



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA




DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
**DE TALENTO HUMANO**

*Handwritten signature*



GOBIERNO DEL QUINDÍO




	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 2 de 44</b>

## TABLA DE CONTENIDO


1.	INTRODUCCIÓN .....	6
2.	OBJETIVOS .....	6
2.1.	Objetivo General .....	6
2.2.	Objetivos Específicos .....	7
3.	ALCANCE .....	7
4.	MARCO NORMATIVO .....	8
5.	CONCEPTOS FUNDAMENTALES .....	10
6.	EJES DEL PROGRAMA .....	13
6.1	EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	13
6.1.1.	<i>Factores Psicosociales</i> .....	13
6.1.2	<i>Equilibrio entre la Vida Personal, Laboral y Familiar</i> .....	13
6.1.3.	<i>Calidad de Vida Laboral</i> .....	14
6.1.4.	<i>Estrategia Pet Friendly “Viernes de Pelos”</i> .....	16
6.2.	EJE DE SALUD MENTAL .....	17
6.2.1.	<i>Higiene Mental o Psicológica</i> .....	17
6.2.2.	<i>Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud</i> .....	17
6.3.	EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN .....	17
6.3.1.	<i>Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad</i> .....	17
6.3.2.	<i>Prevención, Atención y Medidas de Protección:</i> .....	18
6.4.	EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL .....	18
6.4.1.	<i>Creación de Cultura Digital para el Bienestar</i> .....	18
6.4.2.	<i>Análítica de Datos para el Bienestar</i> .....	19

|

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 3 de 44</b>

6.4.3. Creación de Ecosistemas Digitales .....	19
6.5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO .....	20
6.5.1. Fomento del Sentido de Pertenencia y la Vocación por el Servicio Público.....	20
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	20
7.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. ....	20
8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR .....	35
9. FINANCIACIÓN .....	40
10. RESPONSABLE .....	40
11. PLAZO DE EJECUCIÓN.....	41
12. BENEFICIARIOS.....	41
13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	41
14. PLAN DE ACCIÓN.....	41
15. DIVULGACIÓN .....	43
16. DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....	43
17. ANEXOS .....	43
Anexo 1. CIRCULAR DILIGENCIAMIENTO “ENCUESTA DE NECESIDADES” .....	43
Anexo 2. Ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral:.....	43
Anexo 3. Plan de Acción Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	43




	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 4 de 44</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 MARCO NORMATIVO VIGENTE EN LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO .....	8
Tabla 2 IDENTIDAD DE GÉNERO.....	21
Tabla 3 SECRETAREIA A LA QUE PERTENECE .....	22
Tabla 4 TIPO DE VINCULACIÓN.....	23
Tabla 5 ACTIVIDADES EN LAS QUE PARTICIPARIA .....	24
Tabla 6 MOTIVOS POR LOS CUALES NO PARTICIPA DE LAS ACTIVIDADES .....	25
Tabla 7 ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD .....	27
Tabla 8 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES .....	28
Tabla 9 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS .....	30
Tabla 10 TEMAS QUE CONSIDERAN IMPORTANTES PARA EL PLAN DE BIENESTAR .....	31
Tabla 11 APRECIACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES .....	33
Tabla 12 ESTRATEGIAS Y ACCIONES A DESARROLLAR .....	35




	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 5 de 44</b>

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 IDENTIDAD DE GÉNERO .....	21
Ilustración 2 SECRETARIA A LA QUE PERTENECE .....	22
Ilustración 3 TIPO DE VINCULACIÓN .....	23
Ilustración 4 ACTIVIDADES EN LAS QUE PARTICIPARIA .....	24
Ilustración 5 MOTIVOS POR LOS CUALES NO PARTICIPA DE LAS ACTIVIDADES. 26	
Ilustración 6 ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD .....	27
Ilustración 7 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES .....	29
Ilustración 8 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS.....	30
Ilustración 9 TEMAS QUE CONSIDERAN IMPORTANTES PARA EL PLAN DE BIENESTAR.....	32
Ilustración 10 APRECIACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES .....	33



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 6 de 44</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general.

Por lo anterior el Gobierno del Quindío desarrollará el Programa de Bienestar Social e Incentivos, el cual busca facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, contribuir al fortalecimiento, compromiso y el sentido de pertenencia de los funcionarios de la Administración Departamental mediante la implementación de estrategias que incentiven el bienestar colectivo, el desempeño laboral y la optimización de resultados de la entidad.

De igual forma, el programa permite el incremento en la generación de una cultura organizacional conformada por funcionarios vinculados a la Administración Departamental de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Provisionalidad, mediante el desarrollo de actividades basadas en la motivación y felicidad tanto individual como colectiva, que impacten de manera positiva al cumplimiento de las metas establecidas dentro del Plan de Desarrollo Departamental *“Por y Para la Gente”* vigencia 2024-2027.

El Plan estará enmarcado en el Programa Nacional de Bienestar: con sus Cinco ejes de intervención: **1.** el eje de equilibrio psicosocial; **2.** el eje de salud mental; **3.** eje de diversidad e inclusión; **4.** eje de transformación digital y **5.** eje identidad y vocación por el servicio público. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa.


## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Generar estrategias para el bienestar físico y mental de los servidores públicos y sus familias, a través de espacios de aprendizaje, recreación, socialización y emprendimiento; promoviendo el mejoramiento del clima laboral, el sentido de pertenencia hacia la entidad, el desarrollo personal y la práctica de los valores institucionales.





	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 8 de 44</b>

#### 4. MARCO NORMATIVO


El Plan Institucional de Bienestar Social e incentivos, se formula teniendo en cuenta la normatividad vigente y que se relaciona en la siguiente tabla:

*Tabla 1 MARCO NORMATIVO VIGENTE EN LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO*

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de 1991	<b>Artículo 57°.</b> “La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas
Ley 724 de 2001	"Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones". 27 de diciembre de 2001. D.O. No. 44.662.
Ley 909 de 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
Ley 1857 del 2017	“Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones” 26 de julio de 2017. D.O. No. 50.306.
Ley 1823 de 2017	“Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
Ley 1952 de 2019.	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1960 del 2019	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
Ley 2088 de 2021	Por el cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Artículo 12. Programas de bienestar y capacitación.






	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 9 de 44</b>

Ley 2094 del 2021	“Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones”
Ley 2294 de 2023	“Por el cual se expide El Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”.
Decreto Ley 1740 de 1990	Por el cual se establece la celebración del día del abuelo.” 01 agosto de 1990. D.O. No. 39491.
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.
Decreto Ley 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública: Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios; Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales; Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar; Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral; Artículo 2.2.10.8. Planes de incentivos; Artículo 2.2.15.1 Día nacional del servidor público, Artículo 2.2.5.5.53. Horarios flexibles para empleados públicos, Artículo 2.2.5.5.54. Fomento al teletrabajo para empleados públicos
Decreto Ley 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto <u>1083</u> de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto Ley 770 de 2021	“Por el cual se sustituye el Título <u>18</u> de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.”
Decreto Departamental No. 771 del 21 de octubre del 2022.	“Por medio del cual se deroga, actualiza y compila la normatividad departamental que establece el sistema de capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos para los funcionarios públicos del nivel Central Departamental del Quindío.”



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 10 de 44</b>

Decreto Departamental No. 01066 del 28 de noviembre del 2023.	“Por medio del cual se establece el Sistema de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los funcionarios públicos del nivel Central Departamental del Quindío y se Deroga el Decreto 771 del 21 de octubre de 2022.”
Decreto Departamental No. 00415 del 19 de febrero del 2024.	“Por medio del cual se modifica el Decreto Departamental Número 01066 del 28 de noviembre del 2023.”
Decreto Departamental No. 000344 del 25 de enero del 2024	“Por medio del cual se deroga el Decreto 0125 del 11 de febrero de 2020, se establece la Jornada Laboral, se fija el Horario de Trabajo, así como los Horarios Flexibles y Especiales para los Servidores Públicos pertenecientes a la Planta de Empleos del Nivel Central de la Gobernación del Departamento del Quindío”

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano


## 5. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

A continuación, se presentan algunas definiciones que sirven como marco de referencia para el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Departamento del Quindío:

**Bienestar:** Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

**Bienestar Laboral:** Proceso permanente enfocado a crear, mantener y fortalecer las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece el talento humano a quienes lo requieren.

