DESPACHO GOBERNADOR

RESOLUCION No. 691

(27 MAR 2023

Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos de la Gobernación del Putumayo - Vigencia 2023.

El Gobernador del Putumayo, en uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas por el Artículo 305 de la Constitución Política, Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto No. 648 de 2017 y,

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo estipulado en los artículos 18 y 19 del Decreto 1567 de 1998 a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados y obliga a las entidades a organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que de conformidad con el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 que compiló el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005, obliga a las entidades a organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y a implementarlos a través de programas de bienestar social.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 que compiló el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, obliga a cada jefe de cada entidad a adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales y señalar en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Que la Ley 1960 de junio 27 de 2019, "por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones», en su artículo 3°, modificó el principio de profesionalización del servidor público, en relación a la Profesionalización del servicio Público, donde los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Que, por lo tanto, a partir de Ley 1960 de 2019, todos los empleados, sin considerar el tipo de vínculo laboral, tienen derecho a los programas de capacitación y bienestar que adopte su respectivo empleador público. Solo la limitación de los recursos presupuestales dará lugar a que se priorice el derecho de los empleados de carrera administrativa.

DESPACHO GOBERNADOR

RESOLUCION No. 091

(27 MAR 2023

Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos de la Gobernación del Putumayo - Vigencia 2023.

Que teniendo en cuenta lo señalado en las normas antes descritas, el Equipo de Trabajo de Gestión Humana realizó el diagnóstico para la elaboración del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Gobernación del Putumayo.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos - Vigencia 2023 de la Gobernación del Putumayo, contenido en el documento anexo, denominado del mismo modo, el cual se entiende incorporado a la presente resolución y que consta de 23 folios.

ARTICULO SEGUNDO: De conformidad con el artículo 3 de la Ley 960 de 2019, que modificó el literal g) del artículo 60 del Decreto Ley 1567 de 1998, todos los empleados de la Gobernación del Putumayo, sin considerar el tipo de vínculo laboral, tienen derecho a los programas de bienestar social contenidos en el plan objeto de adopción. Solo la limitación de los recursos presupuestales dará lugar a que se priorice el derecho de los empleados de carrera administrativa.

ARTICULO TERCERO: El plan que se adopta mediante la presente resolución queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia.

ARTICULO CUARTO: Publíquese el presente acto administrativo en la página Web de la entidad, envíese copia a la Secretaría de Servicios Administrativos, Área de Gestión Humana para los fines pertinentes

ARTICULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Mocoa, a los

BUANERGES FLORENCIO ROSERO PEÑA
Gobernador del Putumayo

Elaboró:	Edinson Daladier Rojas Rodriguez	Profesional Universitario (e)	Oficina Gestión Humana
Revisó	Luz Adriana Santacruz Mejía	Profesional Especializado	Oficina Gestión Humana
Aprobó	Yuley Nayibe Rodríguez Tobón	Secretaria de Despacho	Secretaria Servicios Administrativos
Revisó	Eduardo Santander Sánchez	Jefe Oficina	Asesora Jurídica
Revisó	Fernando Montero	Cumplimiento Legal	Despacho del Gobernador

Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos - Vigencia 2023

Secretaría de Servicios Administrativos
Gestión Humana
GOBERNACIÓN DE PUTUMAYO

Enero de 2023

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3
1. MARCO NORMATIVO 3
2. PROPÓSITO DEL PLAN 3
3. OBJETIVOS 4
3.1. OBJETIVO GENERAL 4
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4
4. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 4
4.1. BENEFICIARIOS DE ACTIVIDADES DE ESTÍMULOS 4
4.2. BENEFICIARIOS DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 4
5. DEFINICIONES 5
6. OBLIGACIONES 5
6.1. DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 5
6.2. DE LA GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO 5
7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES 5
8. BIENESTAR SOCIAL 14
8.1. SISTEMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES 14
8.1.1. Programas en el área deportiva, recreativa y vacacional 14
8.1.2. Actividades artístico culturales y de Interés General y de Integración Familiar 15
8.1.3. Promoción y Prevención de la Salud 15
8.1.4. Capacitación Informal en Artes y Artesanías u Otras Modalidades 16
8.1.5. Promoción de Vivienda 16
9. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST 16
9.1. OBJETIVOS DEL SST 17
9.1.1. Objetivo General 17
9.1.2. Objetivos Específicos 17
9.1.3. Políticas 17
10. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 18
10.1. CLIMA, CULTURA Y COMPETITIVIDAD 18
10.2. CONVIVENCIA INSTITUCIONAL 18
10.3. PLAN DE PREPARACIÓN PARA RETIRO DEL SERVICIO Y DE PRE PENSIONADOS (ADAPTACIÓN A LA VIDA CIVIL) 19
10.4. PROGRAMA DE INCENTIVOS 19
10.4.1. Requisitos para Acceder a Incentivos 20
10.4.2. Selección de Mejores Empleados 20
11. PLAN DE ESTÍMULOS 21
11.1. INCENTIVO DE LA EDUCACIÓN FORMAL DE EMPLEADOS 21
11.2. PERMISOS LABORALES PARA ESTUDIOS DE EDUCACIÓN FORMAL 21
11.3. INCENTIVO NAVIDEÑO PARA HIJOS MENORES DE 12 AÑOS 21
11.4. SALARIO EMOCIONAL 21
11.4.1 Cumpleaños de los Funcionarios 21
11.4.2 Flexibilidad para Madres y Padres de Familia 21
11.4.3 Flexibilidad en Jornada Laboral 21
12. PRESUPUESTO 22
13. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES 22
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACION 23

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar laboral e incentivos de la Gobernación de Putumayo, esta orientado a crear, fortalecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad que se correlacionen con el servicio que ofrece a la entidad.

Este Plan de Bienestar se deriva de una concepción integral del ser humano en la que se parte del propósito de atender necesidades del funcionario relacionadas con; el ámbito laboral, aspectos educativos y de recreación, seguridad social, afianzamiento de valores organizaciones, facilitar el desarrollo de su potencial, promoción y prevención en la salud del funcionario y de su familia.

