así como a la fecha la entidad cuenta con 255 cargos de planta aprobada de los cuales 15 cargos corresponden al despacho del Gobernador y 240 corresponden a la planta globalizada.

DESPACHO GOBERNADOR

Directivo	1
Asesor	5
Profesional	3
Técnico	3
Asistencial	3

PLANTA GLOBAL

Directivo	10
Asesor	7
Profesional	110
Técnico	45
Asistencial	58

PLANTA TRANSITORIA

Profesional	1
Técnico	1
Asistencial	8

5. PLAN ANUAL DE VACANTES

5.1. Objetivo general

Diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del Talento Humano con el fin de identificar las necesidades de personal y así garantizar la eficiente prestación del servicio, mediante la provisión de cargos en forma temporal, ya sea mediante encargo o nombramiento provisional mientras se surte el proceso de selección por concurso abierto





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



de méritos si el cargo es de carrera administrativa o nombramiento ordinario cuando el cargo sea de libre nombramiento y remoción.

5.2. VACANCIAS DEFINITIVAS

CARGOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA		106
NIVEL PROFESIONAL	Especializado	10
	profesional	44
TECNICO	operativo	7
	administrativo	16
ASISTENCIAL	secretaria	4
	auxiliar	25

VACANTE TEMPORAL		
Profesional Universitario	1	
Técnico Administrativo		1

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

5.3. PROVISION TRANSITORIOS DE EMPLEOS VACANTES

De acuerdo al artículo 24 de la Ley 909 de 2009 Lo empleos en vacancias definitivas se encuentran provistos en encargo o nombramientos en provisionalidad excepcionalmente.

5.4. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

Para la identificación de las vacantes la oficina de Gestión Humana revisa y analiza las hojas de vida de los funcionarios periódicamente con el fin de establecer el momento en que producirán los retiros y así mantener actualizado el plan de vacantes de la entidad.

De acuerdo a lo anterior se identificaron trece (13) funcionarios en situación de pre pensionados, pero ningún servidor ha manifestado su intención de retiro por jubilación ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



HOMBRES	
EDAD	CANTIDAD
62 A 65	4
59 A 62	2

MUJERES	
EDAD	CANTIDAD
57 A 65	5
54 A 57	2

6. FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS

6.1. PLAN CE CAPACITACION

Plan de capacitación para los empleados de la Gobernación del Putumayo enfatiza la necesidad de contribuir a la construcción del estado que queremos, mediante procesos de formación y Capacitación de los servidores públicos y se elabora a través de un diagnostico el cual se hace con el propósito de garantizar la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias del personal en sus tres dimensiones (Saber, Hacer y Ser), requeridas por el funcionario para mejorar su capacidad laboral y de todo el equipo de trabajo, y finalmente alcanzar los resultados y metas institucionales..

En desarrollo del PIC 2018, se tiene programado eventos de capacitación en las siguientes temáticas.

TEMATICA	NIVELES DE APLICACIÓN				
	D*	A*	P*	T*	AJ*
Liquidación de nómina y Seguridad Social				x	X
Talento Humano (Competencias laborales, Trabajo en Equipo, Evaluación de desempeño, mejoramiento continuo).	x	x			
Gestión Documental Archivística	x	X	x	x	X
Inducción y Reinducción	x	x	x	x	X
Contratación Estatal	x	x			
Régimen del Servidor Publico	x	x	x	x	X
Atención al Usuario	X	x	x	x	X
Presupuesto y Hacienda Publica	x	x	x		
Capacitación en las NIIF	x	x	x		
Riesgos laborales	x	x	x	X	X
Sistema General de Pensiones	x	x	x	x	X
Actualización Tributaria	x	x	x		
Formulación y Evaluación de Proyectos MGA	x	x	x		
Charla Psicosocial, manejo de estrés,	x	x	x	x	x





