



“La salud es el mejor regalo, la satisfacción la mayor riqueza, la fidelidad la mejor relación”.

Buda.

“Ciudadanos saludables es el mayor activo que un país puede tener”. Winston Churchill

PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS

***“Servidores saludables,
Gobernación sostenible”***

**GOBERNACION DE
CORDOBA
Enero 2023**




	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 1 de 37

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	3
2.	MARCO NORMATIVO	4
3.	MARCO CONCEPTUAL	6
4.	OBJETIVOS	7
4.1.	Objetivo General	7
4.2.	Objetivos Específicos.....	7
5.	ALCANCE.....	8
5.1.	Beneficiarios.....	8
5.2.	Responsable	9
5.3.	Entidades de Apoyo.....	9
6.	AREAS DE INTERVENCION	9
6.1.	Lineamientos Generales para la Formulación del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos	9
6.1.1.	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	10
6.1.2.	Eje 2: Salud Mental.....	10
6.1.3.	Eje 3: Convivencia Social	11
6.1.4.	Eje 4: Alianzas Interinstitucionales.....	11
6.1.5.	Eje 5: Transformación Digital	12
7.	DIAGNOSTICO.....	13
7.1.	Caracterización de la Planta	13
7.2.	Resultados Encuesta Necesidades de Bienestar	15
7.3.	Resultados Encuesta Evaluación Programa de Bienestar Vigencia 2020.....	21
8.	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA.....	24
8.1.	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	24
8.2.	Eje 2: Salud Mental.....	26
8.3.	Eje 3: Convivencia Social	27
8.4.	Eje 4: Alianzas Interinstitucionales.....	28
8.5.	Eje 5: Transformación Digital	28
9.	OTRAS INTERVENCIONES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	29

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 2 de 37

10.	PLAN DE INCENTIVOS	31
10.1.	Pecuniarios	31
10.2.	Beneficiarios y Procedimiento de los Incentivos Pecuniarios.	31
10.3.	No Pecuniarios.....	31
10.3.1.	Beneficiarios y Procedimiento de los Incentivos No Pecuniarios:	32
10.4.	Categorías de Reconocimiento a la Labor Meritoria.....	32
10.4.1.	Mejor Empleado por Nivel	33
10.4.2.	Beneficiarios Mejor Empleado por Nivel	33
10.4.3.	Mejor Equipo de Trabajo.....	34
10.5.	Mejor Empleado del Área de Atención al Ciudadano	35
10.6.	Consideraciones de Ley para los Incentivos.....	35
11.	DIVULGACION, CRONOGRAMA Y EVALUACION.....	36
11.1.	Divulgación	36
11.2.	Cronograma.....	36
11.3.	Evaluación	36

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 3 de 37

1. INTRODUCCION


Las entidades públicas deben responder a las necesidades y contextos, específicos y complejos, ampliamente dominados por la información, por la tecnología y recientemente afectados por la Pandemia ocasionada por el Covid-19, por ello, es necesario que estén preparadas para afrontar los entornos y adaptarse de manera eficiente y eficaz con el fin de cumplir con las exigencias de un mundo cambiante. Esta constante transformación ha llevado a la administración pública a asumir los retos de nuevas prácticas y tendencias de un mundo competitivo y en evolución, fundamentados en estrategias y en la gestión de un ambiente laboral saludable que promueva el desarrollo integral del talento humano, actuando de manera inteligente y responsable.

En este contexto, se hace necesario que las organizaciones implementen dentro de la Gestión Estratégica del Talento Humano competencias como la gestión del conocimiento, el aprendizaje continuo y la innovación, de modo que garanticen el cuidado de sus servidores públicos y colaboradores (contratistas), de conformidad al principio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el cual concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y metas institucionales.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la Gobernación de Córdoba “Servidores saludables, Gobernación sostenible”, se fundamenta en la construcción de procesos permanentes, orientados y creados con el fin de suplir las necesidades y posibilidades de los servidores y su núcleo familiar y tiene como objetivo principal facilitar la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores, en sus diferentes modalidades de vinculación, elevando sus niveles de satisfacción, motivación, desarrollo, y bienestar de los funcionarios, promoviendo la integración y productividad en cada una de sus áreas y/o dependencias y exaltando la labor que éstos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, a su desarrollo integral y al fomento del sentido de pertenencia hacia la entidad.

En la vigencia 2023, la Gobernación alineará el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de establecer la intervención en los cinco ejes contemplados en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 emanado del Departamento Administrativo de la Función Pública, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” y se enfoca en tres aspectos importantes como lo son la mente, el cuerpo y la emoción.

De esta manera, las actividades que se plantean, no solamente involucran a los servidores sino también se incorporan actividades que permitirán el compartir con sus familias; incluye programas y actividades con una forma novedosa de conectarse con la presencialidad, virtualidad o semi presencialidad y que le apuntan a identificar las alertas tempranas e intereses característicos de las personas según el momento de vida que atraviesan en sus ciclos vitales como: embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, hijos niños y adolescentes, entre otras.

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 4 de 37

Para el diseño del programa, se tuvieron en cuenta los resultados de la Encuesta de Detección de Necesidades de Bienestar Social y Plan de Incentivos vigencia 2023 y de la Encuesta de Evaluación del Programa vigencia 2022, las cuales diligenciaron los servidores públicos de la Gobernación de Córdoba.

2. MARCO NORMATIVO

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores.


Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: parágrafo del Artículo 36: Numeral 1: La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Parágrafo: 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.

Ley 734 de 2002:(Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019): En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 5 de 37

Decreto 1083 de 2015: A su vez el Decreto 1083 del 2015 en su artículo 2.2.10.1 dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. Que del mismo modo el artículo 2.2.10.2 de la norma ibídem establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción programas vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.


Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

El artículo 4° del Decreto 51 de 2018, modificó el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, "Para los efectos de este artículo 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."

El artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 2015 señala que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional. 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. Finalmente, el decreto antes citado señala en su artículo 2.2.10.8 que los planes de incentivos enmarcados dentro los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Ley 1811 de 2016: Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 6 de 37

Decreto 648 de 2017: Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

Resolución 0312 de 2019: establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución 1111 de 2017.


Ley 1960 de 2019: Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado, podrá acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, entendiendo a la necesidad y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es suficiente se dará la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, entidades sostenibles 2020-2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

3. MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de comprender más fácilmente el programa se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento.

- **Bienestar:** Es un proceso permanente, orientado a generar y mantener de manera integral la calidad de vida laboral y familiar del ser humano, además de pretender elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad y mantener un elevado sentido de pertenencia en la Entidad, propendiendo por fortalecer las relaciones sociales y manteniendo un clima institucional favorable en la organización.
- **Cultura Organizacional:** Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.
- **Clima Organizacional:** Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas,

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 7 de 37

sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.


- **Estímulos:** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998).
- **Planes de 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.
- **Incentivos:** Todo estímulo expresamente planeado por las Entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. Conforme al Decreto 1567 de 1998, los incentivos son clasificados en: **Incentivos pecuniarios.** Estarán constituidos por reconocimiento económico que se asigna al mejor equipo de trabajo de la Gobernación de Córdoba dichos reconocimientos se otorgarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes, los criterios establecidos por el Comité de Estímulos e Incentivos de la entidad y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. El reconocimiento económico será hasta 40 SMLMV para equipos de trabajo. **Incentivos no pecuniarios.** De acuerdo con la Ley es el conjunto de programas flexibles, tales como: comisiones, traslados, encargos, representación de la entidad en eventos nacionales e internacionales, becas para educación formal, programas de turismo social, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de comunicación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, un día de descanso por cumpleaños de vida, horarios flexibles y permiso remunerado hasta por tres (3) días, entre otros.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Definir, orientar e implementar estrategias de bienestar social laboral e incentivos para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Gobernación de Córdoba y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional buscando un aumento en la productividad, la innovación y el logro de los valores y metas institucionales, promoviendo los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con la entidad.