1. MARCO NORMATIVO

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

- ✓ 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".
- ✓ 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.
- ✓ Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- ✓ Ley 1857 de julio de 2017. Medidas de protección de la familia.
- ✓ Ley 2101 de julio de 2021: Por medio del cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.

2. PROPÓSITO DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos de la Gobernación del Putumayo, tiene como propósito optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario en los ámbitos social, cultural, familiar, laboral y que promueva el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de los servidores en armonía con el mejoramiento de la productividad institucional y por ende de la entidad.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades identificadas a través de las necesidades de los funcionarios.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación del funcionario y su grupo familiar primario.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre compañeros de las distintas dependencias.
- Continuar con la implementación de acciones que conlleven a consolidar a la Entidad como el mejor lugar para trabajar.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad

4. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

4.1. BENEFICIARIOS DE ACTIVIDADES DE ESTÍMULOS

Los empleados que ostenten derechos de carrera administrativa, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo, así como funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.

Aquellas actividades que motiven la participación y el compromiso y que no generen costo económico para la entidad, se harán extensivas a provisionales y a contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

4.2. BENEFICIARIOS DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

De acuerdo con el artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 de 2015, todos los empleados de la Gobernación del Putumayo y sus familias serán beneficiarios de los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a en este plan.

De conformidad con el artículo 4° del Decreto 051 De 2017, modificatorio del parágrafo 2°. del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Los empleados que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), así como las personas que se encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar social.

5. DEFINICIONES

- **Bienestar Social:** Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

- **Plan de Incentivos:** Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y mejores equipos de trabajo.

- **Calidad de vida laboral:** Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el servidor público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad como en las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

6. OBLIGACIONES

6.1. DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

a. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar social contemplado en este Plan y programados por la Secretaría de Servicios Administrativos - Área de Gestión Humana.
b. Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar social, contemplados en este Plan.

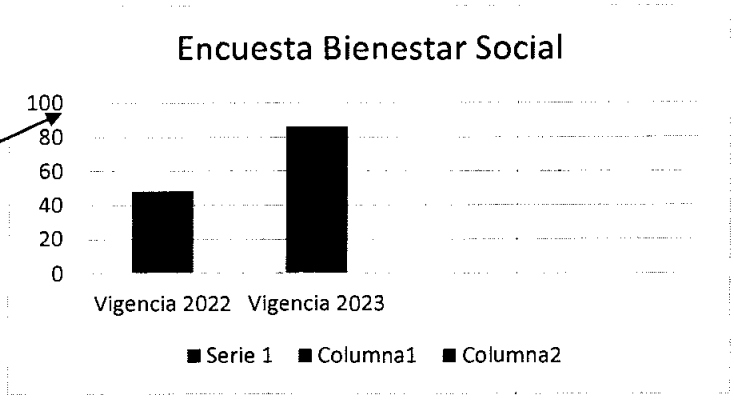
6.2. DE LA GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO

a. Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
b. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
c. Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
d. Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la entidad.

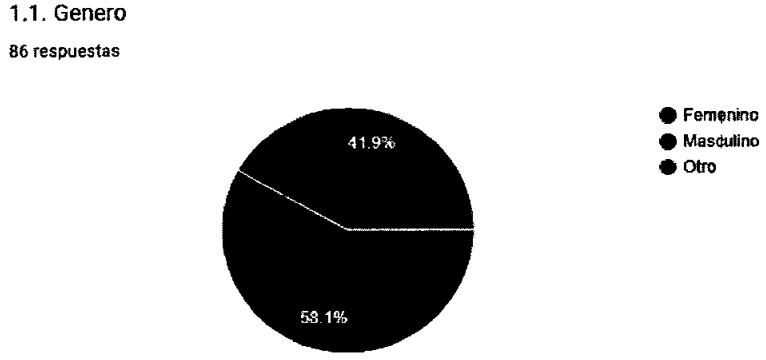
7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La metodología empleada para la elaboración del plan fue a través de la aplicación de una encuesta dirigida a los funcionarios con el fin de identificar las necesidades del personal de planta desde su puesto de trabajo.

Para la vigencia 2023 se vio reflejado un crecimiento del 38% respecto al nivel de diligenciamiento de la encuesta de Bienestar Social por parte de los funcionarios de la entidad en comparación con la vigencia 2022 como se puede observar en la siguiente gráfica.

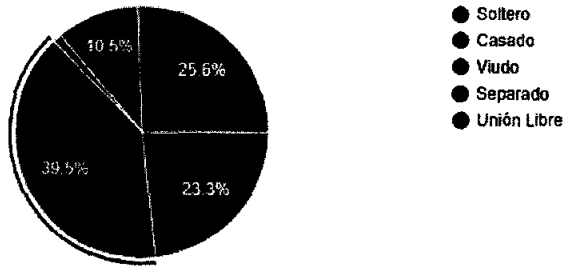


Consolidando la información suministrada por los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Bienestar Social 2023 y tomando como referencia la participación e interés del personal en las actividades de bienestar realizadas en el año inmediatamente anterior, donde sus respuestas fueron:



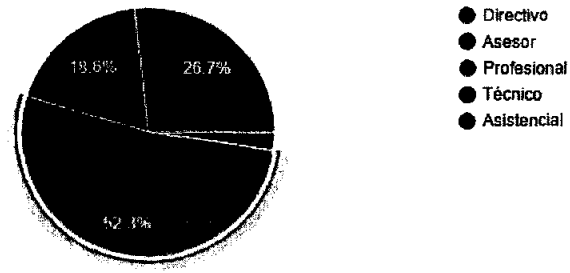
Estado Civil

86 respuestas



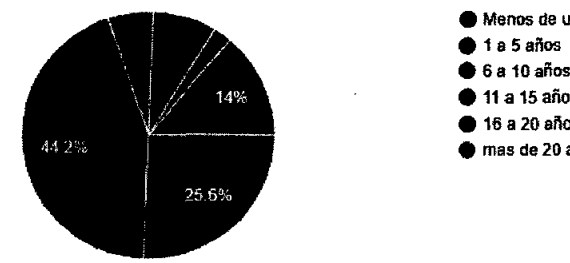
¿A que nivel pertenece?