**Bienestar Social:** Es una condición lograda, que se expresa en varios aspectos a través de la satisfacción de las necesidades sociales fundamentales (salud, educación, vivienda, bienes de consumo, desarrollo urbano, seguridad y en todos los aspectos relacionados con el medio ambiente).

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 11 de 44</b>

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

**Clima Laboral:** Percepciones e interpretaciones de los empleados de una organización con relación a diversos factores ambientales, laborales, interpersonales, motivacionales que pueden influir en la conducta y el desempeño del talento humano de una entidad, afectando positiva o negativamente los niveles de satisfacción de los empleados de una organización.

**Desempeño Laboral:** Es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor.


**Desvinculación Laboral Asistida:** Es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, en el menor tiempo posible (Rebai, 2006).

**Incentivos:** Reconocimiento que recibe un empleado, por su óptimo desempeño laboral (competencias y habilidades) motivando así al talento humano en cuanto al rendimiento, la consecución propia de determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad, logrando la obtención de mejores resultados en su labor; así como un mayor sentido de pertenencia y compromiso hacia la entidad.

**Incentivo Pecuniario:** Se asignarán al equipo de trabajo seleccionado en el primer lugar y estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán hasta de cuarenta SMMLV.

**Incentivo no pecuniario:** Estarán conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y de la entidad, como también por cada equipo que sea seleccionado en el segundo o tercer lugar, los cuales están representados por los incentivos: Becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Reconocimientos públicos a la labor meritoria, Financiación de Turismo Social, Establecimiento de un día compensatorio.

WVW.

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 12 de 44</b>

**Jubilación:** Es el retiro de la actividad laboral por haber alcanzado la edad estipulada por la ley, más los años efectivamente laborados cotizados en el sistema de seguridad social.

**Motivación:** Posee componentes cognitivos, afectivos y de conducta. Las preferencias, persistencia y empeño o vigor son evidencias de los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la productividad personal frente a la realización de las actividades laborales.

**Prepensionados:** Servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años, que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez.

**Satisfacción:** Hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales.

**Servidor Público:** Es aquel miembro de las corporaciones públicas, empleado y trabajador al servicio del Estado y de la comunidad y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, según lo consagrado por el artículo 123 del Ordenamiento Jurídico Superior, que a su letra reza:


*“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.*

*Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.*

*La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.*  
(Art. 123)

**Talento Humano:** Conjugación de conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes puestas en práctica por una persona o grupos de personas comprometidas que alcanzan resultados positivos en una Organización y entorno determinado.

*[Handwritten signature]*

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 13 de 44</b>

## **6. EJES DEL PROGRAMA**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, se llevará a cabo a partir de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026, que establece cinco (5) Ejes Temáticos que se desarrollan a continuación:

### **6.1 EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL**

Este eje se compone de diferentes factores:

#### **6.1.1. Factores Psicosociales**

En este componente, se encuentran las actividades relacionadas con el desarrollo del sentido de pertenencia en los servidores públicos, la satisfacción de necesidades de ocio y esparcimiento, que contribuyen al bienestar laboral, el incremento del rendimiento y fomento del buen estado de salud entre los servidores.


También es importante integrar la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino actividades de yoga y meditación. Permitiendo así, brindar espacios de reflexión para los servidores públicos, estas actividades se implementarán con acatamiento de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores.

Los servidores que estén interesados en participar en actividades deportivas y de recreación, eventos artísticos y culturales, capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad de manera presencial o virtual, para dar cumplimiento a la participación y medidas de bioseguridad deberán inscribirse en las diferentes actividades que organice la Dirección Administrativa de Talento Humano.

#### **6.1.2 Equilibrio entre la Vida Personal, Laboral y Familiar**

Este componente integra todas las acciones que están orientadas a proteger la dimensión personal, familiar de los servidores desde la Gobernación del Quindío, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

En cumplimiento a la normatividad vigente Ley 1857 de 2017 de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, se adopta acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles, iniciativas del día de la familia, acciones

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 14 de 44</b>

orientadas a la niñez, así como la adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, según lo establecido en la Ley 1823 de 2017.

Además, En cumplimiento a lo dispuesto por Decreto 1740 de 1990 “**por el cual se establece la celebración del día del abuelo**”, y entendiendo la importancia que tendría este día para los servidores públicos, la Gobernación del Quindío realizara actividades a los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos en el mes de octubre para que comparta con sus nietos, con la intención de acercarlos a su familia manteniéndolos motivados y con un equilibrio en las dimensiones de su vida.

También se facilitarán dos jornadas para la celebración del día de la familia, con el propósito de que los servidores se integren y compartan con sus familias.

### **6.1.3. Calidad de Vida Laboral**

Este componente será desarrollado a través de la implementación de planes, programas y estrategias (*Plan de Incentivos, Programa para Prepensionados, Salario Emocional y Programa de Clima Organizacional*) que permitan mejorar las condiciones de la vida laboral de los servidores y, a su vez, satisfacer las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Por lo tanto, es importante reconocer y exaltar la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la Gobernación del Quindío.

A continuación, se describen los planes, programas y estrategias que dan cumplimiento a este componente.


#### **6.1.3.1. Plan De Incentivos**

El Plan de Incentivos reconoce mediante diferentes estrategias el buen desempeño de los servidores públicos tanto de forma individual, como parte del cumplimiento de las labores asignadas y la obtención de resultados.

Este plan incentiva la autoestima de los funcionarios a través del fortalecimiento de habilidades y competencias por medio del incremento de su nivel de formación personal y profesional, el reconocimiento a sus logros y la exaltación de las metas cumplidas.

Teniendo en cuenta lo anterior, las acciones de este proceso se enfocan en los siguientes temas:

- Reconocimiento al mejor empleado de carrera administrativa de la gobernación del Quindío y mejores empleados de carrera administrativa en el nivel asistencial,

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 15 de 44</b>

técnico y profesional, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral de las respectivas vigencias.

- Difusión de ofertas de formación en diferentes niveles educativos para los funcionarios de la Administración Departamental.

Los demás incentivos que otorga la ley para los empleados públicos, por ejemplo, los permisos, encargos, salario emocional, entre otros.

### **6.1.3.2. Programa para Pre pensionados**

Este programa está dirigido a los Servidores Públicos de la Gobernación del Departamento del Quindío próximos a cumplir los requisitos establecidos por el Sistema General de Pensiones, tiene como finalidad el desarrollo de actividades correspondientes a cada Línea de Acción con el fin primordial de realizar un acompañamiento en esta etapa a través de diferentes procesos que promuevan el bienestar psicológico, familiar, social, ocupacional, físico y económico.


En tal sentido se desarrollarán actividades enfocadas en las siguientes Líneas de Acción:

- Cultura y Diversión.
- Formación para el Cambio
- Vive tu Mejor Vida.
- Régimen Pensional.

### **6.1.3.3. Estrategia Salario Emocional**

A través de la implementación de esta estrategia mediante el formato PR-SAD-01 se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los servidores de la Gobernación del Departamento del Quindío, en la búsqueda de fortalecer el compromiso y generar valor agregado para el logro de resultados. Teniendo en cuenta el alcance de esta estrategia, se determinará en el Plan de Acción las diferentes opciones y modalidades por las cuales los funcionarios de la Administración Departamental, sin importar su tipo de vinculación podrán obtener los beneficios del Salario emocional.

Www.