4.2. Objetivos Específicos


	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 8 de 37

- Generar alternativas y espacios recreativos, deportivos, sociales, culturales y espirituales que permitan la interacción del servidor público y su familia fomentando su desarrollo personal, para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, fortaleciendo el clima organizacional manifestado en la motivación e integración, construyendo relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión y visión institucional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios de la Gobernación de Córdoba, en el desempeño de su labor contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, mediante un sistema de estímulos que exalte los niveles sobresalientes y la participación activa en equipos de trabajo que redundan en la calidad de los servicios ofrecidos.
- Buscar el reconocimiento de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que responda a las necesidades de la Entidad frente a la ciudadanía de forma ética, logrando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los funcionarios mediante estrategias virtuales o presenciales.
- Adelantar acciones encaminadas a lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar para la sana convivencia y el desarrollo integral de los funcionarios.
- Brindar espacios de participación basados en la promoción y la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los funcionarios y su grupo familiar.
- Propender por el fortalecimiento de competencias laborales y comportamentales que les permitan a los funcionarios alcanzar mejores niveles de desempeño, generando a futuro nuevos espacios ocupacionales.
- Buscar la felicidad laboral brindando herramientas para trabajar por ella a nivel individual y de equipos de trabajo, encaminadas a reconocer, valorar e incentivar el recurso humano de la gobernación.

5. ALCANCE

5.1. Beneficiarios

Las actividades contempladas en el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos “Servidores Saludables, Gobernación Sostenible” de la Gobernación de Córdoba, están dirigidas a todos los funcionarios de la entidad y a sus familias. Teniendo en cuenta las experiencias vividas con la pandemia por el Covid -19, dieron cuenta que las nuevas tecnologías llegaron para quedarse, por lo cual es importante incorporar para la vigencia 2023, metodologías que incluyan presencialidad, virtualidad y semi presencialidad para la ejecución de las actividades.

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 9 de 37

5.2. Responsable

La Secretaría de Gestión Administrativa a través de la Dirección de Personal, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos “Servidores Saludables, Gobernación Sostenible” de la Gobernación de Córdoba.

5.3. Entidades de Apoyo

Para el cumplimiento de las actividades y acciones del programa se contará con los siguientes actores:


- ✓ Caja de Compensación Familiar de Córdoba (COMFACOR)
- ✓ Instituto de Deportes de Córdoba (INDEPORTES)
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública
- ✓ Administradora de Riesgos Laborales (ARL POSITIVA)
- ✓ Fondos de Pensiones y Cesantías
- ✓ Empresas Promotoras de Salud (EPS)
- ✓ Proveedores directos e indirectos de la gobernación
- ✓ Entidades públicas adscritas y vinculadas en alianza con la entidad.

6. AREAS DE INTERVENCION

El Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la Gobernación de Córdoba, vigencia 2023, es el instrumento a través del cual, se busca promover una atención integral de los servidores y generar espacios que permitan una interrelación con la entidad, entre compañeros de trabajo y entre los funcionarios y sus familias, para satisfacer necesidades en aspectos sociales, culturales, espirituales, recreativos, calidad de vida, entre otras, que permitan mantener un favorable clima organizacional, relaciones laborales tranquilas, promover el trabajo en equipo, fortalecer la cultura, la recreación y la movilidad sostenible, disminuyendo el sedentarismo, así como generar estrategias que apoyen el proceso de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio.

Propende siempre por mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose como la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por los funcionarios como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; por lograr una cultura de inclusión e innovación de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades personales, profesionales y organizacionales.

6.1. Lineamientos Generales para la Formulación del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 10 de 37

El programa está conformado por un cúmulo de información articulada en función de dirigir esfuerzos institucionales para gestionar una política de bienestar que responda a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los funcionarios dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios de estructura, políticos y culturales.

El desarrollo del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la Gobernación de Córdoba, sigue los lineamientos emanados del Departamento Administrativo de la Función Pública (Programa Nacional de Bienestar Social 2020 -2022) en el cual se establecen 5 ejes, sobre los cuales se desarrollarán las actividades:

6.1.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se están viviendo por la Pandemia derivada por el COVID 19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como:

FACTORES PSICOSOCIALES: Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.


EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: Integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los funcionarios.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

6.1.2. Eje 2: Salud Mental

Este comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludable relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, pesa saludable, salud bucal, visual, auditiva, entre otras. Se hace referencia entonces a:

HIGIENE MENTAL: Las entidades deberán realizar acciones a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de ellos, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 11 de 37

promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSTPANDEMIA: Son actividades que fomenten la actividad física, que pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial, campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento, telemedicina, tele orientación psicológica, entre otras.

6.1.3. Eje 3: Convivencia Social

Hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con la inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Los temas a tratar son:

FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD: Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas de sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión. Entre las acciones que se deben desarrollar tenemos: Campañas para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad, de protección de los derechos de los pueblos indígenas, concientización sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, de creación de una cultura inclusiva dentro de las entidades, entre otras.


PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER: Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y al abuso de poder; así mismo deberán adelantar actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas a estas conductas.

6.1.4. Eje 4: Alianzas Interinstitucionales

En este eje se establece la importancia de crear alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos del programa; para esto, se abordarán los siguientes componentes:

COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL: Colaboración entre las entidades públicas que se refiere a la posibilidad de realizar convenios interadministrativos con entidades que prestan servicios, posean recursos o talento humano.

FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR: Las entidades públicas deberán incluir en este instrumento todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social, de manera que pueda ser evaluada su gestión en esta materia y contribuir a la construcción de los programas de bienestar.

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 28/01/2022
		Página 12 de 37

6.1.5. Eje 5: Transformación Digital

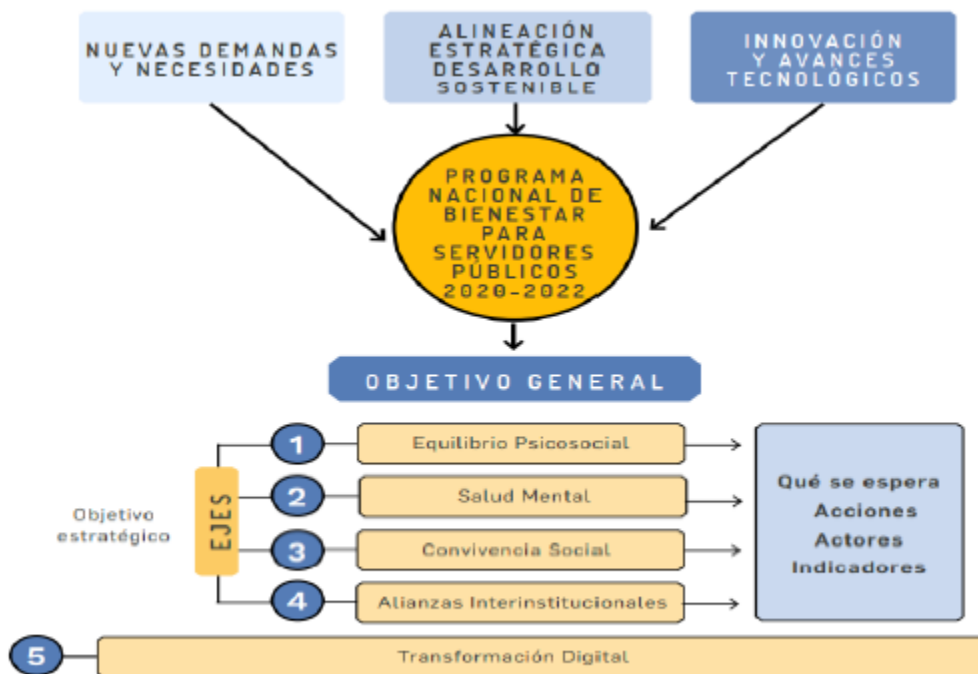
Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar. Los temas que se tratan en este eje son:

CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR: La diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de la entidad, la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral.


ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR: Tiene como propósito facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar.

CREACIÓN DE ECOSISTEMA DIGITAL: Son actividades desarrolladas con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios.

Gráfica 1. Estructura conceptual del Plan Nacional de Bienestar



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

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 13 de 37

7. DIAGNÓSTICO

Se aplicó la Encuesta de Necesidades de Bienestar para la vigencia 2023, la cual fue enviada a través de los correos electrónicos al 100% de los funcionarios de la entidad, participando 92 empleados, correspondiente al 10,2% del total de la planta. También se les remitió la Encuesta de evaluación del Programa de Bienestar de la vigencia 2022, la cual diligenciaron 70 funcionarios.

Así mismo se realizó la caracterización de la planta de la gobernación, la cual está compuesta por 272 funcionarios de la planta central y 632 de la planta de administrativos del sector de educación, para un total de 904 empleos en los diferentes niveles, asistencial, técnico, profesional y directivo.

A continuación, se presentan los resultados:


7.1. Caracterización de la Planta

Se presenta la caracterización de los funcionarios y funcionarias de la Gobernación de Córdoba, la cual se elaboró a partir de los datos suministrados por la Dirección Administrativa de Personal y por la Líder del Proceso de Talento Humano para el caso de los funcionarios administrativos del sector educación.