86 respuestas



Grado de Antigüedad que tiene en la entidad

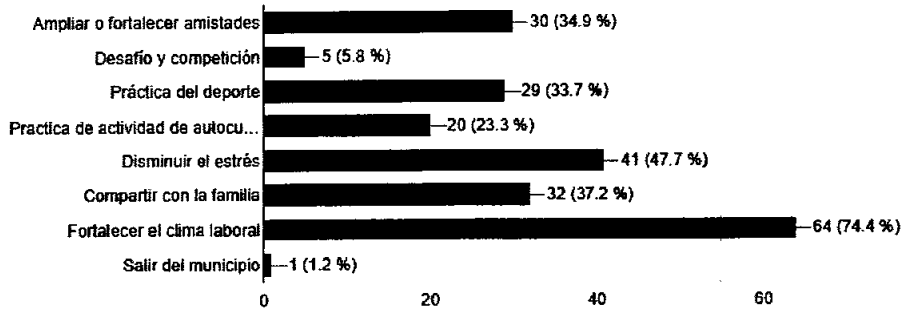
86 respuestas



BIENESTAR SOCIAL

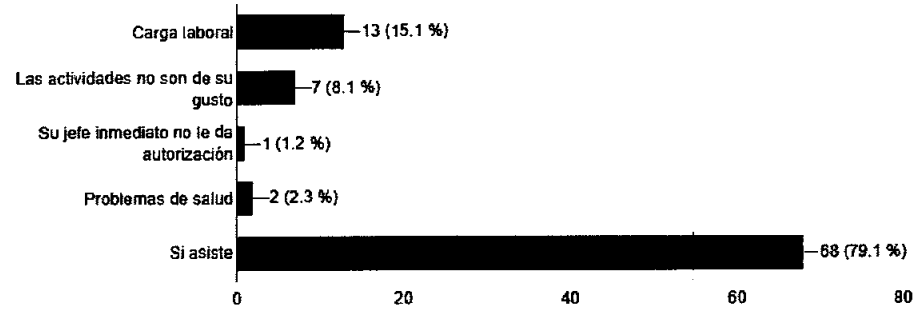
3. ¿Por cual de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