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 16 de 44</b>

#### **6.1.3.4. Programa de Clima Organizacional**

El programa de clima organizacional el cual corresponde al formato PR-SAD-04 (Versión 02) establece acciones encaminadas a ofrecer estrategias que conserven y mejoren las relaciones laborales, que fomenten la cultura organizacional de la entidad y a su vez contribuyan con el buen desarrollo de los procesos; identificando las dificultades existentes, en cuanto al desempeño, relaciones interpersonales, la eficacia, los elementos estructurales y los estilos de dirección; logrando así, determinar los factores que se deben fortalecer para obtener cambios organizacionales significativos.

Lo anterior, se diseñará con base a la aplicación y análisis de resultados de la "Encuesta de Clima Organizacional" dirigida a los servidores públicos del Centro Administrativo Departamental, donde se utilizará como herramienta de medición y análisis del clima organizacional la escala de clima organizacional (EDCO); ya que, esta abarca diversos ámbitos que se deben tener en cuenta en el momento de medir la percepción de las personas en cuanto al clima organizacional de la entidad.

Así mismo, se enmarcan siete líneas de acción para la implementación del programa de clima organizacional, como lo son: Orientación organizacional, gestión estratégica de talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y medio ambiente físico. Esto con el fin de generar un impacto positivo en los distintos factores y por ende una retroalimentación en el desarrollo de los procesos dentro de la entidad.


#### **6.1.4. Estrategia Pet Friendly “Viernes de Pelos”**

La Administración Central Departamental busca implementar esta estrategia mediante el formato PR-SAD-10 el cual, contribuye al bienestar psicosocial, emocional y mental de los funcionarios a través de la compañía de sus mascotas, promoviendo así la tenencia responsable de animales de compañía y generando espacios de integración y respeto en torno a los animales. Así mismo, esta iniciativa busca incrementar la alegría y motivación emocional de sus funcionarios sin contemplar factores económicos a través del fomento de actividades dinámicas que mejoren la productividad, la creatividad y las relaciones interpersonales.

Por lo anterior, la Secretaría Administrativa a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano establece dentro de la presente estrategia las condiciones, manejo y reglamento a cumplir para permitir el acceso de las mascotas de los funcionarios y colaboradores, a los diferentes espacios del Centro Administrativo Departamental.

*[Handwritten signature]*



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 17 de 44</b>

## **6.2. EJE DE SALUD MENTAL**

Este eje tiene como propósito brindar un mejoramiento continuo al bienestar social y la calidad de vida los servidores; y para ello, comprende acciones orientadas a fortalecer la salud mental y física, la implementación de hábitos de vida saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, el desarrollo de habilidades sociales, entre otros.

Por lo tanto, las acciones a desarrollar dentro de este eje se realizarán a través de los siguientes programas:

### ***6.2.1. Higiene Mental o Psicológica***

Este componente está orientado a mantener la salud mental de los servidores que trabajan en la entidad, de tal manera, que se genere un entorno sociocultural saludable con el objetivo de tener una buena calidad de vida.

Es por ello, que se cuenta con el equipo de bienestar el cual, dentro de sus profesionales cuenta con psicólogas y psicólogos de la Dirección Administrativa de Talento Humano, los cuales están prestos para realizar un acompañamiento psicológico a aquellas personas que así lo requieren; por otro lado, se realizaran actividades en cada una de las áreas con el objetivo de brindar herramientas para el manejo de situaciones que afectan la salud mental de los servidores.


### ***6.2.2. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud***

Uno de los objetivos del plan de bienestar es generar actividades que inviten a las personas a salir del sedentarismo, por medio del uso de la bicicleta, rumba terapias y caminatas ecológicas, mejorando así, la calidad de vida a través del ejercicio, la meditación, la telemedicina, la tele orientación psicológica a través del uso de tecnologías que contribuyan a la fácil comunicación entre funcionarios y colaboradores.

## **6.3. EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

### ***6.3.1. Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad***

Este componente está orientado a generar actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida.

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 18 de 44</b>

Por tal motivo, se ejecutaran talleres o charlas para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las personas sobre estas temáticas, además, de trabajar conjuntamente con la Secretaría de Familia para adelantar acciones en pro al trabajo en equipo con funcionarios y colaboradores que pertenezcan a los diferentes grupos racializados y étnicos, así como, otros grupos poblaciones tales como: jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+. Por lo que se efectuaran capacitaciones y cursos con temáticas enfatizadas en estas poblaciones.

Por otro lado, periódicamente se realizarán seguimientos u orientaciones laborales al personal discapacitado con el objetivo de brindarles un espacio de trabajo seguro y que contribuya a su crecimiento profesional y personal dentro de la entidad.

### **6.3.2. Prevención, Atención y Medidas de Protección:**

Se efectúan talleres relacionados con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación en compañía de la secretaria de familia de la Gobernación del Quindío,


Se diseñara e implementara al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "*Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.*"

Además de ello, se estableció "*el protocolo para la prevención y atención de acoso laboral y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral de la Gobernación del Quindío*" que tiene como objetivo Establecer estándares, rutas y enfoques para el abordaje de casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito de trabajo en la Planta Central del Departamento del Quindío.

## **6.4. EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

### **6.4.1. Creación de Cultura Digital para el Bienestar**

A través del tiempo y en atención al momento coyuntural por el que atraviesa el mundo, se ha generado una adaptación urgente en las organizaciones a nivel tecnológico, es

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 19 de 44</b>

así como en el Gobierno del Quindío se ha realizado una transformación digital como un reto inmediato hacia una entidad pública inteligente, aplicando nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo, en este caso especial, buscando el bienestar de los funcionarios, facilitando los procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar.

Un ejemplo de esto ha sido la página web, los grupos de WhatsApp institucionales y las redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, etc.), que actualmente funcionan para comunicar o difundir información de la entidad interesante para los cientos de Servidores Públicos que laboran en la Administración Departamental, así como para la comunidad en general que sigue las páginas, con los que también se establece un canal de comunicación, se posiciona la marca y se logra que la sigan y recomienden a otras personas.

De este modo, se efectúa una adecuación de la cultura digital dentro de la entidad para facilitar la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios; por lo cual, ya se ha adelantado estrategias con la secretaría TICS, con relación a este tema como es el uso del aplicativo ControlDoc para que la correspondencia sea más ágil y eficaz, además, de fomentar la ley de Cero Papel.


Así mismo, se han preparado a los funcionarios y colaboradores en el uso de herramientas digitales, aprendizaje colaborativo, organización del trabajo, adaptación al cambio y servicio a la ciudadanía adelantando trámites administrativos e identificando fortalezas en las brechas de conocimiento según sus gustos y preferencias.

#### **6.4.2. Analítica de Datos para el Bienestar**

La Secretaría Administrativa a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano y el área de bienestar social, realizaron la caracterización de los servidores y servidoras públicas en el mes de febrero y marzo por medio de la plataforma Google Forms, que está diseñada de manera digital, por lo cual, se logró la obtención de datos relevantes para la implementación de los diferentes programas de bienestar.

#### **6.4.3. Creación de Ecosistemas Digitales**

Este componente tiene como propósito generar mayor flexibilidad en los tiempos y flujo de trabajo, mejorando la comunicación interna, creando e implementando procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de las labores, a través de herramientas tecnológicas como por ejemplo el uso de intranet, la página oficial de la entidad, las redes sociales de cada una de las secretarías como metodología de comunicación eficaz de la información.

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 20 de 44</b>

## **6.5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO**

### **6.5.1. Fomento del Sentido de Pertenencia y la Vocación por el Servicio Público**

Se realizarán actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, por lo cual, se ejecutan acciones al interior relacionadas con el Código de integridad, invitando a las personas a implementar los valores y principios enmarcados en este, incentivando el buen ambiente laboral, la atención a la ciudadanía con satisfacción al buen servicio y la confianza.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias.


## **7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Departamento del Quindío para la vigencia 2025, se formula de conformidad a la identificación, recolección y análisis, como resultado de la aplicación del instrumento de suministro de información primaria ***“Encuesta de necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan Institucional Capacitaciones vigencia 2024”*** (ver anexo 1), para la aplicación de esta encuesta se tuvo en cuenta primordialmente los ejes temáticos establecidos desde el nivel nacional.