✓ TIPO DE VINCULACION

DISTRIBUCION DE EMPLEO POR TIPO DE CARGO Y NIVEL – PLANTA CENTRAL								
TIPO DE CARGO	NIVEL	PROPIEDAD	PROVISIONAL	PERIODO DE PRUEBA	ENCARGO	COMISIÓN	VACANTE	TOTAL GENERAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	38	8	1	0	0	0	47
	TECNICO	59	2	5	3	0	1	69
	PROFESIONAL	72	6	8	9	0	2	95
	DIRECTIVO	0	0	0	0	1	0	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ASESOR	7	0	0	0	0	0	7
	ASISTENCIAL	2	0	0	0	0	0	2
	DIRECTIVO	43	0	0	3	0	0	46
	PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0	0
ELECCION POPULAR	DIRECTIVO	1	0	0	0	0	0	1
POR PERIODO	DIRECTIVO	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL GENERAL		223	16	14	15	1	3	272

Fuente: Oficina de nómina Gobernación- 2023

	PROGRAMA		CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS		VERSIÓN: 2
			FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Página 14 de 37

DISTRIBUCION DE EMPLEO POR TIPO DE CARGO Y NIVEL – PLANTA ADMINISTRATIVA EDUCACION							
TIPO DE CARGO	NIVEL	PROPIEDAD	PROVISIONAL	PERIODO DE PRUEBA	ENCARGO	VACANTE	TOTAL GENERAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	225	82	220			534
	TECNICO	45	11	1	0	0	56
	PROFESIONAL	29	10	9	0	0	45
TOTAL GENERAL		299	103	230	0	0	632

Fuente: Oficina de nómina Gobernación- sector Educación Enero 24- 2023

✓ **GENERO:**


DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR GÉNERO – PLANTA CENTRAL				
NIVEL	MUJERES		HOMBRES	
	NUMERO	%	NUMERO	%
DIRECTIVO	21	7,7%	25	9,2%
ASESOR	1	0.4%	6	2,2%
PROFESIONAL	46	17%	49	18,1%
TECNICO	32	11,7%	42	15,4%
ASISTENCIAL	42	15,4%	8	2,9%
TOTAL	142	52,2%	130	47,8%

Fuente: Oficina de nómina Gobernación- 2023

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR GÉNERO – PLANTA ADMINISTRATIVA EDUCACIÓN				
NIVEL	MUJERES		HOMBRES	
	NUMERO	%	NUMERO	%
DIRECTIVO	0	0	0	0
ASESOR	0	0	0	0
PROFESIONAL	27	4,3	21	3,4
TECNICO	26	4,1	31	4,9
ASISTENCIAL	269	42,5	258	40,8
TOTAL	322	50,9%	310	49,1%

Fuente: Oficina de nómina Gobernación- sector Educación Enero 24 de 2023

Como se puede observar en los cuadros anteriores, en la distribución de los empleos por género de la Gobernación de Córdoba, se puede decir que está bastante equilibrada con un leve predominio del género femenino, representado en un 50.9% frente al género masculino el cual está representado por un representa 49,1%.

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 28/01/2022
		Página 15 de 37

✓ **RANGO DE EDAD:**

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR EDAD PLANTA CENTRAL		
RANGO DE EDAD	NUMERO	%
De 20 a 24 años	1	0,4%
De 25 a 29 años	10	3,7%
De 30 a 34 años	14	5,1%
De 35 a 39 años	42	15,4%
De 40 a 44 años	44	16,3%
De 45 a 49 años	38	14%
De 50 a 54 años	30	11%
De 55 a 59 años	28	10,2%
De 60 a 64 años	44	16,2%
De 65 a 69 años	20	7,3%
De 70 en adelante	1	0,4%
TOTAL	272	100,00%


Fuente: Oficina de nómina Gobernación- 2023

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACION POR EDAD PLANTA ADMINISTRATIVOS EDUCACION		
RANGO DE EDAD	NUMERO	%
De 20 a 24 años	1	0,47%
De 25 a 29 años	32	1,88%
De 30 a 34 años	74	4,09%
De 35 a 39 años	75	7,24%
De 40 a 44 años	122	12,91%
De 45 a 49 años	108	16,85%
De 50 a 54 años	65	17,63%
De 55 a 59 años	68	17,16%
De 60 a 64 años	59	13,85%
De 65 a 69 años	27	7,55%
De 70 en adelante	1	0,31%
TOTAL	632	100%

Fuente: Oficina de nómina Gobernación- sector Educación Enero 24 de 2023

Observando los cuadros de distribución por edad, podemos concluir que, en la Gobernación de Córdoba, predomina el rango de edad de 40 y 49 años de edad, seguidamente del rango de los 55 a los 64 años.


7.2. Resultados Encuesta Necesidades de Bienestar

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 16 de 37

A continuación, se presenta la información correspondiente a los 92 funcionarios que respondieron la encuesta de necesidades de bienestar para 2023.

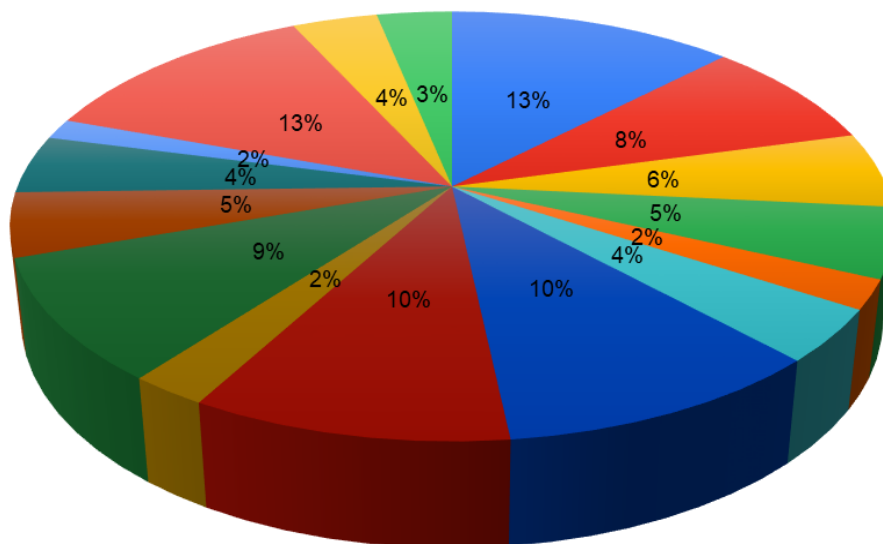
La encuesta estuvo conformada por cinco (5) preguntas:

1. Dentro del primer eje del programa "Equilibrio psicosocial" se encuentran actividades dirigidas a factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar, calidad de vida laboral. Escoja usted cinco opciones de las actividades que les gustaría se realizaran.
2. Dentro del segundo eje "Salud Mental" que comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades y se actividades de: Higiene Mental, Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia, escoja varias entre las siguientes, cuales les gustaría se realizaran.
3. Dentro del tercer eje "Convivencia Social" que hace referencia a las acciones que la entidad deben implementar para promover la inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Dentro de estas tenemos fomento de la inclusión, diversidad y representatividad; prevención de situación asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder; escoja cuál de las acciones les gustaría se adelantarán.
4. Dentro del eje 4 "Alianzas interinstitucionales" se encuentran actividades de coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas en materias de bienestar. ¿Te gustaría ser un gestor de felicidad (GEFES), el cual tendrá a cargo el desarrollo de estrategias y actividades para el fortalecimiento de habilidades blandas (comunicación, creatividad, actitud positiva, confianza, relaciones interpersonales, honestidad e integridad) de los servidores de la entidad?
5. Dentro del eje 5 "Eje transversal, transformación digital" que corresponde a la Cuarta Revolución Industrial, que trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes. Lo cual es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos si se aplican tecnologías como un instrumento. La pandemia generada por el COVID-19 ha revelado una serie de realidades ambientales, socioeconómicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos. Con base en ello, se implementarán los siguientes lineamientos: Creación de cultura general para el bienestar, analítica de datos y creación de


	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 17 de 37

ecosistemas digitales. Dentro de las actividades tenemos las siguientes. Escoja que actividad le gustaría se desarrollara en la entidad.