86 respuestas



4. Motivo o causa por la cual no asiste a las actividades de Bienestar Social

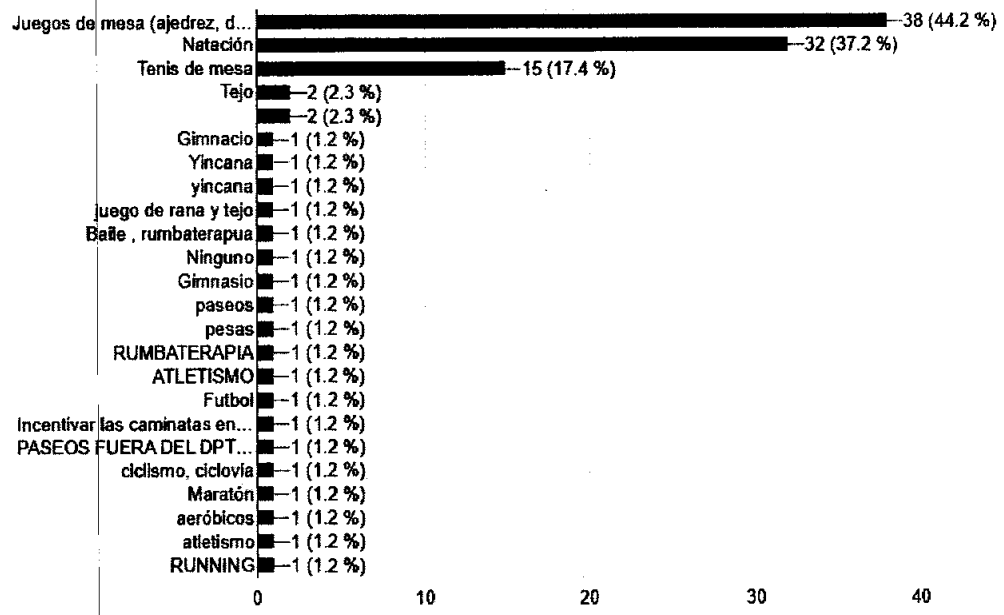
86 respuestas



5. Deporte Individual

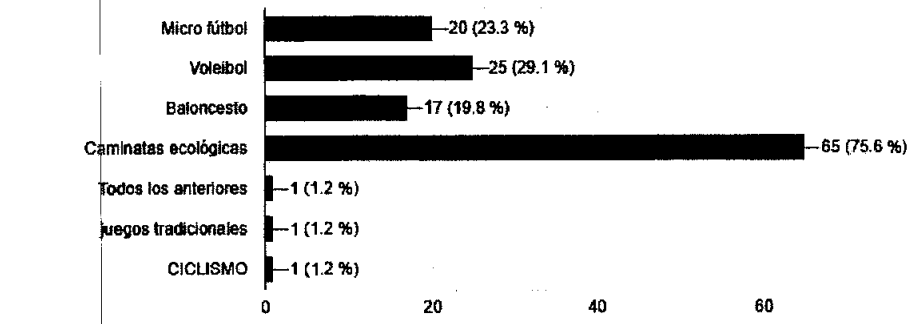
Copiar

86 respuestas



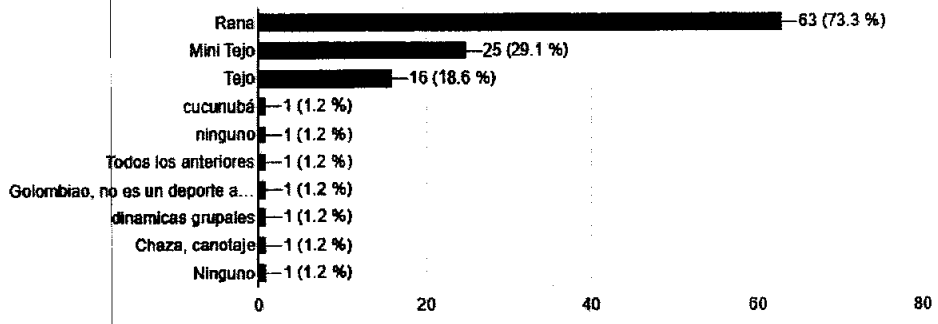
6. Deporte Colectivo

86 respuestas



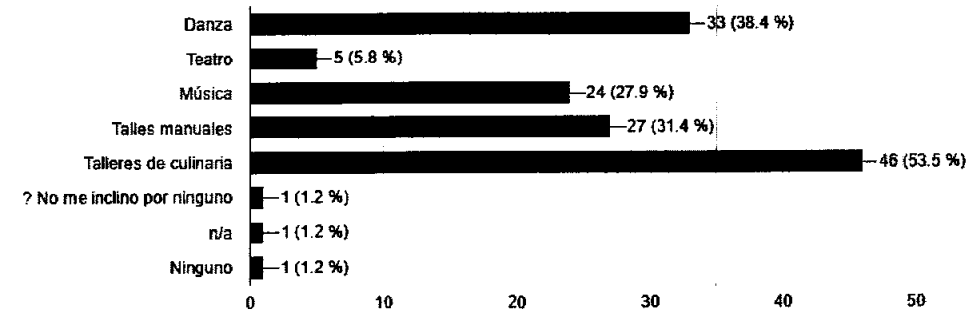
7. Deportes Autóctonos

86 respuestas



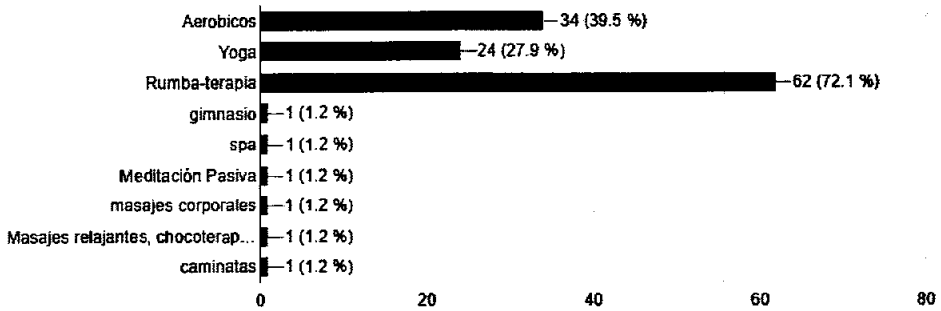
8. Actividades culturales

86 respuestas



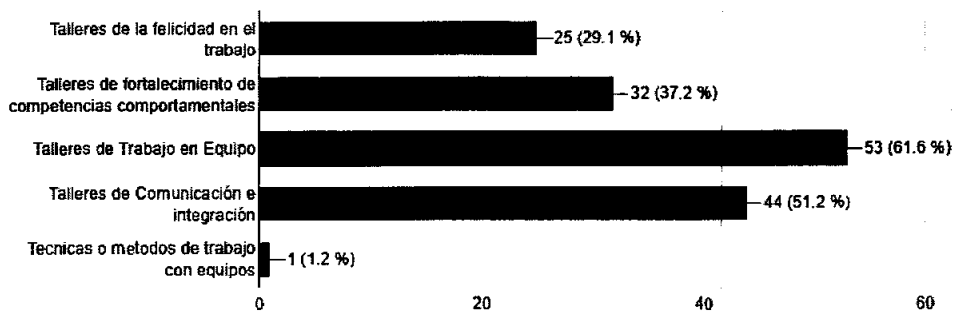
9. Actividades de Autocuidado

86 respuestas



10. Actividades relacionadas con el fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional

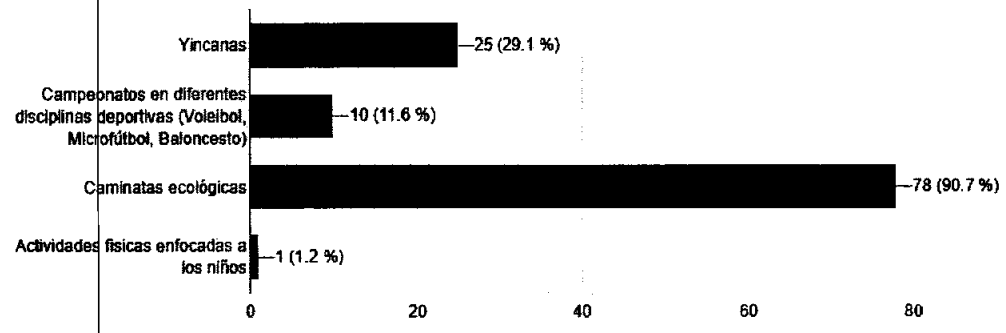
86 respuestas



NIVEL FAMILIAR

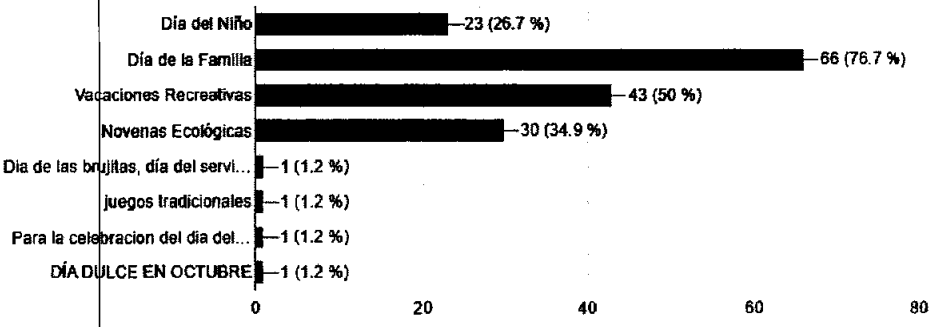
11.1. Actividades Deportivas

86 respuestas



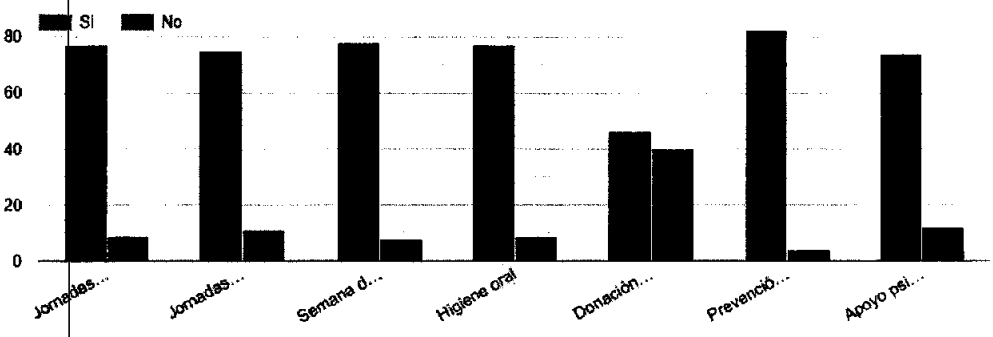
11.2. Actividades recreativas

86 respuestas