Esta encuesta nos permitirá conocer las necesidades, expectativas e intereses de Planta de la Administración Departamental y Secretaría de Educación Departamental y su Núcleo Familiar; siendo estos los principales insumos para la elaboración del Plan y la determinación de las actividades a realizar.

### **7.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.**

El diagnóstico general de necesidades, tiene como propósito, establecer las actividades que se desarrollaran durante la vigencia 2025, enmarcadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos. Para la recolección de información se implementó una encuesta virtual personalizada, y se realizó la convocatoria a través de la Circular No 121441 del 15 de noviembre de 2024, dirigida a los 332 Servidores Públicos pertenecientes a la Planta de

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 21 de 44</b>

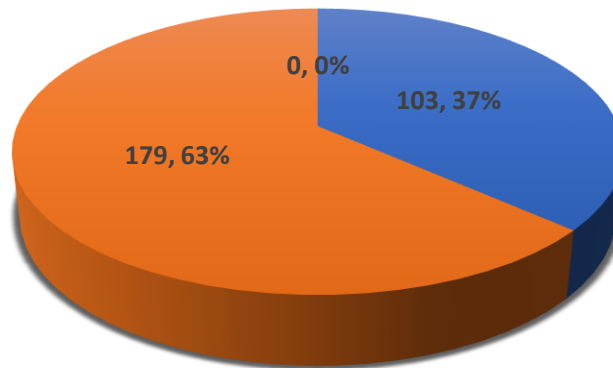
la Administración Departamental y 282 de la Secretaría de Educación Departamental. Para la consolidación y análisis de esta encuesta se cuenta con 282 encuestas diligenciadas por los Servidores Públicos que participaron del proceso.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta, destacando las principales tendencias y aspectos relevantes identificados en el diagnóstico.

*Tabla 2 IDENTIDAD DE GÉNERO*

IDENTIDAD DE GÉNERO			
FEMENINO	MASCULINO	PERSONA OSIGD	TOTAL
103	179	0	<b>282</b>
37%	63%	0%	<b>100%</b>


### IDENTIDAD DE GÉNERO



■ Femenino ■ Masculino ■ Persona OSIGD

*Ilustración 1 IDENTIDAD DE GÉNERO*

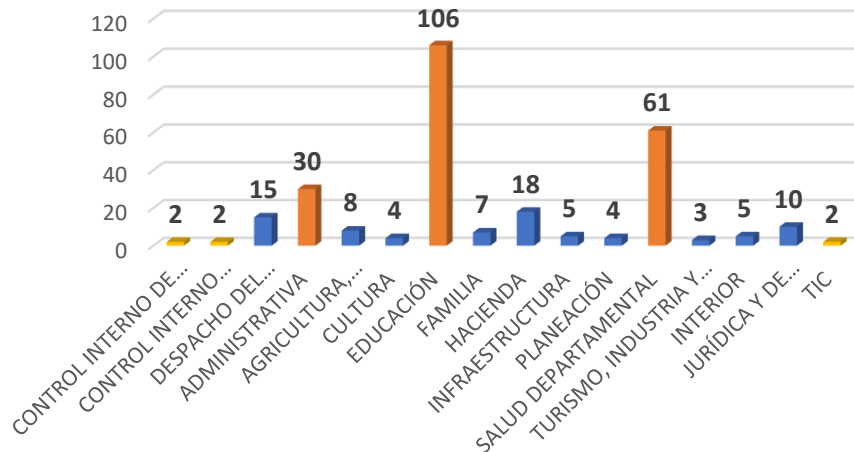
Podemos ver en la ilustración 1, la distribución de las identidades de género de los servidores públicos que participaron en la encuesta. Los datos están desglosados en tres categorías: género masculino, femenino y persona (OSIGD). En la ilustración, se presenta una visualización de los datos donde se destaca la predominancia de servidores públicos identificados con el género masculino (179 personas, 63.5%), en comparación con el género femenino (103 personas, 36.5%). Para la categoría persona OSIGD no se obtuvieron respuestas (0 personas, 0%).

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 22 de 44</b>

**Tabla 3 SECRETARIA A LA QUE PERTENECE**


SECRETARIA A LA QUE PERTENECE								
CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	DESPACHO DEL GOBERNADOR	ADMINISTRATIVA	AGRICULTURA, DESARROLLO SOSTENIBLE Y MEDIO AMBIENTE	CULTURA	EDUCACIÓN	FAMILIA	TOTAL
2	2	15	30	8	4	106	7	
0,7%	0,7%	5,3%	10,6%	2,8%	1,4%	37,6%	2,5%	
HACIENDA	INFRAESTRUCTURA	PLANEACIÓN	SALUD DEPARTAMENTAL	TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO	INTERIOR	JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN	TIC	
18	5	4	61	3	5	10	2	<b>282</b>
6,4%	1,8%	1,4%	21,6%	1,1%	1,8%	3,5%	0,7%	<b>100%</b>

**SECRETARIA A LA QUE PERTENECE**



**Ilustración 2 SECRETARIA A LA QUE PERTENECE**

En la ilustración 2, se representa la cantidad de Servidores Públicos por Secretaría, destacando que la Secretaría de Educación cuenta con el mayor número de participantes (106 personas, 37.6%). Le siguen la Secretaría de Salud Departamental (61 personas, 21.6%) y la Secretaría Administrativa (30 personas, 10.6%). Las secretarías con menor participación fueron Control Interno de Gestión (5 personas, 1.8%), Control Interno Disciplinario (3 personas, 1.1%) y TIC (2 personas, 0.7%).

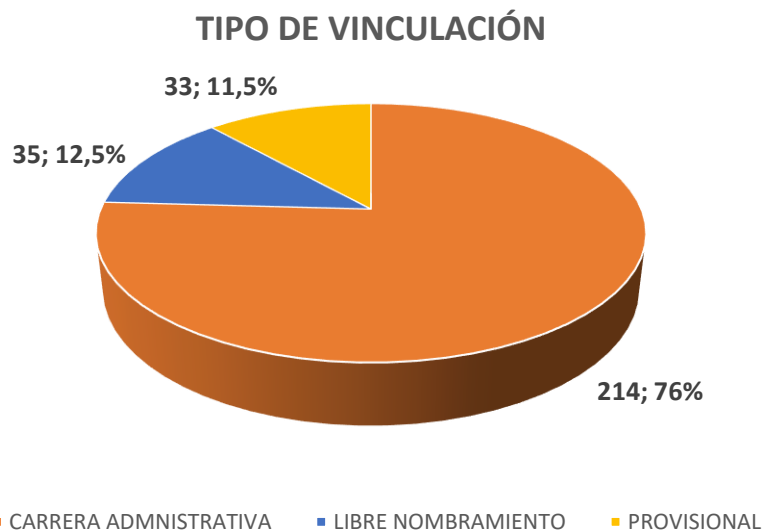
	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 23 de 44</b>

De igual manera se puede evidenciar que la participación destacada de las secretarías de Educación, Salud y Administrativa concentran a más del 69% de los encuestados, lo que refleja su mayor tamaño o involucramiento en el proceso. Se observa una baja participación en ciertas secretarías: las Oficinas de Control Interno de Gestión, Control Interno Disciplinario y Secretaría TIC tienen una representación mínima, lo que podría indicar limitaciones en la difusión de la encuesta, menor personal disponible o baja percepción de relevancia hacia el diagnóstico.


Equilibrio en el resto de secretarías: Aunque con menor proporción, las demás secretarías (Hacienda, Despacho, Jurídica, Agricultura, Familia, Interior, Infraestructura, Cultura, Planeación y Turismo, Industria y Comercio) muestran una participación moderada, aportando diversidad al análisis. Es importante destacar que la Secretaría de Representación Judicial no respondió la encuesta, lo que implica una ausencia total de participación de esta dependencia. Esto podría deberse a problemas en la comunicación, desconocimiento sobre la encuesta.