1. En el Eje de "Equilibrio psicosocial" escoja usted cinco opciones de las actividades que les gustaría se realizaran



- Eventos deportivos y recreacionales
- Trabajo virtual en casa
- Eventos artísticos y culturales
- Capacitaciones en artes y/o artesanías
- Concurso Los Servidores Públicos tiene Talento
- Bienestar espiritual
- Horarios Flexibles
- Días especiales (Día del abuelo, día de la familia, día de la niñez y la recreación, día de la mujer)
- Tarde de los mejores
- Reconocimientos y felicitaciones a los servidores por el buen desempeño
- Día nacional del servidor publico
- Reconocimientos según la profesión
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asista o readaptación laboral
- Entornos laborales saludables
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte


	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 18 de 37

En la figura anterior, se observa que de los 92 funcionarios que realizaron la encuesta se escogieron las siguientes actividades:

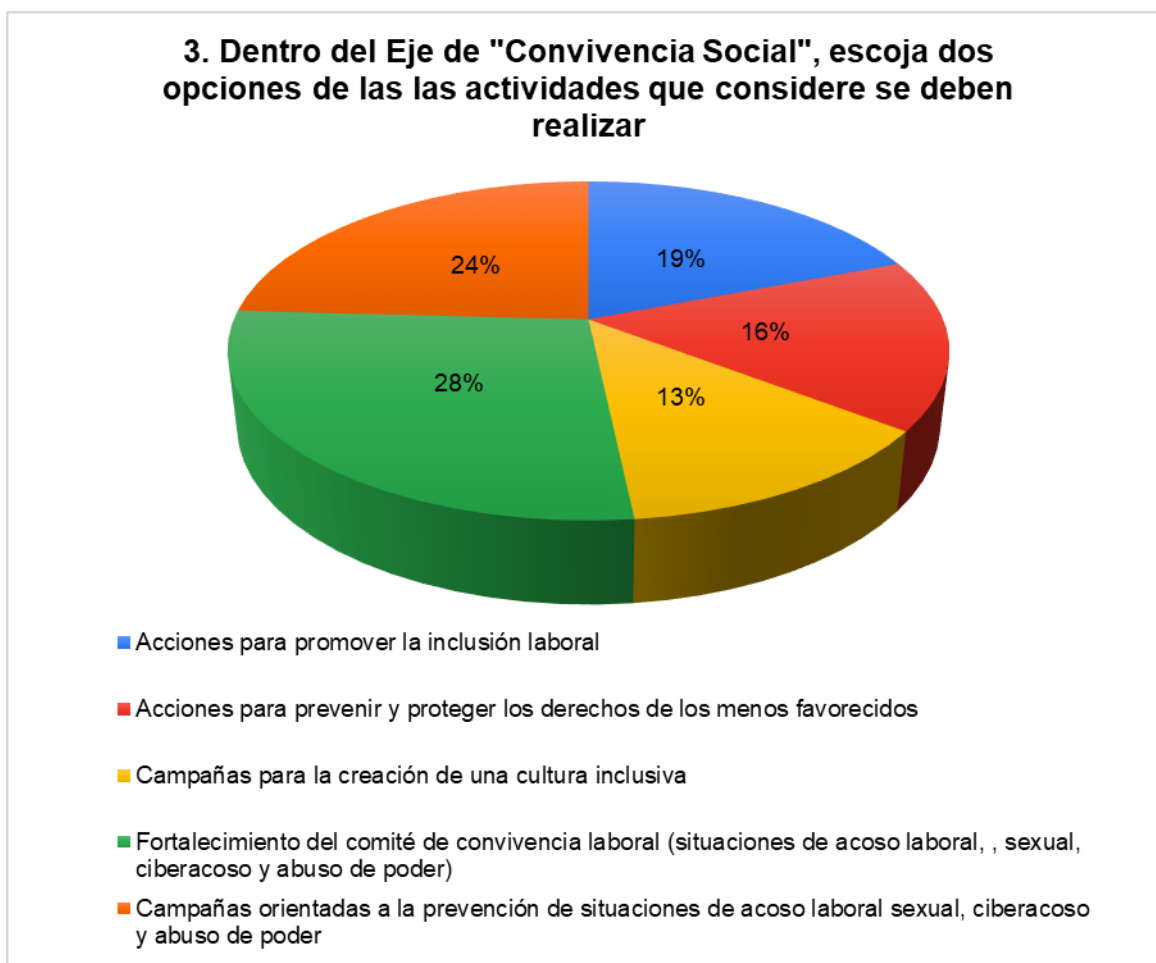
Eventos deportivos y recreacionales	57 (62%)
Entornos laborales saludables	57 (62%)
Horarios Flexibles	47 (51%)
Días especiales (Día del abuelo, día de la familia, día de la niñez y la recreación, día de la mujer)	45 (49%)
Reconocimientos y felicitaciones a los servidores por el buen desempeño	42 (46%)
Trabajo virtual en casa	38 (41%)
Eventos artísticos y culturales	26 (28%)
Capacitaciones en artes y/o artesanías	24 (26%)
Día nacional del servidor publico	22 (24%)
Reconocimientos según la profesión	20 (22%)
Bienestar espiritual	18 (20%)
Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia	17 (18,4%)
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	15 (16,3%)
Tarde de los Mejores	11 (12%)
Concurso Los Servidores Públicos tienen Talento	10 (11%)
Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asista o readaptación laboral	7 (8%)

2. Dentro del Eje de Salud Mental, escoja dos opciones que consideren se deben realizar




	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 19 de 37

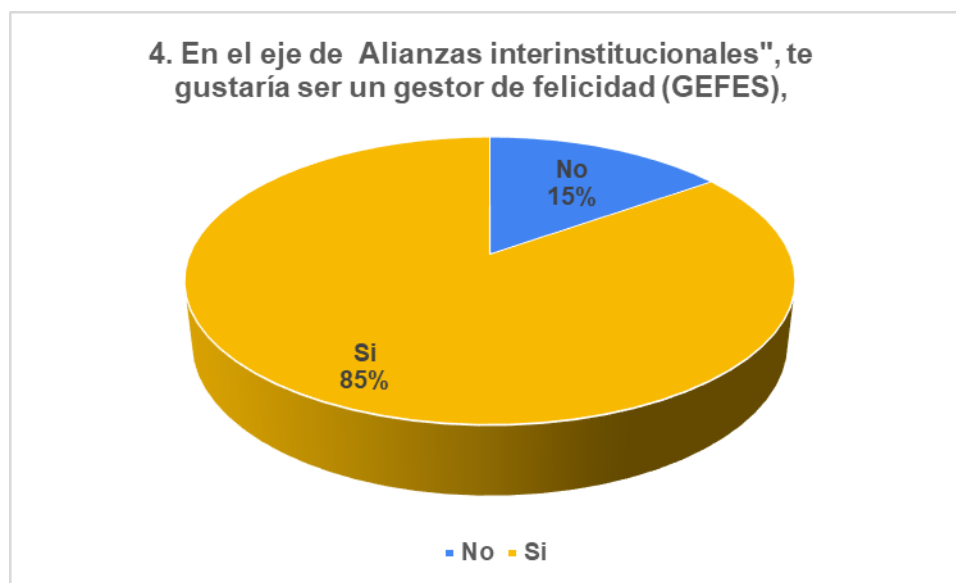
La gráfica nos muestra que, de los funcionarios encuestados, el 31% consideran se realicen las acciones orientadas a mantener la salud mental dirigidas por los profesionales en psicología; el 23% Talleres orientados a mantener el bienestar social y la salud mental con estrategias de trabajo bajo presión; el 9% Tele orientación psicológica y telemedicina por parte de la EPS, ARL y de la entidad; el 26% Acciones de prevención del sedentarismo y el 11% las Acciones para el manejo de la ansiedad y la producto del aislamiento.



De los funcionarios encuestados el 28% escogió Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral; el 13% Campañas para la creación de una cultura inclusiva; el 16% Acciones para prevenir y proteger los derechos de los menos favorecidos,


	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 28/01/2022
		Página 20 de 37

el 24% Campañas orientadas a la prevención de acoso laboral sexual, ciber acoso y abuso de poder y el 19% Acciones para promover la inclusión laboral.

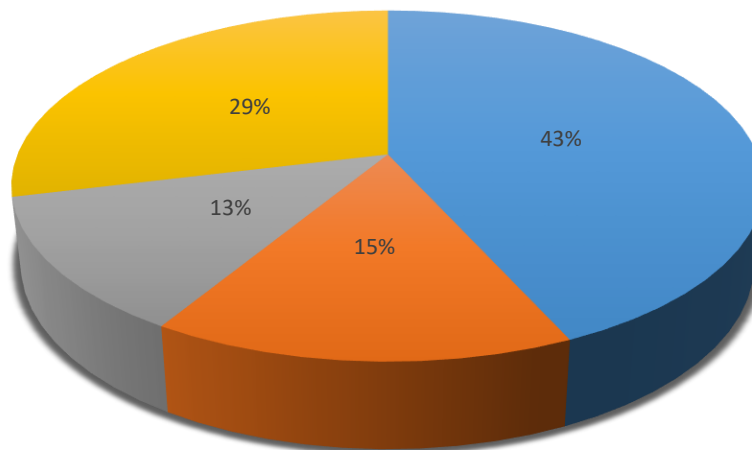


De los 92 encuestados, el 15% respondió que no les gustaría y el 85% que si les gustaría ser Gestor de Felicidad (GEFES).