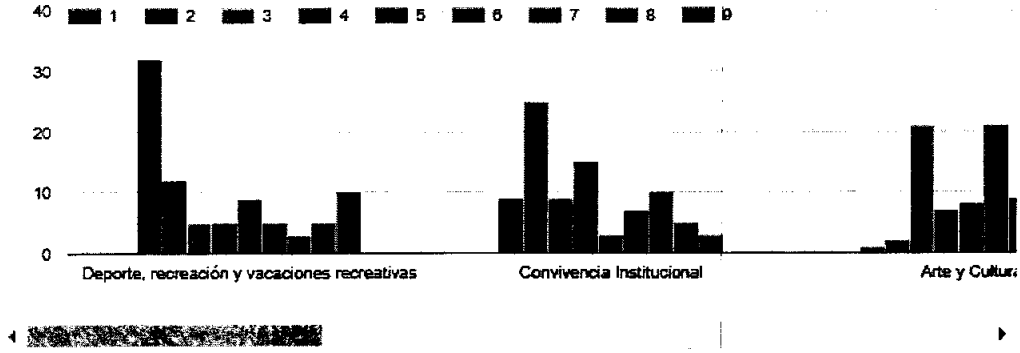
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

12. ¿Participaría en las siguientes jornadas de Promoción Prevención de la salud?.



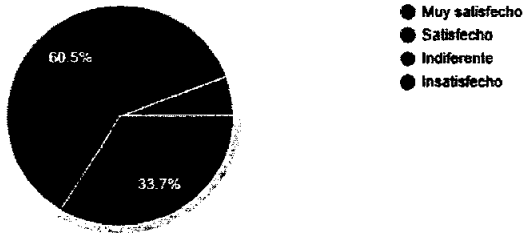
NIVEL ORGANIZACIONAL

13. Que, actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social?. (clasifique en el orden de importancia de 1 a 9 siendo 1 la primera actividad en prioridad y 9 la última)



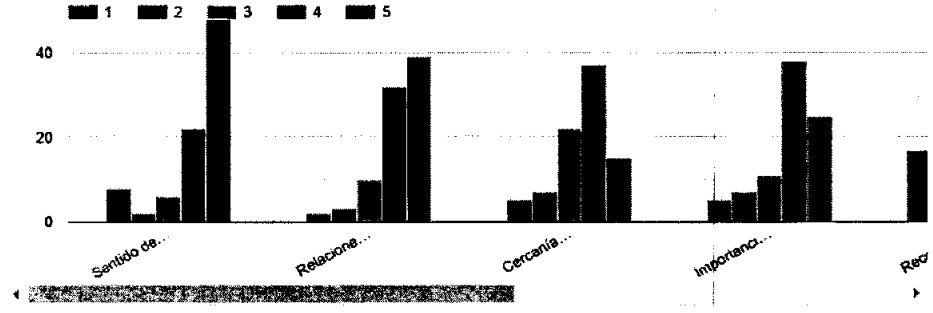
14. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su desarrollo profesional dentro la empresa?

86 respuestas



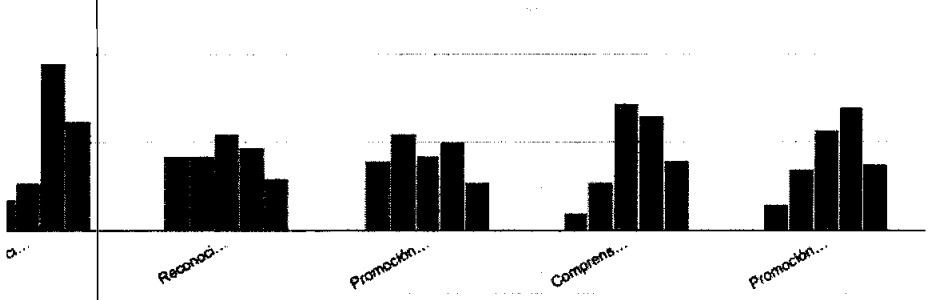
AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

Por favor contestar y calificar de 1 a 5, siendo 1 malo y 5 sobresaliente.



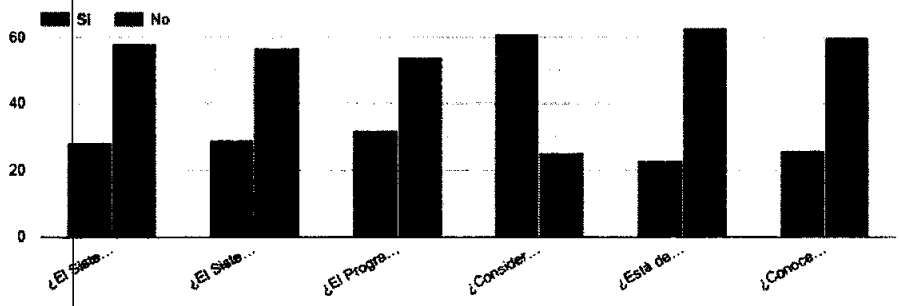
AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

Por favor contestar y calificar de 1 a 5, siendo 1 malo y 5 sobresaliente.