*Tabla 4 TIPO DE VINCULACIÓN*

TIPO DE VINCULACIÓN			
CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISIONAL	TOTAL
214	35	33	<b>282</b>
76,00%	12,5%	11,5%	<b>100%</b>



*Ilustración 3 TIPO DE VINCULACIÓN*

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 24 de 44</b>

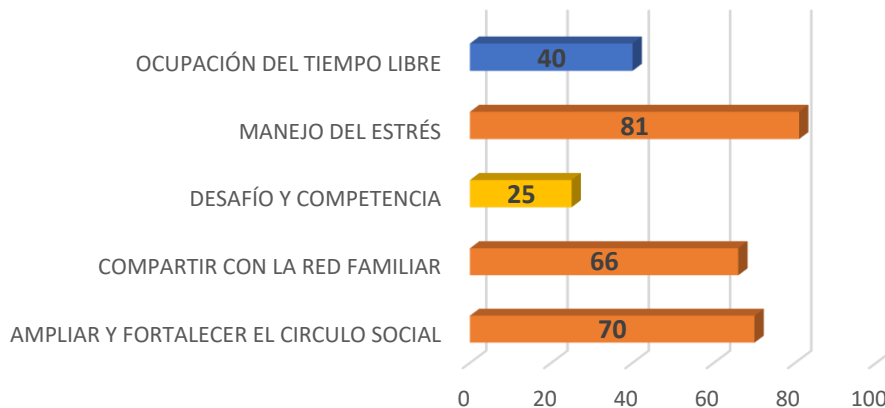
La ilustración 3, muestra la distribución de los Servidores Públicos encuestados según su tipo de vinculación laboral. En la ilustración se destaca que el 76% de los Servidores Públicos encuestados (214 personas) tienen una vinculación de Carrera Administrativa. Este grupo representa la mayoría, en comparación con el 12.5% (35 personas) en Libre Nombramiento y el 11.5% (33 personas) en Provisional.

La gran mayoría de los Servidores Públicos encuestados están vinculados bajo el régimen de Carrera Administrativa, lo que refleja estabilidad laboral y permanencia dentro de la Administración. Aunque significativamente menores, las vinculaciones de Libre Nombramiento y Provisional representan un aporte importante en términos de diversidad y flexibilidad en los cargos de la administración. Los datos sugieren que las estrategias del Plan de Bienestar e Incentivos deben priorizar las necesidades de los servidores de carrera administrativa, sin descuidar las particularidades de los otros dos grupos.

*Tabla 5 ACTIVIDADES EN LAS QUE PARTICIPARIA*


¿POR CUÁL DE ESTOS MOTIVOS PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES?					
AMPLIAR Y FORTALECER EL CIRCULO SOCIAL	COMPARTIR CON LA RED FAMILIAR	DESAFÍO Y COMPETENCIA	MANEJO DEL ESTRÉS	OCUPACIÓN DEL TIEMPO LIBRE	TOTAL
70	66	25	81	40	<b>282</b>
25%	23%	9%	29%	14%	<b>100%</b>

### ¿POR CUÁL DE ESTOS MOTIVOS PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES?



*Ilustración 4 ACTIVIDADES EN LAS QUE PARTICIPARIA*



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 25 de 44</b>

La ilustración 4, refleja las principales motivaciones de los Servidores Públicos para participar en las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos. Los resultados destacan la diversidad de intereses y necesidades, siendo algunos motivos más predominantes que otros.

Los motivos más significativos son el manejo del estrés con (81 respuestas). Este es el motivo más relevante para los participantes, indicando una necesidad prioritaria de actividades que ayuden a reducir tensiones laborales y promuevan el bienestar emocional. Seguidamente la actividad para ampliar y fortalecer el círculo social con (70 respuestas). Se evidencia la importancia de generar espacios para interactuar y fortalecer relaciones personales entre los Servidores Públicos, lo cual puede mejorar la dinámica y cohesión en el entorno laboral. Y finalmente actividades para compartir con la red familiar con (66 respuestas). Este resultado resalta el interés en actividades que involucren a la familia, promoviendo un equilibrio entre la vida personal y profesional.


Se evidencia que las actividades de desafío y competencia con (25 respuestas) son las de menor cantidad de respuestas, indicando que, en general, los Servidores Públicos no perciben este tipo de actividades como prioritarias o atractivas.

Estos resultados evidencian la importancia de diseñar un Plan de Bienestar e Incentivos centrado en el bienestar emocional y social, considerando además un enfoque inclusivo que permita involucrar a la familia y fortalecer las relaciones interpersonales.

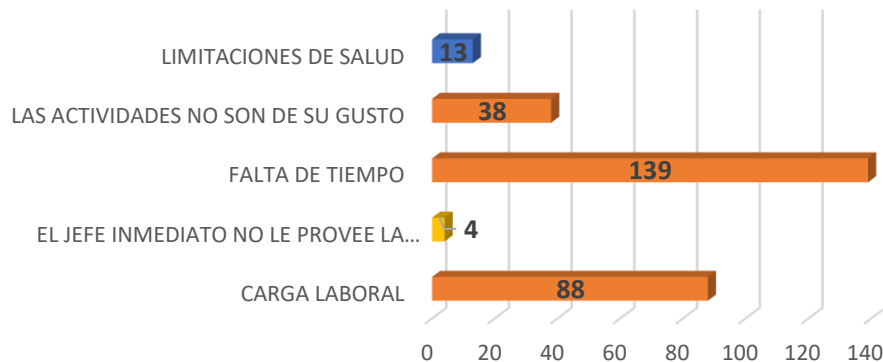
*Tabla 6 MOTIVOS POR LOS CUALES NO PARTICIPA DE LAS ACTIVIDADES*

<b>¿POR CUÁL DE ESTOS MOTIVOS NO PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?</b>					
<b>CARGA LABORAL</b>	<b>EL JEFE INMEDIATO NO LE PROVEE LA AUTORIZACIÓN</b>	<b>FALTA DE TIEMPO</b>	<b>LAS ACTIVIDADES NO SON DE SU GUSTO</b>	<b>LIMITACIONES DE SALUD</b>	<b>TOTAL</b>
88	4	139	38	13	<b>282</b>
31%	1%	49%	13%	5%	<b>100%</b>



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 26 de 44</b>

### ¿POR CUÁL DE ESTOS MOTIVOS NO PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?



**Ilustración 5 MOTIVOS POR LOS CUALES NO PARTICIPA DE LAS ACTIVIDADES**


La ilustración 5, muestra las principales razones por las que los Servidores Públicos señalaron que no participaron en las Actividades de Bienestar Social. Los datos destacan barreras significativas relacionadas con el tiempo, la carga laboral y las preferencias individuales.

Los motivos más frecuentes son falta de tiempo (129 respuestas). Este es el motivo más recurrente, reflejando la dificultad de los Servidores Públicos para ajustar su agenda y participar en las actividades. Esto puede estar relacionado con horarios rígidos o prioridades laborales y personales. Seguidamente la carga laboral (88 respuestas). La alta demanda de trabajo aparece como una barrera importante, indicando que los servidores sienten que sus responsabilidades les impiden dedicar tiempo a actividades de bienestar.

Se puede identificar que las principales barreras como tiempo y carga laboral, suman más del 79% de las respuestas. Esto sugiere que la planificación de actividades debe considerar horarios más accesibles y períodos de menor carga laboral.

Los motivos menos frecuentes son: actividades no son de su gusto (38 respuestas). Aunque menos significativo, este motivo revela la necesidad de diversificar las actividades para satisfacer los intereses de una mayor proporción de servidores públicos. Limitaciones de salud (13 respuestas). Algunas personas mencionan restricciones físicas o de salud que dificultan su participación, lo que resalta la importancia de incluir

WVW.