Por último, en el Eje 5: "Eje transversal, transformación digital", los funcionarios encuestados escogieron: el 43%, les gustaría jornadas de preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad, aprendizaje colaborativo, organización del trabajo, trabajo virtual en casa, teletrabajo y servicio al ciudadano; el 29% jornadas para la creación de ecosistemas digitales a través de manejo y asignación de tareas y flujos de trabajo, aumento de comunicación interna, etc.; el 13% jornadas de actualización de redes y sistemas de información a través de encuestas de percepción y de evaluación para recolectar información sobre hábitos, talentos ocultos y competencias y el 15% jornadas de preparación a los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos. Big Data, Habeas Data. Estos resultados se muestran en el siguiente gráfico:

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 21 de 37

5. En el "Eje transversal, transformación digital", escoja qué actividad le gustaría se desarrollara en la entidad




- Jornadas de preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad. Aprendizaje colaborativo, organización del trabajo, trabajo virtual en casa, teletrabajo y servicio al ciudadano
- Jornadas de preparación a los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos. Big Data, habeas data.
- Jornadas de actualización de redes y sistemas de información a través de encuestas de percepción y de evaluación para recolectar información sobre hábitos, talentos ocultos y competencias.
- Jornadas para la creación de ecosistemas digitales a través de actividades de manejo y asignación de tareas y flujos de trabajo, aumento de la comunicación interna, aumento de la comunicación interna, acceso a la información disponible que faciliten la la

7.3. Resultados Encuesta Evaluación Programa de Bienestar Vigencia 2022

La encuesta de evaluación del programa de la vigencia 2022, constaba de cinco (5) preguntas:

1. ¿A cuántas actividades de Bienestar Social asistió en la vigencia 2022?
2. ¿De las siguientes entidades que ofrecieron actividades de bienestar a cuáles asistió? Gobernación de Córdoba, Caja de Compensación familiar de Córdoba (COMFACOR), ARL Positiva, Indeportes Córdoba y Fondos de Pensiones y Cesantías Protección y EPS.
3. ¿De las actividades realizadas por la Gobernación dentro del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos, como las calificaría? (De uno a cinco, siendo cinco el mejor).

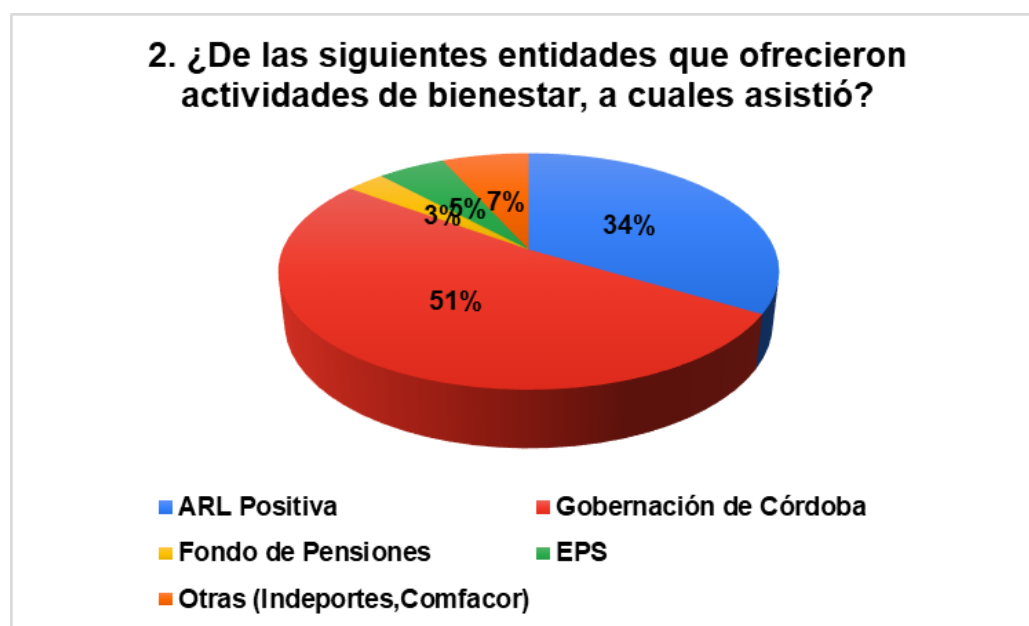
	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 28/01/2022
		Página 22 de 37


4. Califica de 1 a 5 (siendo 5 la mejor calificación), como fue la logística. ¿Invitación, canales, transmisión, organización y realización de las actividades?
5. Impacto. Después de realizar las actividades sintió que estas fortalecieron su autoestima, unión familiar, psicológica, etc.

Respondieron a esta encuesta 70 funcionarios y el resultado fue el siguiente:



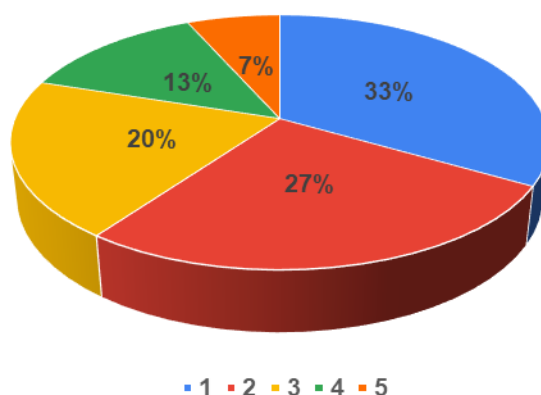
De los 70 funcionarios que respondieron la encuesta, 65 (93%) reportó haber asistido en un rango entre 1 y 5 actividades; 4 (6%) en el rango de 5 a 10 actividades; 0% asistieron en el rango de 10 a 20, 1 (1%) funcionario en el rango de más de 21 actividades, durante la vigencia 2022.



	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 28/01/2022
		Página 23 de 37

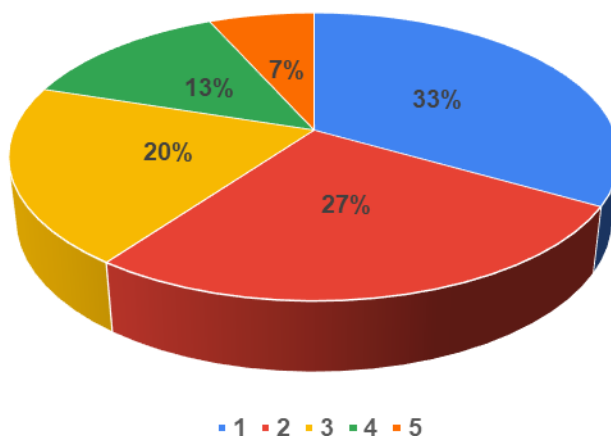
Como se observa en la gráfica anterior, de los 70 funcionarios que respondieron la encuesta, 69 asistieron a las actividades de la Gobernación de Córdoba; 45 a las de la ARL Positiva; 4 a las de Fondo de Pensiones, 7 a las de las EPS y 9 a otras (Indeportes Córdoba, COMFACOR).