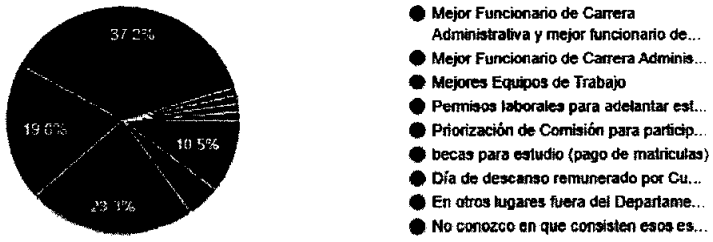
SISTEMA DE ESTÍMULOS (Programa de Bienestar Social e Incentivos)

16. Responda las siguientes preguntas seleccionando SI o NO



17. Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿Qué incentivo le gustaría recibir?

86 respuestas



8. BIENESTAR SOCIAL

Conforme a lo previsto en el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar e incentivos 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 familia; así como permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

La Secretaría de Servicios Administrativos en coordinación con el Área de Gestión Humana ha elaborado el Plan Institucional de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos, desde la visión de construcción de ciudadano, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y sus familias. Para ello, se desarrollarán actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, de mejoramiento de la calidad de vida laboral, entre otras, como se describe a continuación:

8.1. SISTEMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Tiene como objetivos principales generar espacios de esparcimiento, recreación, descanso y disfrute del tiempo libre para los servidores públicos de la Gobernación y su grupo familiar; mejorar sus condiciones de salud, físicas y mentales y reducir el ausentismo laboral.

Se busca intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les 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.

El Plan de Bienestar Social a implementar en la entidad, contempla las siguientes temáticas: Deportiva, recreativa y vacacional; Promoción cultural y artística; Promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías y Promoción de programas de vivienda.

8.1.1. Programas en el área deportiva, recreativa y vacacional

Busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia de los funcionarios y desarrollar actividades que permitan un estilo de vida saludable.

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario y en respuesta al interés

mostrado por los funcionarios con relación a la programación de deportes en vigencias anteriores.

Actividades sugeridas:

- Tardes recreativas: En diferentes disciplinas: Deporte Individual: Natación, Tenis de mesa, ajedrez. Deporte Colectivo: Caminatas ecológicas, Voleibol, Baloncesto, futbol; Deportes autóctonos: Rana, Mini tejo, Tejo, y otras actividades como rumba terapia, aeróbicos, Yoga
- Vacaciones Recreativas hijos menores de 12 años de edad de los funcionarios.

8.1.2. Actividades artístico culturales y de Interés General y de Integración Familiar

Pretenden desarrollar aptitudes artísticas, así como la formación pertinente en dichas artes, facilitando su expresión y apreciación, para lo cual se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las 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.

Las actividades culturales generan un placer personal para los funcionarios por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad y de sus familias.

Actividades sugeridas:

- Talleres de Culinaria, Danzas, Teatro, Música, Manualidades
- Un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la entidad.
- Reconocimiento a los empleados tanto en el día de la mujer como del hombre.
- Reconocimiento a los empleados de la entidad en el día nacional del servidor público.
- Celebración del día de la familia.
- Novena institucional con actividades culturales

8.1.3. Promoción y Prevención de la Salud

El objetivo es promover procesos para que se asuma la salud como una responsabilidad de todos, a nivel individual e institucional; mejorar y mantener la salud integral de los funcionarios; Llevar a cabo acciones de promoción y prevención de la salud, dirigidas a funcionarios de la entidad; Desarrollar actividades de mantenimiento de la salud.

Se gestionará apoyo con las Empresas Prestadoras del Servicio de Salud EPS y la Administradora de Riesgos Laborales ARL.

Actividades sugeridas:

- Exámenes médico ocupacionales
- Jornadas de limpieza por dependencias

- Gestión con Empresas Prestadoras del Servicio de Salud EPS y la Administradora de Riesgos Laborales ARL para adelantar: Terapias de relajación, manejo del estrés, nutrición, tabaquismo, alcoholismo y farmacodependencia.
- Semana del autocuidado

8.1.4. Capacitación Informal en Artes y Artesanías u Otras Modalidades

Se busca la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con las Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Con la capacitación informal se busca promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas, así como contribuir al proceso de formación integral y permanente de los funcionarios complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con sus necesidades y expectativas, de la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

Actividades sugeridas:

- Cursos cortos en música, fotografía, arte y pintura, teatro, cine y/o elaboración de artesanías de la región, a través de Cajas de Compensación o el SENA

8.1.5. Promoción de Vivienda

Se busca apoyar a los funcionarios mediante la socialización de planes de vivienda ofrecidos por el estado a nivel Nacional, Regional o Local.

Actividades sugeridas:

- Gestionar con el FNA y Cajas de Compensación Familiar información de trámites ofrecidos de programas de vivienda.

9. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

La Gobernación del Departamento del Putumayo, en cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*, busca diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual se debe tener en cuenta el tamaño y las características del centro de trabajo con el fin de hacer de este un lugar seguro y saludable para los funcionarios, contratistas, subcontratistas, personal externo al servicio de la Gobernación del Putumayo y visitantes.

Con la implementación del SG-SST, se pretende mejorar la calidad de vida y salud de los trabajadores, minimizar el riesgo de posibles accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales y servir como instrumento en la calidad del proceso, productividad y eficiencia de la entidad; el cual se constituye en una estrategia de tipo preventivo, orientado a mejorar

las condiciones de trabajo, seguridad, bienestar y en general un clima organizacional saludable.

En la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, se contemplan diversos niveles de intervención, actuación y actores, en el proceso de mejoramiento continuo y optimización de procesos. La administración, primer responsable en el cuidado de los recursos a cargo, los trabajadores, entes autónomos generadores de valor, que requieren orientación para cultura del autocuidado y de la retroalimentación para el mejoramiento.