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 27 de 44</b>

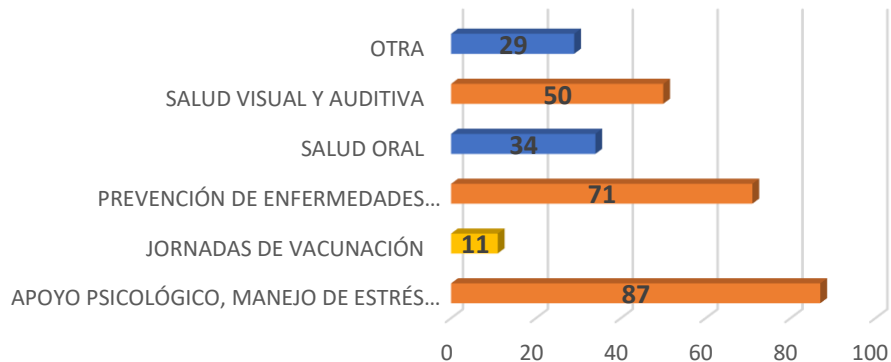
actividades inclusivas o adaptadas. Y la falta de autorización del jefe inmediato (4 respuestas). Este es el motivo menos mencionado, pero sugiere que, en algunos casos, existe una falta de flexibilidad o apoyo por parte de la jerarquía para participar en las actividades.

Se puede ver la importancia de la diversidad de actividades. Aunque menos mencionado, el desinterés por las actividades actuales debe tomarse en cuenta, diseñando opciones más variadas y alineadas con los gustos de los Servidores Públicos. Así mismo la necesidad de apoyo organizacional. Aunque es un motivo minoritario, la falta de autorización por parte del jefe inmediato pone en evidencia la importancia de una cultura organizacional que promueva activamente la participación en actividades de bienestar.


**Tabla 7 ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD**

¿EN QUE ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD LE GUSTARÍA PARTICIPAR?						
APOYO PSICOLÓGICO, MANEJO DE ESTRÉS Y CANSANCIO EXTREMO	JORNADAS DE VACUNACIÓN	PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, RESPIRATORIAS, CRÓNICAS, ENTRE OTRAS	SALUD ORAL	SALUD VISUAL Y AUDITIVA	OTRA	TOTAL
87	11	71	34	50	29	<b>282</b>
31%	4%	25%	12%	18%	10%	<b>100</b>

**¿EN QUE ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD LE GUSTARÍA PARTICIPAR?**



**Ilustración 6 ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD**

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 28 de 44</b>

La ilustración 6, refleja las preferencias de los Servidores Públicos respecto a las actividades de promoción y prevención en salud. Los datos destacan una mayor inclinación hacia actividades relacionadas con el bienestar psicológico, manejo del estrés y prevención de enfermedades específicas.

Las actividades de mayor interés son: apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo con (87 respuestas). Este es el ámbito de mayor interés entre los Servidores Públicos, evidenciando la importancia de abordar la salud mental y emocional en el entorno laboral. Las actividades de prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras con (50 respuestas). Este resultado subraya la relevancia de actividades que fomenten el cuidado preventivo de enfermedades comunes, reflejando la necesidad de una salud integral. Las actividades de salud visual y auditiva con (50 respuestas). El interés en este tipo de actividades apunta a la importancia de la salud sensorial, especialmente en entornos laborales que exigen un uso intensivo de dispositivos tecnológicos o condiciones que afectan estos sentidos.


De igual manera se puede evidenciar que las actividades de menor interés son las de salud oral con (34 respuestas). Aunque menos prioritaria, la salud oral sigue siendo un tema relevante para un grupo significativo de servidores públicos. Las otras actividades con (29 respuestas). Este grupo refleja intereses más específicos o no contemplados en las categorías predefinidas, lo que indica la importancia de recibir retroalimentación abierta. Y finalmente las jornadas de vacunación con (11 respuestas). Es el ámbito con menor interés, probablemente porque muchos servidores ya consideran estar al día en sus esquemas de vacunación o no perciben la necesidad de participar en estas jornadas.

Teniendo en cuenta los anteriores datos, existe prioridad en actividades de salud mental y prevención integral. Las actividades relacionadas con el apoyo psicológico y manejo del estrés lideran el interés, mostrando la necesidad de implementar estrategias que promuevan el bienestar emocional

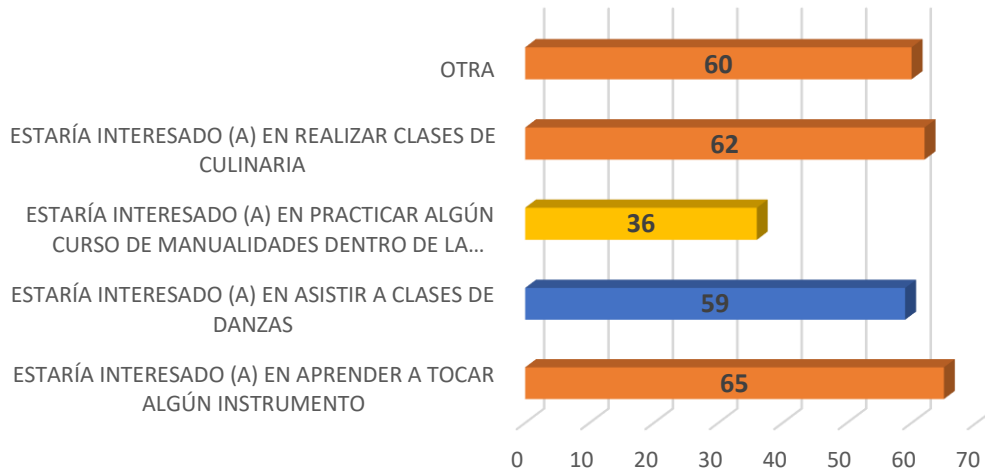
*Tabla 8 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES*

<b>¿EN QUE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES LE GUSTARÍA PARTICIPAR?</b>					
<b>ESTARÍA INTERESADO (A) EN APRENDER A TOCAR ALGÚN INSTRUMENTO</b>	<b>ESTARÍA INTERESADO (A) EN ASISTIR A CLASES DE DANZAS</b>	<b>ESTARÍA INTERESADO (A) EN PRACTICAR ALGÚN CURSO DE MANUALIDADES DENTRO DE LA ENTIDAD</b>	<b>ESTARÍA INTERESADO (A) EN REALIZAR CLASES DE CULINARIA</b>	<b>OTRA</b>	<b>TOTAL</b>
65	59	36	62	60	<b>282</b>
23%	21%	13%	22%	21%	<b>100%</b>



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 29 de 44</b>

### ¿EN QUE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES LE GUSTARÍA PARTICIPAR?




**Ilustración 7 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES**

La ilustración 7, muestra las preferencias de los Servidores Públicos en relación con las actividades artísticas y culturales en las que les gustaría participar. Los resultados destacan un interés predominante por actividades creativas y de aprendizaje práctico.

Evidenciando que las actividades de mayor interés son aprender a tocar algún instrumento con (65 respuestas). Es la actividad más relevante para los Servidores Públicos, reflejando un interés destacado en desarrollar habilidades musicales como forma de expresión artística y recreación. Actividades como realizar clases de culinaria con (62 respuestas). Este interés indica una inclinación hacia actividades prácticas y útiles para la vida cotidiana, combinando creatividad y funcionalidad. Seguidamente otras actividades (60 respuestas). Este grupo evidencia intereses diversos no incluidos en las opciones predefinidas, lo que sugiere la importancia de ofrecer espacios para propuestas abiertas y adaptativas. Y finalmente las clases de danzas con (59 respuestas). Las actividades relacionadas con la danza mantienen un interés significativo, reflejando la preferencia por actividades dinámicas y sociales.

La actividad con menos interés es practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad con (36 respuestas). Aunque menos prioritaria, esta actividad aún cuenta con un grupo interesado, lo que demuestra la necesidad de incluir opciones variadas para cubrir un espectro más amplio de preferencias.