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



relaciones Interpersonales.					
Control Interno MIPG	x	x	x	x	x
Planeación y Proyección del Territorio (Herramientas de Planificación).	x	x	x		
Evaluación de Desempeño	x	x	x	x	X
Curso de Excel e informática	x	x	x	x	x
Gestión de la Tecnología de la Información	x	x	x	x	X
Las TIC	x	x	x	x	X
Gobierno en Línea	x	x	x	x	X
Cultura Organizacional	x	x	x	x	X
Trabajo en equipo	x	x	x	x	x
Salud ocupacional	x	x	x	x	X
Fomento a la cultura de Autocontrol (Riesgos)	x	x		x	x
Sostenibilidad Ambiental	x	x	x	x	X
Talleres Experienciales Educativos SST y otras (ARL)	x	x	x	x	x
Asesoría y Asistencia Técnica prevención de Accidentes en la empresa (ARL)	x	x	x	x	x

Adicionalmente el Plan institucional de capacitación se apoyará en las siguientes modalidades de capacitación:

- Conferencias y congresos
- Seminarios
- Cursos
- Diplomados
- Inducción y re inducción, charlas, conversatorios, teleconferencias etc.
- Visita a otras entidades.
- Integraciones

6.2. ESTRATEGIAS

- a.) La realización de eventos de formación y capacitación a través de acuerdos y alianzas estratégicas con otras entidades (públicas o privadas), con el propósito de lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas académicos y disminuir los costos.
- b.) Utilizar la red institucional de apoyo a la formación y capacitación en el sector público, que depende del Sistema Nacional de Capacitación y que coordina el departamento de Capacitación de la ESAP, el DAFP, SENA y Caja de Compensación Familiar entre otras. Igualmente se hará lo propio con las entidades de Seguridad Social, la administradora de Riesgos POSITIVA S.A





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



- c.) Se tendrá en cuenta otras estrategias internas o externas que surjan como iniciativas de los funcionarios que o de los equipos de trabajo como por ejemplo los conversatorios, el aprovechamiento de los capacitadores internos etc.

7. PLAN DE INDUCCION, REINDUCCION ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO Y ACTUALIZACION DE COMPETENCIAS

7.1. INDUCCION

El Proceso de inducción de la gobernación comprenderá las siguientes etapas:

- a.) TEORICA: Mediante el sistema de charlas, videos conferencias, y documentos

Objetivos de La Inducción

1. Orientar al servidor público sobre la organización y funcionamiento general del estado y la prestación del servicio público.
 2. Relacionar al funcionario con la organización y funcionamiento general de la gobernación (funciones generales y estructura organizacional).
 3. Plataforma estratégica (misión. Visión, objetivos, planes)
 4. Relacionar al servidor público con la dependencia o área en la cual va a laborar (responsabilidades, deberes y derechos).
 5. Crear identidad y sentido de pertenencia del empleado frente a la entidad.
 6. Situaciones administrativas.
 7. Régimen salarial y prestacional
 8. Evaluación de desempeño y calificación de servicios (funcionarios de carrera)
 9. Programa de Bienestar Social
 10. Derechos, deberes, prohibiciones y sanciones
 11. Delitos contra la administración Pública (Ley 599 de 2000)
 12. Retiro del servicio.
- b.) PRACTICA: Atraves de los compañeros del área en que se encuentra el nuevo el funcionario laborando, se buscará que conozca de manera empírica los procesos y procedimientos y demás aspectos de carácter operativo de la entidad.
- c.) TEORICO – PRÁCTICA: mediante el adiestramiento en la utilización de herramientas que se requieran para el ejercicio del cargo.

7.2. REINDUCCION

La Reinducción Institucional está dirigida a actualizar a los servidores en relación con los cambios en políticas económica, social y ambiental y a reorientar su integración a la cultura organizacional y va dirigida a todo el personal que trabaja al servicio de la gobernación del Putumayo





7.3. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

En el proceso de enseñanza –aprendizaje que permite al empleado adquirir y desarrollar, conocimientos, habilidades destrezas y mejorar aptitudes hacia el trabajo.

El Entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la entidad, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, interiorizar el manual de ética y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar acabo sus funciones.

El presupuesto asignado para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2018, es de CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$50.000.000) MDA/CTE.

8. PLAN DE BIENETAR SOCIAL E INCENTIVOS

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 participe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

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.