3. De las actividades realizadas por la Gobernación dentro del Programa de Bienestar e Incentivos, como las calificarías? (De 1 a 5)



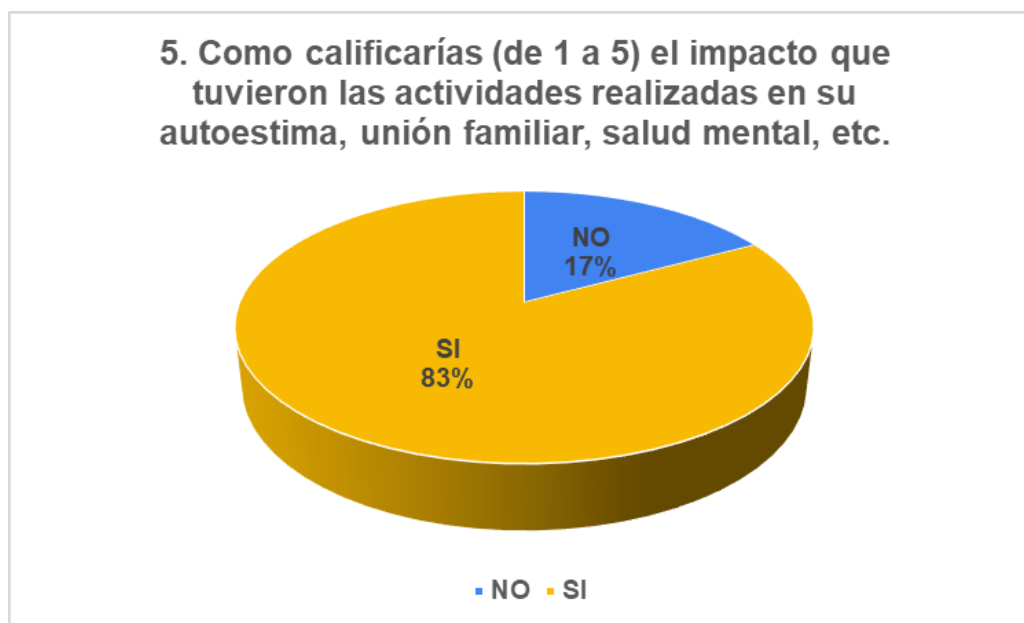
Tal como se observa en la gráfica, de los 70 funcionarios encuestados, el 54% calificaron las actividades como buenas o excelentes y el 46% restante como regulares.

4. Califica de 1 a 5 (siendo 5 la mejor calificación), como fue la logística. ¿Invitación, canales, transmisión, organización y realización de las actividades? Título del gráfico



	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 28/01/2022
		Página 24 de 37

De los 70 funcionarios, 41(58,6%) consideraron que la logística fue excelente o buena y 29 (41,4%) consideraron que fue regular.




Del total de funcionarios evaluados, el 83% conceptuaron que el impacto que tuvieron después de la realización de las actividades fortaleció su autoestima desde diferentes ámbitos fue positivo. En esta pregunta tenían la opción de realizar sugerencias, entre las cuales tenemos que se brinden mayores incentivos para asistir a las capacitaciones, que se haga una mayor difusión, que se utilicen otras metodologías más dinámicas, que se aborden otras temáticas desde el ámbito público, actualización de normas, capacitaciones para los ingenieros, con mayor profundidad la prevención de la salud mental, que se realicen actividades que incluyan a sus núcleos familiares y que se pueden mejorar un poco más las herramientas tecnológicas para las capacitaciones virtuales; que el nivel directivo socialice y asista con sus funcionarios a las actividades y por último felicitan a la entidad por tener en cuenta a su recurso humano.

8. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA


El desarrollo del **Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023** “Servidores Saludables, Gobernación Sostenible”, teniendo en cuenta los ejes y el diagnóstico de necesidades para la vigencia actual, se adelantará a través del desarrollo de diferentes actividades que apunten al bienestar y la calidad de vida de los funcionarios, utilizando metodologías que incluyan modalidad tanto presencial como virtual, de acuerdo a las características de la actividad.

8.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 25 de 37

Este eje está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos y colaboradores el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo y las necesidades de ocio y esparcimiento las cuales son necesarias para generar bienestar laboral:

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL		
COMPONENTE	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Factor Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> * Eventos deportivos y recreacionales * Eventos artísticos y culturales * Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades de creatividad * Trabajo Virtual en Casa * Jornadas de Bienestar Espiritual * Capacitaciones en Trabajo en Equipo, Cultura Organizacional y Liderazgo 	Estas actividades se realizarán de manera virtual y/o presencial, con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar de Córdoba (COMFACOR), ARL Positiva, Indeportes Córdoba, Gobernación de Córdoba y entidades privadas
Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar	<ul style="list-style-type: none"> * Horarios Flexibles para los servidores públicos * Conmemoración del Día del a Niñez y la Recreación * Conmemoración del Día del Abuelo y de la Familia * Campañas de promoción de manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales 	La Gobernación de Córdoba, desarrollará a través de la Oficina de Gestión Social, la Secretaría de la Mujer y Desarrollo Social y con el apoyo de entidades públicas y privadas actividades relacionadas con: la niñez, la familia y adulto mayor. Así mismo la Dirección de Personal de conformidad a la norma, promoverá la flexibilidad laboral y con el apoyo de la Dirección de Prensa y Comunicaciones, de la ARL Positiva y de COMFACOR realizarán campañas de promoción del manejo del tiempo libre
COMPONENTE	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Calidad de Vida Laboral	<ul style="list-style-type: none"> * Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público * Tarjetas para los funcionarios por su cumpleaños, por condolencias por 	La Gobernación de Córdoba desarrollará las actividades del Día Nacional del Servidor Público (por dependencias

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 26 de 37


	<p>calamidad familiar y por profesión</p> <p>* Apoyo a la educación formal para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (apoyos educativos para educación básica, secundaria, media vocacional, pregrado, postgrados, maestrías y doctorados) de acuerdo al presupuesto, teniendo prioridad los empleados de carrera administrativa, previo el cumplimiento de los requisitos de ley.</p> <p>* Desvinculación Laboral Asistida para pre pensionados y funcionarios que se retiren por concursos o reestructuraciones.</p> <p>* Entorno Laboral Saludable (Campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general de hábitos de vida saludable)</p> <p>* Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia</p> <p>* Reconocimientos a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en sus diferentes niveles</p>	<p>designarán al mejor servidor público y serán exaltados en un acto especial) de igual forma realizará el Evento del Año de la Gobernación (Tarde de los Mejores) donde se premiarán los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento. Con el apoyo de COMFACOR, Indeportes Córdoba, ARL Positiva y empresas privadas se realizarán las actividades de promoción de hábitos saludables, de la lectura, etc.</p>
--	---	--

8.2. Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez,2020).

Entre las actividades a realizar en dicho eje tenemos:

EJE 2: SALUD MENTAL		
COMPONENTE	ACTIVIDAD	OBSERVACION

	PROGRAMA		CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS		VERSIÓN: 2
			FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Página 27 de 37


Higiene Mental	<ul style="list-style-type: none"> * Acompañamiento psicológico para el mantenimiento de la salud mental. * Estrategias de trabajo bajo presión. 	<p>Estas actividades se desarrollarán con el apoyo de la ARL Positiva, a través de una Psicóloga asignada a la entidad, la cual realizará acompañamiento vía telefónica y virtualmente, cuando se requiera.</p> <p>Así mismo con la psicóloga contratadas por la Dirección de Personal, se realizará este acompañamiento para fortalecer la salud mental de los funcionarios.</p> <p>Se fortalecerá el Comité de Convivencia Laboral. Se socializarán y exhortarán a los funcionarios para que participen de las actividades que ofrece la ARL y la Caja de Compensación Familiar de Córdoba (COMFACOR) sobre la salud mental y el bienestar laboral.</p>
Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Pos pandemia	<ul style="list-style-type: none"> * Prevención del Sedentarismo * Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento * Telemedicina * Teleorientación Psicológica 	<p>Con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar de Córdoba (COMFACOR) y de la ARL Positiva, se exhortará a todos los funcionarios a participar de las actividades deportivas, recreativas, lúdicas y de formación, para evitar el sedentarismo. A través de las EPS a las cuales están afiliados los funcionarios se realiza la estrategia de la Telemedicina y la Teleorientación Psicológica</p>

8.3. Eje 3: Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Entre las actividades a desarrollar tenemos:

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL		
COMPONENTE	ACTIVIDAD	OBSERVACION

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 28/01/2022
		Página 28 de 37


Fomento a la Inclusión, Diversidad y Representatividad	<ul style="list-style-type: none"> * Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad. * Campañas de creación de cultura inclusiva. * Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales 	Con el apoyo de todas las secretarías y dependencias de la Gobernación se promoverá la inclusión laboral teniendo en cuenta la diversidad y la equidad de género; se realizarán actividades sobre los derechos de la mujer, los discapacitados, indígenas, LGTB, etc. Además se socializarán actividades que realizarán COMFACOR y la ARL sobre los temas de inclusión, diversidad, equidad y derechos.
Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral, Sexual y Abuso de Poder	<ul style="list-style-type: none"> * Actividades de identificación y detención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder * Actividades de Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder 	Se fortalecerá el Comité de Convivencia Laboral, el cual se reunirá de conformidad a la legislación. A través de todas las dependencias y del área de talento humano se realizará un seguimiento a situaciones sobre acoso que se puedan presentar en la entidad y con el apoyo de la ARL Positiva se ofrecerán charlas con relación a la prevención de cualquier tipo de acoso.