Toda actividad que realiza el individuo con el fin de producir cambios en la naturaleza se conoce como trabajo, es igualmente se desarrolla para satisfacer sus necesidades básicas y obtener unas condiciones de vida acordes con su dignidad humana y poder realizarse como persona, tanto física como intelectual y socialmente.

Para todas las organizaciones es importante pensar en la salud del colaborador, conceptualizada no únicamente como la ausencia de enfermedad sino como un bienestar completo de salud física, mental y social; es así como todas estas variables se complementan y se convierten en condiciones de trabajo que al no ser acordes pueden ocasionar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, ausentismos, rotaciones constantes, baja productividad y todo tipo de inconvenientes en el ambiente de interacción afectando no solo a la entidad, su productividad, sino la calidad de vida laboral de todos los funcionarios.

9.1. OBJETIVOS DEL SST

9.1.1. Objetivo General

Diseñar e implementar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Gobernación del Putumayo, establecidos en resolución 0312 de 2019.

9.1.2. Objetivos Específicos

- Establecer las normas o requerimientos legales del ministerio de trabajo que apliquen a la actividad económica de la Gobernación del Putumayo
- Generar bienestar laboral en cada uno de los trabajadores y áreas de trabajo de la entidad.
- Prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales con los trabajadores de la entidad.
- Diagnosticar e intervenir los factores de riesgo asociados a la actividad laboral
- Determinar e implementar los programas de vigilancia epidemiológica para prevención de enfermedades laborales
- Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

9.1.3. Políticas

- Política de no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas
- Política de no fumadores
- Política de uso elementos de protección personal -EPP
- Política medio ambiental

- Política de seguridad vial

10. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los funcionarios de entidad, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo, en el logro de la misión institucional.

El bienestar de calidad de vida laboral pretende: Motivar la participación en el desarrollo organizacional; Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción; Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales; entre otros, para lo cual se adelantarán las siguientes actividades:

10.1. CLIMA, CULTURA Y COMPETITIVIDAD

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

La medición de Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos como estructura, liderazgo, toma de decisiones y ambiente de trabajo.

Actividades sugeridas

- Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.
- Reconociendo el preciado tiempo con los bebés: Se concederá a las Servidoras Públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
- Taller en comunicación asertiva que permita generar espacios de mejoramiento de clima organizacional, dirigido a funcionarios a todos los funcionarios de la gobernación.
- Divulgación de Clima Organizacional.

10.2. CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Se destaca la importancia de rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta 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.

- Sensibilización, motivación e invitación a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad.
- Información de actividades que se realicen en conjunto con las Cajas de Compensación Familiar.
- Fortalecimiento e Interiorización de los Valores Institucionales.

- Cumpleaños de los funcionarios. La Gobernación del Putumayo reconocerá un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la Entidad, a disfrutar en los siguientes 15 días a su cumplimiento.
- Divulgación e interiorización del Código de Ética.

10.3. PLAN DE PREPARACIÓN PARA RETIRO DEL SERVICIO Y DE PRE PENSIONADOS (ADAPTACIÓN A LA VIDA CIVIL)

Concebido para preparar a los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3, para la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

Va dirigido a identificar a los funcionarios de la entidad, que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.

Actividades sugeridas

- Identificar los funcionarios que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.
- Asesoramiento a los empleados próximos a pensionarse de acuerdo a las normas establecidas para tal fin.
- Gestionar para que, a través de la Caja de Compensación Familiar, se brinde un asesoramiento con objetivo de manejar el tránsito de empleado a jubilado, en el que se muestren los diferentes planes para el cambio de vida y la adaptación a este, en proyectos de tiempo libre, salud preventiva, consolidación de las relaciones con amigos, creación de empresas familiares para mejorar ingresos y otras alternativas que le permitan intervenir junto con su entorno social y familiar.
- Actividades de acompañamiento con Psicólogo, servicios complementarios en salud y/o cursos de emprendimiento.

10.4. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados de la entidad, (en cumplimiento a los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1803 de 2015) los incentivos, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1803 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad.

El Plan de incentivos se adelantará tomando en consideración 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.

10.4.1. Requisitos para Acceder a Incentivos

De conformidad con lo consagrado en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005 "Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

10.4.2. Selección de Mejores Empleados

Los Jefes de Área seleccionarán a su mejor funcionario de Carrera administrativa, para lo cual, el área de Gestión Humana enviará el listado de funcionarios que hayan superado en un 95% la Evaluación de Desempeño Laboral Anual y se debe tener en cuenta además los requisitos para acceder a los incentivos.

Igualmente, deben tener en cuenta:

- Cumplimiento de horario
- Acreditar participaciones en las actividades programadas por la entidad
- Sobresalir por su aptitud, actitud, liderazgo y comportamiento frente a la organización y sus compañeros de trabajo

Actividades sugeridas

- A través de acto administrativo, seleccionar: Mejor funcionario de Carrera Administrativa por nivel profesional, técnico y asistencial. Se debe enviar copia de dicho acto al expediente del funcionario y publicar en la página Web de la entidad.
- Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción. (El gobernador establecerá un procedimiento para escoger al mejor Directivo, Asesor, Profesional y nivel Asistencial).

11. PLAN DE ESTÍMULOS

11.1. INCENTIVO DE LA EDUCACIÓN FORMAL DE EMPLEADOS

Conforme a lo reglamentado en el artículo artículo **2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015** y conforme a lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación del Putumayo, se financiará la educación formal de los empleados de carrera administrativa y a de libre nombramiento y remoción, dependiendo de la disponibilidad de recursos para tal fin. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad y acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

11.2. PERMISOS LABORALES PARA ESTUDIOS DE EDUCACIÓN FORMAL

A los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que acrediten estar cursando estudios de educación formal, cuando éstos sean afín a su cargo desempeñado y lo soliciten por escrito, se les autorizará el respectivo permiso para ausentarse en horas laborales, siempre y cuando la ausencia no genere afectación del servicio.

11.3. INCENTIVO NAVIDEÑO PARA HIJOS MENORES DE 12 AÑOS

Con el propósito de estimular en navidad (integración familiar), serán beneficiarios los funcionarios que tengan hijos menores o iguales a 12 años de edad de forma equitativa.