8.1. 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 iniciativas de los funcionarios a través del diligenciamiento de una encuesta, que fue enviada al correo institucional de los 168 funcionarios de planta para su





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



diligenciamiento el 17 de noviembre de 2018 hasta el 31 de diciembre del mismo año; participando en su diligenciamiento el 34% del personal de planta

8.2. TEMATICA

Serán temas del Programa Institucional de Bienestar Social los siguientes:

- a.) **Programas Culturales:** Dentro de la programación cultural se ha incluido actividades como concurso de danzas, teatro, educación en artes y artesanías entre otros que fomenta la integración y que a la vez responde a la importancia de contar con espacios de cultura y esparcimiento.
- b.) **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.
- c.) **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.
- d.) **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.
- e.) **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.
- f.) **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.
- g.) **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"



8.3. PREPARACION A LOS PRE PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO.

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.

En desarrollo del PIC 2018, se tiene programado eventos de capacitación en las siguientes temáticas

8.4. PROGRAMACION

- Camitas ecológicas
- Tardes recreativas (Rumba terapias, juegos tradicionales, Competencias de integración, Ciclo paseo, SPA, Terapias de relajamiento para reducir el estrés, jornadas de estilo de vida saludable)
- Campeonatos (Microfútbol, Baloncesto y Volibol)
- Actividades Culturales
- Celebración fechas especiales (día de la mujer, día de la madre, día del padre día de la Secretaria, día del servidor público).
- Día de la familia,
- Día del niño
- Mes de la Navidad (novenas de aguinaldo, navidad del niño)
- Promisión de programas de vivienda
- Jornada integración lúdica, recreativa fin de vigencia
- Aplicación del sistema de estímulos e incentivos

8.5. ESTRATEGIA PARA LA EJECUCION DEL PLAN

El tema deportivo se buscará motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia, con el apoyo del Instituto de Deportes 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.

Para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se contó con una asignación de recursos por valor de CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS (\$120.000.000)MDA/CTE.





9. SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

9.1. NORMATIVIDAD:

DECRETO LEY 1567 DE 1998: "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado"

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".

DECRETO 1083 DE 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional"

9.2. BENEFICIARIOS

Se establecen teniendo en cuenta la normatividad vigente de la siguiente forma:

Decreto Ley 1567 de 1998., Capítulo IV Artículo 30. Tipos de planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

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.

9.3. 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.

9.4. CLASES DE INCENTIVOS

a.) 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.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



- b.) **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

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.

9.5. PRINCIPIO BASICOS

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

- a.) **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.
- b.) **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.
- c.) **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.

9.6. 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.





9.7. 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 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.

9.8. 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





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



- Estimulo al empleado con un día de descanso remunerado en el día de su cumpleaños (todos).
- Descanso compensado para semana santa, festividades navideñas e inicio del año nuevo (Decreto No. 648 de abril de 2017) para todos los funcionarios sin excepción.
- Horarios flexibles.

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

9.9. BENEFICIO EDUCATIVO

De conformidad a la Ley 909 de 2004 Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto Reglamentario 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015 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

10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Las diferentes dependencias de la Gobernación del Putumayo reportaron las evaluaciones de desempeño de los funcionarios a la Oficina de Gestión Humana, sobre la cual se realizó una consolidación y análisis sobre los resultados de la valoración de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la entidad.

10.1. INDICADOR

En el último periodo evaluado, el resultado promedio de la evaluación general del desempeño fue del 69% de los funcionarios de carrera de la entidad obtuvo una evaluación Sobresaliente.

11. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

11.1. OBJETIVOS

11.2. OBJETIVO GENERAL:

El SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST, de la GOBERNACION DEL PUTUMAYO, tiene como objetivo garantizar un ambiente de trabajo sano, seguro y amable; promoviendo, incentivando y manteniendo el bienestar





físico, mental y social de sus funcionarios mediante la identificación y control de los riesgos que puedan afectar su salud e integridad.

11.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cumplir con la normatividad legal vigente en cuanto a El Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo SG-SST.
- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y controlar los factores de riesgos relacionados.
- Fomentar estilos de vida y trabajo saludables.