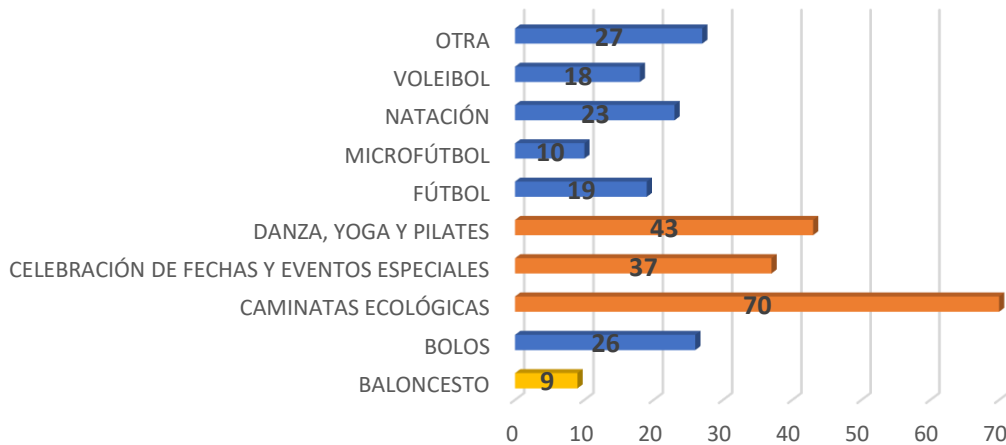
	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 30 de 44</b>

Las actividades relacionadas con la música, la culinaria y la danza destacan por su capacidad de combinar aprendizaje, expresión artística y recreación, siendo las preferidas por los Servidores Públicos. El interés en "otras actividades" indica que los Servidores Públicos buscan opciones más personalizadas, por lo que se recomienda incorporar mecanismos para identificar propuestas adicionales. Aunque con menor interés, las manualidades no deben descartarse, ya que pueden ser atractivas para un segmento específico que valora actividades tranquilas y terapéuticas.


**Tabla 9 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS**

<b>¿EN QUE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS LE GUSTARÍA PARTICIPAR?</b>										
BALONCESTO	BOLOS	CAMINATAS ECOLÓGICAS	CELEBRACIÓN DE FECHAS Y EVENTOS ESPECIALES	DANZA, YOGA Y PILATES	FÚTBOL	MICROFÚTBOL	NATACIÓN	VOLEIBOL	OTRA	TOTAL
9	26	70	37	43	19	10	23	18	27	<b>282</b>
3%	9%	25%	13%	15%	7%	4%	8%	6%	10%	<b>100%</b>

**¿EN QUE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS LE GUSTARÍA PARTICIPAR?**



**Ilustración 8 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS**

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 31 de 44</b>


En la ilustración 8, se presentan las preferencias de los Servidores Públicos con relación a las actividades deportivas y recreativas en las que les gustaría participar. Los resultados muestran una clara inclinación hacia actividades que promuevan el contacto con la naturaleza, la relajación y la socialización. Evidenciando las Caminatas ecológicas con (70 respuestas). Esta actividad es la más preferida, destacando el interés de los Servidores Públicos por actividades al aire libre que promuevan la conexión con la naturaleza y el bienestar físico y mental. Seguido de actividades como Danza, yoga y pilates con (43 respuestas). Estas actividades combinan movimiento, relajación y ejercicio, mostrando una preferencia por opciones que promuevan tanto la salud física como la emocional. Y finalmente actividades de celebración de fechas y eventos especiales (37 respuestas). Este interés refleja la importancia de las actividades que promueven la socialización y el fortalecimiento de los vínculos laborales y personales.

La actividad de menor interés es el baloncesto con (9 respuestas). Esta actividad fue la menos mencionada, lo que podría deberse a una menor afinidad por deportes de equipo o específicos dentro de esta población.

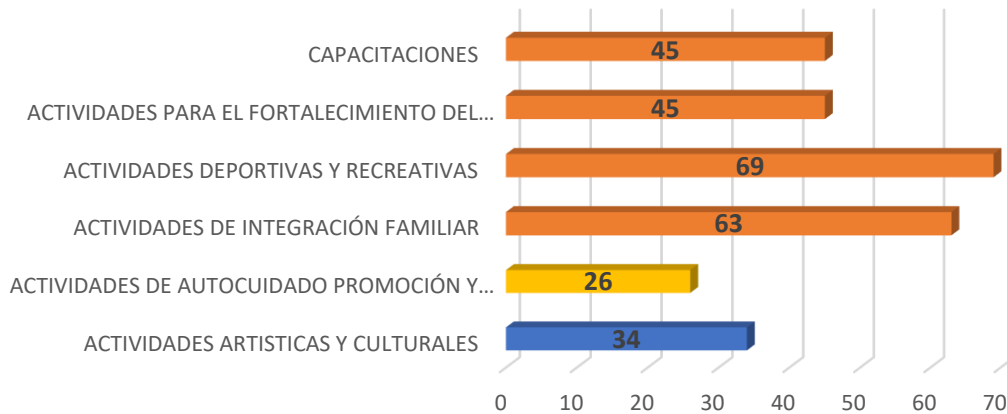
Teniendo en cuenta lo anterior, es importante centrarse en actividades como las caminatas ecológicas y las prácticas como yoga y pilates resaltan una búsqueda de bienestar integral, con énfasis en actividades que no solo son físicas, sino también terapéuticas. Y preferencias sociales y recreativas. Ya que las celebraciones y eventos especiales reflejan la importancia de crear espacios de integración social dentro de la comunidad laboral.

**Tabla 10 TEMAS QUE CONSIDERAN IMPORTANTES PARA EL PLAN DE BIENESTAR**

<b>MARQUE CON UNA EQUIS (X) LOS TEMAS QUE USTED CONSIDERE PRIORITARIOS PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>						
<b>ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES</b>	<b>ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD</b>	<b>ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN FAMILIAR</b>	<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS</b>	<b>ACTIVIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SER, DE CLIMA LABORAL, CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>CAPACITACIONES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>34</b>	26	63	69	45	45	<b>282</b>
12%	9%	22%	24%	16%	16%	<b>100%</b>

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 32 de 44</b>

**MARQUE CON UNA EQUIS (X) LOS TEMAS QUE USTED  
CONSIDERE PRIORITARIOS PARA EL PLAN DE  
BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS 2025**




**Ilustración 9 TEMAS QUE CONSIDERAN IMPORTANTES PARA EL PLAN DE BIENESTAR**

En base a los datos proporcionados sobre los temas que generan mayor y menor interés, podemos evidenciar las preferencias y prioridades de los Servidores Públicos. Las actividades deportivas y recreativas ocupan el primer lugar con (69 respuestas). Lo que indica que este tipo de actividades es altamente valorado. Esta preferencia destaca la importancia que os le otorgan al bienestar físico y al esparcimiento, sugiriendo que las personas valoran las oportunidades para liberarse del estrés, mejorar su salud física y mental, y fomentar la interacción social a través de actividades deportivas y recreativas. Seguidamente encontramos las actividades de integración familiar con (63 respuestas). Esto sugiere que los Servidores Públicos consideran crucial la conexión entre el entorno laboral y el familiar, ya que estas actividades permiten fortalecer los lazos familiares y proporcionar un balance entre el trabajo y la vida personal. Y los temas de capacitaciones, fortalecimiento del ser, clima laboral, y cultura organizacional con (45 respuestas) cada uno. Aunque este tema tiene un interés menor en comparación con los anteriores, sigue siendo una prioridad notable. La capacitación continua es esencial para el desarrollo profesional, mientras que el clima laboral y la cultura organizacional impactan directamente en la productividad y el bienestar general.