8.4. Eje 4: Alianzas Interinstitucionales

En este eje se establece la importancia de establecer alianzas con entidades públicas y privadas para el cumplimiento de los objetivos y actividades del programa. Estas alianzas se pueden realizar con entidades o empresas que presten servicios, posean recursos o talento humano.

En cuanto al Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar, se realizarán reconocimientos a través de menciones de honor, para aquellos funcionarios que participan activamente de las actividades de bienestar.


8.5. Eje 5: Transformación Digital

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 29 de 37

La Cuarta Revolución Industrial trae como reto la transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

EJE 5: TRANSFORMACION DIGITAL		
COMPONENTE	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Creación de Cultura Digital para el Bienestar	* Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, aprendizaje colaborativo, etc.	A través de la Dirección Técnica de Sistemas y la Dirección Tics se brindarán capacitaciones a los funcionarios para el uso de las herramientas digitales. Bajo la Dirección de Personal se determinará el trabajo virtual en casa para aquellos funcionarios cuyo estado de salud lo amerite.
Analítica de Datos para el Bienestar	* Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos enfocados en el bienestar. * Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información.	La Dirección de Personal con el apoyo de la Dirección Técnica de Sistemas, realizará capacitaciones para la apropiación, uso y aplicación de analítica de datos. Se elaborarán las encuestas de perfil sociodemográfico para conocer la información de los funcionarios en cuanto a educación, salud, vivienda, etc. Se actualizará periódicamente el SIGEP y se adelantarán encuestas sobre preferencias, hábitos, y competencias alternas a las que exigen los cargos para mejorar la calidad de vida de otros colaboradores a los que puedan ayudar, trabajar en equipo.
Creación de Ecosistemas Digitales	* Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores	La Dirección de Personal buscará la generación de bienestar en los servidores mediante la flexibilización de las actividades, manejo y asignación de tareas y flujos de trabajo; con el apoyo de la Dirección Técnica de Prensa y de Sistemas se fortalecerá la comunicación interna, el acceso rápido a la información, a través de herramientas disponibles en la entidad y de uso gratuito o con proveedores externos. Con Planeación Departamental se trabajará la actualización de procesos y procedimientos de conformidad a la norma y a la nueva normalidad virtual para buscar la sincronización de ellos.

9. OTRAS INTERVENCIONES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 30 de 37

Salario Emocional: Se refiere a aquellas retribuciones o incentivos que un trabajador puede conseguir de su empresa – sin carácter económico – y que están dirigidas a mejorar su bienestar y su calidad de vida.

Para el caso de la Gobernación de Córdoba, se cuenta con el incentivo de día de descanso por cumpleaños; días compensados para disfrutar de fechas especiales como: conmemoración aniversario del departamento, navidad y fin de año. Así mismo reconocimiento personal por el trabajo bien hecho, palabras de elogio o diplomas de exaltación que aumentan la motivación del empleado y la flexibilidad horaria de acuerdo a la legislación.

Desvinculación Asistida y Preparación para el Retiro Laboral: Esta intervención nos habla de propender en los funcionarios próximos al retiro laboral, habilidades, destrezas y conocimientos en la construcción de su propio proyecto de vida, realizando actividades como charlas informativas sobre los diferentes regímenes pensionales, acompañamiento psicológico, etc. Se implementará el Plan de Desvinculación Asistida.

Estado Joven: es un programa nacional cuyo objetivo es fomentar la práctica laboral en el sector público de los jóvenes.

Programa Servimos: Es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.


La gobernación realiza convenios de libranza con empresas de bienes y servicios financieros, de suministros, educativos, etc., con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados.

Licencias de maternidad, paternidad y por luto: de conformidad a la legislación, la entidad otorga las licencias a los empleados de acuerdo a la situación que se presente.

Actividades Sistema de Gestión de Seguridad de Salud en el Trabajo (SG – SST): De acuerdo al Plan de Acción suscrito con la ARL Positiva, se deberán adelantar acciones de promoción y prevención de la salud laboral de los empleados.

Cuídate por tu familia, por ti y por todos, el COVID sigue vivo: Iniciativa liderada por la Secretaría de Gestión Administrativa y la Secretaría de Desarrollo de la salud, con el apoyo de la Dirección de Prensa y Comunicaciones y de la ARL Positiva, a través de la cual se informa a todos los funcionarios, pautas de autocuidado para salvaguardar el bienestar y la salud de los servidores, colaboradores y sus núcleos familiares; asimismo se realizará socialización periódica sobre el Protocolo de Bioseguridad adoptado por la entidad.

Gestión del Conocimiento: Es un espacio de reflexión sobre la historia de la Gobernación de Córdoba, a través de la actividad “**Tomémonos un tinto y conversemos**” valorando la experiencia de los funcionarios con mayor antigüedad y que han sobresalido durante su ciclo laboral, para socializar con los funcionarios y contratistas sus logros, fortalezas de la

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 31 de 37

entidad, oportunidades, experiencias significativas e inculcarles el sentido de pertenencia hacia la gobernación. Así mismo se realizarán **“Tertulias de Conocimiento”** en donde los funcionarios líderes de procesos y que cuenten con las competencias laborales adecuadas, brinden un espacio para charlar con los funcionarios de otras áreas sobre las acciones que se adelantan en las diferentes dependencias.

Valorando...ando: Estrategia de fortalecimiento en los funcionarios de la gobernación para la apropiación de los valores contemplados en el Código de Integridad de la entidad, y que estos se reflejen en el actuar como servidores públicos, garantizando la ética y la integridad en ellos. Se realizará la socialización del código y se realizarán actividades lúdicas a través de los correos electrónicos y boletines, y de manera presencial cuando se permita; las cuales serán premiadas de acuerdo a lo estipulado en la Caja de Herramienta de Implementación del Código

10. PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos enmarcado dentro del Sistema de Estímulos tiene 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 la entidad.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia se organizarán los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios (Ley 1567 de 1998).

10.1. Pecuniarios


Estarán constituidos por reconocimiento económico que se asigna al mejor equipo de trabajo de la Gobernación de Córdoba; dichos reconocimientos se otorgarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes, los criterios establecidos por el Comité de Estímulos e Incentivos de la entidad y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. El reconocimiento económico será hasta 40 SMLMV para equipos de trabajo.

10.2. Beneficiarios y Procedimiento de los Incentivos Pecuniarios.

Los integrantes de los equipos de trabajo serán funcionarios de Carrera Administrativa en los diferentes niveles y para su selección se basará en lo contemplado en el Decreto No. 1083 de 2015.

10.3. No Pecuniarios

De acuerdo con la Ley es el conjunto de programas flexibles, tales como: comisiones, traslados, encargos, representación de la entidad en eventos nacionales e internacionales, becas para educación formal, programas de turismo social, participación en proyectos

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 32 de 37


especiales, publicación de trabajos en medios de comunicación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, un día de descanso por cumpleaños de vida, horarios flexibles y permiso remunerado hasta por tres (3) días.

10.3.1. Beneficiarios y Procedimiento de los Incentivos No Pecuniarios:

- *Encargos y Comisiones:* Empleados de Carrera Administrativa y se registrará por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.
- *Representación de la Entidad en eventos nacionales e internacionales, becas para educación formal (pregrado y postgrado – Especializaciones, maestrías y doctorados), programas de turismo social, publicación de trabajos en medios de comunicación nacional e internacional y los reconocimientos a la labor meritoria:* Empleados de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción y deberán cumplir los requisitos de ley para ser otorgados.
- *Día de descanso por cumpleaños y permiso remunerado hasta por tres días:* Todos los servidores de la Gobernación de Córdoba, y deberán diligenciar los formatos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión.
- *Horarios flexibles por situaciones personales de los empleados y por fechas especiales que considere la administración:* Con relación al horario flexible el empleado deberá presentar su solicitud soportando la necesidad y es potestad del nominador si lo concede.

Sobre los Incentivos no pecuniarios de Educación Formal, tendrán derecho todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad; en todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa y el procedimiento es el establecido en la Resolución No. 323 del 30 de mayo de 2017 y de conformidad con la 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; y de acuerdo al concepto emitido por el Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente Dr. Germán Alberto Bula Escobar, de radicado número único: 11001-03-06-000-2020-00205-00 (2455) el 18 de diciembre de 2020, indicó que los provisionales y sus familias deben ser incluidos como beneficiarios de los auxilios para educación formal. Así las cosas, se considera que los programas de capacitación y de estímulos a favor de los servidores públicos se encaminan a orientar el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos; así como establecer capacidades instaladas en las entidades u organismos públicos, de tal manera que se mejore la prestación de los servicios a su favor; los cuales, por disposición contenida en el inciso segundo del artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998 serán beneficiarios los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y en concepto del Consejo de Estado los empleados nombrados en provisionalidad y sus familias.