11.4. CUMPLEAÑOS DE LOS FUNCIONARIOS

La Gobernación del Putumayo reconocerá un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la entidad, el cual podrá disfrutarlo el mismo día o entre los quince (15) días siguientes.

11.5. FLEXIBILIDAD PARA MADRES Y PADRES DE FAMILIA

Con el objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia de sus empleados, y sin que se afecte la prestación del servicio o sus funciones, adecuará los horarios laborales para facilitar el acercamiento de sus funcionarios con su núcleo familiar, en especial, para atender los deberes de protección y acompañamiento a sus hijos recién nacidos, para lo cual se propone: Tiempo Flexible por Maternidad; Horario flexible posterior a la culminación de licencia de maternidad y Tiempo Flexible por Paternidad.

11.6. FLEXIBILIDAD EN JORNADA LABORAL

La Gobernación del Putumayo, autorizará tiempo o jornada de trabajo especial (Compensación de tiempo) para la primera semana de enero, específicamente para los días en que se celebran las fiestas tradicionales de blancos y negros; y para la semana santa. No obstante, se deberá garantizar la atención al público y por lo tanto la entidad establecerá las directrices pertinentes.

La Secretaría de Servicios Administrativos dará a conocer al Gobernador una propuesta de programación para los días y horarios en los cuales se compensará tiempo y las medidas a tomar para no afectar la atención al público, la cual será analizada.

Dada alguna situación administrativa interna y/o externa que impida o dificulte autorizar tiempo o jornada de trabajo especial, la entidad por conducto de la Secretaria de Servicios Administrativos, informará por escrito a los empleados de la entidad la justificación de la decisión.

12. PRESUPUESTO

La Ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, estará sujeto a disponibilidad de recursos que la entidad haya apropiado en el presupuesto para la vigencia y de la gestión que se pueda adelantar ante las Cajas de Compensación Familiar.

13. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

No	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE	META PROPUESTA
1	Realizar y consolidar el diagnóstico de necesidades a partir de la encuesta de expectativa del año 2023 diligenciada por los funcionarios.	Enero	Funcionarios de la entidad	190 encuestas
2	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	Abril 2023	Funcionarios	190 encuestas
3	Cumpleaños de funcionarios. 1 día de descanso remunerado	Permanente	Funcionarios	190 empleados
4	Identificar los funcionarios que les faltan 3 o menos años, para llegar al reconocimiento de pensión.	Febrero	Funcionarios que les faltan tres (3) o menos años	1 listado
5	Asesoramiento a los empleados próximos a pensionarse de acuerdo a las normas establecidas para tal fin.	Segundo Semestre		1 asesoría
6	Implementación de la Brigada de Emergencias – Primeros auxilios	Abril 2022	Funcionarios	1 evento
7	Jornadas de limpieza en cada una de las dependencias.	Una por semestre	Funcionarios	2 Jornadas
8	Gestionar con EPS, ARL, Grupo AA, la realización de por lo menos un taller y/o charla sobre: Manejo de Estrés; Estilos de Vida Saludable, Nutrición, Tabaquismo, Alcoholismo y/o Farmacodependencia.	Una por semestre	Funcionarios	2 Charlas
9	Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Abril	Funcionarios	Eventos
10	Examen médico de ingreso, permanencia y retiro laboral	Durante el año	Funcionarios	# Exámenes
11	Gestionar Cursos cortos: música, fotografía, arte y pintura, teatro, cine, y/o artesanías, a través de Cajas de Compensación o el SENA.	Durante el año	Funcionarios	1 Capacitación

No	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE	META PROPUESTA
12	Gestionar con el FNA y Cajas de Compensación Familiar trámites ofrecidos programas de vivienda y transmitirla a los funcionarios	Segundo Trimestre del año	Funcionarios	1 Documento y/o 1 Charla
13	Realización de una caminata ecológica semestral	Segundo semestre	Funcionarios	190 empleados
14	Realización de tardes deportivas, programa 1 salida en bicicleta	1 mensual	Funcionarios	10 Jornadas
15	Vacaciones Recreativas para hijos menores de 12 años de los funcionarios	Mes Julio	Hijos funcionarios	1 Evento
16	Reconocimientos fechas especiales, mujer, hombre, secretario, madre, padre.	De acuerdo al calendario nacional	Funcionarios	# Eventos
17	Celebración día de la familia	Segundo semestre	Funcionarios y su grupo familiar	1 evento
18	Reconocimiento a los empleados en el día nacional del servidor público	Junio	Funcionarios	1 evento
19	Novena navideña institucional por cada dependencia	Diciembre	Funcionarios	# novenas
20	Cierre de Gestión	Diciembre	Funcionarios	1 evento
21	Permisos en Horas Laborales para adelantar Estudios de Educación Formal.	Permanente	Funcionarios de carrera y de LNR	# Apoyos
22	Priorización de Comisión para Seminarios, Talleres o cursos de capacitación a funcionarios carrera administrativa y LNR	Permanente	Funcionarios	# comisiones
23	Incentivo celebración navideña de hijos menores o iguales a 12 Años de edad de los funcionarios.	Mes de Diciembre	Hijos de Funcionarios	# de Niños
24	Horario flexible madres de familia de recién nacidos	Durante el período anual	Funcionarias	# permisos
25	Tiempo o jornada de trabajo especial (Compensación de tiempo) primera semana de enero 2024 y semana santa.	Mes de abril	Funcionarios	1 Propuesta

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 se realizará de acuerdo con el siguiente indicador

$$\frac{\text{Número de actividades de ejecutadas}}{\text{Número de actividades programadas}} \times 100$$

Elaboró:	*Edinson Daladier Rojas Rodríguez*	*Profesional Universitario*	*Gestión Humana*
Elaboró y Revisó	*Luz Adriana Santacruz Mejía*	*Profesional Especializado*	*Gestión Humana*
Revisó:	*Jairo Sandro Vallejo Torres*	*Secretario de Despacho (e)*	*SSAD*