13. POLITICA DE NO CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL AMBITO LABORAL (ALCOHOL, DROGAS, TABACO, ENTRE OTRAS)

La Gobernación del Putumayo, considerando a sus funcionarios como su ente más importante y pensando en la seguridad de ellos durante el desarrollo de sus actividades, ha establecido una política de **NO CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS (Alcohol, Drogas, Tabaco entre otras dependencias)**, cuya finalidad es prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de todo el personal que la integra, mejorar la calidad de vida, que permita un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la entidad, así como el fomento de estilos de vida saludables, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y en la resolución 4225 de mayo 29 de 1992.

Es responsabilidad que parte del representante legal y de los colaboradores de la Entidad, velar por el cumplimiento de esta política y vigilar que las personas a su cargo cumplan con la misma.

- ✓ Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, alcohol etc., a la salud del individuo y de su entorno.
- ✓ No se permite el porte y/o consume de bebidas embriagantes, drogas alucinógenas, tabaco dentro y fuera de las instalaciones de La Gobernación del Putumayo, en horarios laborales.





**REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"**



- ✓ No se permite llegar a laborar bajo efectos de algunas de las sustancias anteriormente descritas.

La empresa podrá llevar a cabo pruebas de alcoholemia y de toxicología a sus trabajadores para verificar el cumplimiento de esta política, si así lo considera conveniente. El no acceder a la prueba se considerara como indicio de sospecha.

El no aplicar esta política puede poner en riesgo su propia vida, la de los compañeros y usuarios, como también el normal desempeño de las actividades de la entidad.

14. RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES CON LA POLITICA DE PREVENCIÓN DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Conocer y cumplir de manera estricta la política de no consumo de sustancias psicoactivas.

- ✓ Participar activamente de los programas preventivos que establezca la empresa en materia de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- ✓ Solicitar asistencia profesional en caso de verse afectado por el consumo de alguna de estas sustancias.
- ✓ Reportar a su superior inmediato acerca de observar actos o condiciones inseguras presentadas en los lugares de trabajo por el incumplimiento de esta política.
- ✓ Brindar información precisa sobre su condición frente a una adicción.

15. POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO tiene como política mejorar las condiciones de trabajo y salud a través del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo definiendo su organización, responsables, procesos de gestión y destinación de recursos humanos, físicos y financieros respectivos, conservando un alto grado de bienestar físico, mental y psicolaboral de los trabajadores.

Así mismo, se compromete a cumplir con todas las Leyes, Decretos, Resoluciones y demás normas que sean expedidas para reglamentar el área de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el propósito de implementarlas y ejecutarlas en lo correspondiente al nivel de la institución.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"



La GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO, considera que su capital más importante es su recurso humano, como ente indispensable para el buen funcionamiento de la entidad y es prioridad de esta, mantener las buenas condiciones de Seguridad Salud en el Trabajo, así como contribuir al bienestar físico, psicológico y social de sus trabajadores, por tal motivo declara su compromiso de proteger, salvaguardar y mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados y de las personas que intervienen en la ejecución de los diferentes procesos, repercutiendo positiva mente en el desarrollo integral y la productividad de la entidad.

También reconoce que identificar los peligros, evaluar, valorarlos y establecer controles son parte de la prevención de accidentes y enfermedades laborales o de eventos indeseados. No es responsabilidad exclusiva del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, si no que parte de la alta Gerencia como de cada empleado, aquellos que tienen bajo su responsabilidad grupos de personas o áreas de trabajo, es de vital importancia mantener las condiciones de higiene y limpieza en las instalaciones de la entidad, lo cual contribuye al cuidado de la salud, comodidad de quienes la ocupan, promover y motivar al personal en la prevención de riesgos del trabajador en todas sus actividades, mediante la comunicación, participación de las medidas para el control de los mismos, evitará los accidentes ó enfermedades laborales.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo manifestado, o demostrado desde el compromiso Gerencial de la entidad.

Responsables:

Servicios Administrativos - Área Gestión Humana