10.4. Categorías de Reconocimiento a la Labor Meritoria.

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 28/01/2022
DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA		Página 33 de 37

El Plan de Incentivos, se establece dentro de la normatividad vigente y como reconocimiento al desempeño laboral las siguientes categorías:

10.4.1. Mejor Empleado por Nivel

- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Profesional.
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Técnico.
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Asistencial.
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción nivel Directivo
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción nivel Asistencial.

10.4.2. Beneficiarios Mejor Empleado por Nivel


Serán beneficiarios de la elección los mejores servidores de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos (nivel profesional, nivel técnico y asistencial) que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Estar inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación y durante el proceso de selección.
- c) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

En caso de presentarse empates, el Comité del Sistema de Estímulos dirimirá el desempate de los mejores servidores por nivel de la manera más idónea y tendrá en cuenta las siguientes consideraciones adicionales, las cuales las certificará el área de talento humano:

- Participación del empleado en los eventos de formación y capacitación del Plan Institucional de Capacitación y de las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos.
- Participación del empleado en las actividades de empoderamiento y apropiación del Código de Integridad de la Gobernación.
- Participación del empleado en las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Si persistiera el empate, se dirimirá a través de sorteo con la presencia de todos los miembros del comité y se solicitará la presencia de un delegado de las Oficinas de Control Interno y de Control Interno Disciplinario.

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 34 de 37

Para el caso de los Mejores Empleados de Libre Nombramiento y Remoción en los niveles Directivos y Asistencial deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicios continuos en la 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.
- Si la Administración ha adoptado el Sistema de Evaluación para los Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, deberán acreditar nivel sobresaliente.
- Si no se ha adoptado el Sistema de Evaluación para el nivel directivo, el Señor Gobernador deberá escoger el empleado teniendo en cuenta las siguientes consideraciones adicionales: Cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo, Participación en los eventos designados y que organice la entidad desde cualquier área y a los cuales sean convocados, es discrecional del gobernador la escogencia.

Para el caso del nivel asistencial, el señor gobernador deberá tener en cuenta adicionalmente la participación de éste en los eventos de formación y capacitación, de bienestar social y del SG-SST; así mismo, su compromiso con la entidad y el cumplimiento de sus funciones, de igual forma es discrecional del gobernador su escogencia.


Si existiera empate para los empleados de libre nombramiento y remoción de los dos niveles, el Gobernador en presencia de la Directora de Personal lo escogerá a través de sorteo.

10.4.3. Mejor Equipo de Trabajo

Los equipos de trabajo son grupos de servidores que trabajan 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, plasmados en un proyecto.

10.4.3.1. Reglas Generales para la Selección de los Equipos De Trabajo: (Decreto No. 1083 de 2015):

- Los equipos podrán conformarse por servidores públicos de todos los niveles ocupacionales, pero sus integrantes no podrán participar en más de un proyecto.
- Los equipos de trabajo podrán conformarse en número de tres (3) a siete (7) servidores públicos, de la misma o de distintas dependencias.
- Los integrantes del equipo de trabajo deben estar inscritos en carrera administrativa o ser de libre nombramiento y remoción.

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 35 de 37

4. Los integrantes de los equipos no deben haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación y durante el proceso de selección.
5. Los integrantes de los equipos debieron haber obtenido en la última calificación en firme un puntaje satisfactorio.
6. A cada equipo de trabajo se le permite inscribir un solo proyecto.
7. El proyecto que inscriba el equipo de trabajo debe corresponder a un valor agregado distinto al cumplimiento de las funciones establecidas para cada cargo.
8. Los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
9. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
10. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar, se les asignarán incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan elegido según su preferencia.

10.4.3.2. Equipo Evaluador de los Trabajos en Equipo:


Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y que además posean conocimientos técnicos sobre los proyectos de los cuales participen, el cual estará encargado de aplicar los parámetros de evaluación establecidos y de calificar los proyectos. Para ello, se podrá contar con Directivos de la entidad y/o con expertos externos que colaboren en esta labor; el equipo evaluador será designado por el Comité del Sistema de Estímulos.

10.5. Mejor Empleado del Área de Atención al Ciudadano

Para dar cumplimiento al Plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, que establece que se debe resaltar en la anualidad al Mejor Funcionario de dicha área, la Dirección de Atención al Ciudadano deberá escoger al designado para ser exaltado en la premiación de los mejores servidores, teniendo en cuenta sus buenas prácticas de servicio al ciudadano, su participación activa en los eventos de formación, capacitación y bienestar y que dicho empleado, no haya recibido queja alguna por parte de la ciudadanía a través de cualquier medio, buzón, escrito, por correo o verbal.

10.6. Consideraciones de Ley para los Incentivos:

- Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios son personales e intransferibles.

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 36 de 37

- El disfrute del incentivo de turismo social deberá hacerse efectivo a más tardar un año después de haber sido concedido. En caso contrario se perderá este derecho.
- La premiación del Sistema de Estímulos de la Gobernación de Córdoba debe realizarse como plazo máximo el 30 de noviembre de cada anualidad, si por alguna circunstancia no se puede realizar en esta fecha, el Comité de Estímulos deberá suscribir un acta explicando las razones por las cuales no se pudo realizar y establecerá la nueva fecha.
- Para el caso del día compensatorio por día de cumpleaños, este deberá ser disfrutado a más tardar hasta el mes de haber cumplido años, sino no perderá el derecho para disfrutarlo.
- Para el caso de los horarios flexibles, el empleado que haga dicha solicitud deberá justificarla y reponer el tiempo que se le concede.

11. DIVULGACION, CRONOGRAMA Y EVALUACION

11.1. Divulgación


La divulgación de las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023 “Servidores Saludables, Gobernación Sostenible, en todos sus ejes y estrategias lo realizarán la Dirección de Personal con el apoyo de la Dirección de Prensa y Comunicaciones y de la funcionaria líder de dicho proceso, a través de boletines, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp y de la Página de Facebook de Bienestar Social de la Gobernación.

11.2. Cronograma

Las actividades contempladas en el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos estarán sujetas a la a la disponibilidad de recursos presupuestales, escenarios y herramientas informáticas, ya sean virtuales o presenciales, de conformidad con las fechas y horarios establecidos y se realizarán durante toda la vigencia, de acuerdo al eje respectivo. Igualmente se realizarán de acuerdo a las fechas y horarios de las empresas que apoyan la implementación del programa.

11.3. Evaluación

Posterior a la implementación, se hace necesario analizar el impacto de las acciones, es decir, establecer el Indicador de cumplimiento, a través de la aplicación de las encuestas de satisfacción realizadas a los funcionarios, por lo menos dos veces en el año, de modo que con los resultados obtenidos se pueda hacer un

	PROGRAMA	CODIGO: GTH-PR2
	BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 37 de 37

análisis a mediano plazo de las actividades y decidir si es conveniente implementarlas en la próxima vigencia. (ver evaluación del Programa 2022)

También se medirá, cuando las actividades las realice directamente la Gobernación de manera presencial o virtual, a través de una encuesta de satisfacción inmediata, la cual deberán calificar el desarrollo de la actividad, su logística, su impacto, etc.

Para la vigencia 2022, el resultado sobre el impacto del programa estuvo en el rango de excelente (5), bueno (4) y regular (3), pues de los 70 encuestados, 12 consideraron que fue excelente, 29 puntuaron bueno y 18 puntuaron regular, considerando que se fortaleció la unión familiar, la salud física y mental, la integración, el trabajo en equipo, etc.

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	CAMBIOS REALIZADOS
1	26 de febrero de 2021	Creación del documento
2	28 de enero 2022	Modificación del Cronograma
3	24 de enero de 2023	Modificación del diagnóstico, resultados. Actualización de la caracterización de la planta, estrategias de implementación del programa y cronograma.

Elaborado Por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
Cargo: Profesional Especializado Diana Catherine Dueñas Castillo	Cargo: Director Administrativo de Personal Juanita Nieto Guzmán Secretaria de Gestión Administrativa (E) Vanessa Hodeg Peña	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Dr. Orlando Benítez Mora Gobernador Secretario Camilo Mejía Padilla