El tema con menos interés es el relacionado con actividades de autocuidado, promoción y prevención en salud. Con (26 respuestas). Se puede inferir que su bajo nivel de interés



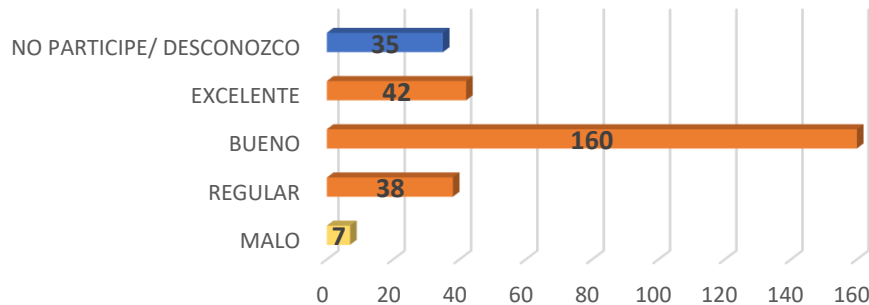
	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 33 de 44</b>

refleja que las personas no consideran estas actividades como una prioridad inmediata. Sin embargo, es importante destacar que la prevención y promoción de la salud son fundamentales para el bienestar a largo plazo.

**Tabla 11 APRECIACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES**

<b>EN GENERAL ¿CUÁL ES SU APRECIACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL EQUIPO DE TALENTO HUMANO EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL EN LA VIGENCIA 2024?</b>					
MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	NO PARTICIPE/ DESCONOZCO	TOTAL
7	38	160	42	35	<b>282</b>
2%	13%	57%	15%	12%	<b>100%</b>


**EN GENERAL ¿CUÁL ES SU APRECIACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL EQUIPO DE TALENTO HUMANO EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL EN LA VIGENCIA 2024?**



**Ilustración 10 APRECIACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES**

En la ilustración 10, evidenciamos las respuestas dadas por los Servidores Públicos, podemos realizar un análisis cuantitativo y cualitativo para evaluar la percepción general sobre las actividades implementadas en Bienestar Social por el Equipo de Talento Humano.

Observamos que (160 respuestas) hacen referencia a la percepción Bueno. Esta es la categoría más alta, lo que indica que una mayoría de los servidores públicos percibe las estrategias y actividades como positivas. Esto sugiere que, en términos generales, las

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 34 de 44</b>

acciones implementadas están siendo bien recibidas, aunque hay margen para mejorar en algunos aspectos. Así mismo (42 respuestas) se refieren a la percepción Excelente. Es una indicación de que una parte significativa de los Servidores Públicos valora de manera muy positiva las actividades desarrolladas y refleja un impacto positivo destacado en ciertos grupos. Seguidamente (38 respuestas) hacen referencia a la percepción Regular. Evidenciando que hay un segmento de Servidores Públicos que consideran que las estrategias y actividades no han sido suficientemente destacadas o que hay aspectos que podrían mejorar.

Por otra parte (35 respuestas) pertenecen a la percepción No participé/desconozco. Este grupo indica que una parte significativa de los servidores públicos no estuvo involucrada en las actividades o no tiene conocimiento de las estrategias. Esto podría reflejar una falta de comunicación o accesibilidad en la implementación de las actividades, lo cual sería un área para mejorar.


Y finalmente (7 respuestas) corresponden a la percepción Malo. A pesar de ser una pequeña proporción, este grupo indica que un número reducido de Servidores Públicos tiene una opinión muy negativa sobre las actividades y estrategias de Bienestar Social.

En términos generales, la percepción de las estrategias y actividades desarrolladas por el equipo de Talento Humano y el grupo de Bienestar Social es buena, con un 57% de respuestas en esta categoría, y una notable proporción 15% que las califica como excelentes. Esto sugiere que las actividades están cumpliendo con las expectativas de una gran parte de los servidores públicos.

Aunque la percepción es mayoritariamente positiva, el 13% de respuestas regular y el 12% de "no participé/desconozco" señalan que hay áreas donde se podría aumentar la participación o mejorar la calidad de las actividades. Esto podría incluir una mejor comunicación sobre las actividades disponibles o hacer que las mismas sean más accesibles y atractivas para todos los empleados.

Finalmente, el 2% que califica las actividades como malo es bajo, pero no debe pasarse por alto. Es crucial investigar las causas detrás de estas respuestas negativas para hacer mejoras específicas.




	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 35 de 44</b>


## 8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

*Tabla 12 ESTRATEGIAS Y ACCIONES A DESARROLLAR*


EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIA	ACCIONES
<b>Eje 1. Equilibrio Psicosocial</b>	Actividades de Sano Esparcimiento	Promover espacios de esparcimiento como rumba terapia, yoga, caminatas ecológicas, actividades culturales
	Aprovechamiento del Tiempo Libre	Realizar actividades que permitan a los servidores públicos su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida, en forma individual y colectiva.
	Vacaciones Recreativas para los hijos de los Servidores Públicos entre 7 y 12 años – 13 a 18 años.	Actividades lúdicas, recreativas, deportivas y culturales ideado por grupos de edades y realizado para dos periodos vacacionales
	Horarios Flexibles para los Servidores Públicos	Acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de 4 tipos de horario para la jornada laboral
	Salario Emocional	Generar una cartilla didáctica para socializar dicha estrategia entre los servidores públicos.
	Mensajes y/o tarjetas	envío de tarjetas virtuales en fechas como: cumpleaños, profesiones, mensajes de condolencias
		Otorgar un día libre en la fecha de cumpleaños, de conformidad al principio de progresividad del acuerdo al acuerdo colectivo 2018-2019
	Turnos compensados	Semana Santa - Diciembre
	Día del funcionario Público	Realizar actividad en el centro de convenciones solo para funcionarios de planta (27 de junio)
	Día del administrativo (educación)	Otorgar día libre a los funcionarios de la secretaria de educación en el mes de octubre
	Día de la Familia	Otorgar 1er semestre DIA LIBRE
Generar espacio de integración con ocasión del día de la familia 2do semestre (parque temático)		
Otorgar bonos de ingreso a sala de cine para funcionario y dos miembros de su familia		

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 36 de 44</b>


EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIA	ACCIONES
	Día del Abuelo	Realizar acto de reconocimiento a los abuelos (24 de agosto fecha conmemorativa)
	Día del Talento	Promover las habilidades artísticas de los funcionarios y realizar un encuentro cultural y folclórico
	Club de Lectura	Generar estrategias y/o convenios que permitan generar espacios de aprendizaje para los hijos de los funcionarios
	Promoción del uso de la Bicicleta como medio de transporte	Incentivo de disfrute de media jornada laboral remunerado por cada 30 días que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.
	Convenios Interinstitucionales Educación	Renovación y seguimiento a los convenios con Universidad la Gran Colombia, Uniquindio, American School Way, SENA
	Convenios Interinstitucionales Recreación y Turismo	Panaca, Granja de Mama Lulu, Bodytech
	Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar	Coordinar con la Caja de Compensación Familiar actividades tendientes a proporcionar bienestar de los servidores(as), a través de los diferentes servicios y planes que se tiene para el talento humano de la Entidad.
	Emprendimientos	Espacios para impulsar y visibilizar los emprendimientos de los servidores públicos departamentales, buscando generar acciones para activar la economía - Generar procesos de formación que sean debidamente certificados
	Estrategia Pet Friendly	Generar espacios para promover la tenencia responsable de animales y generar ambiente de integración y respeto en torno a ellos
		Realizar capacitación en tenencia adecuada de mascotas en

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 37 de 44</b>


EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIA	ACCIONES
		coordinación con la Secretaría de Agricultura
	Clima Laboral	Realizar diagnóstico de clima laboral
		Realizar talleres a fin de mejorar el clima laboral y la cultura organizacional entre los servidores públicos
	Mejoramiento espacios de trabajo	Dotación equipos de cómputo
	Trueque literario	Fomentar la lectura en los funcionarios a través de pausas activas y actividades culturales, realizar campañas de donatón e intercambio de libros
	Encuentro Pensionados	Apoyo a la actividad de pensionados que se desarrolla en conmemoración a los pensionados del Departamento anualmente
	Programa Prepensionados	Generar espacios y estrategias para los funcionarios próximos a pensionarse para que puedan prepararse para el cambio de estilo de vida (reconocimientos e incentivos)
	Fechas especiales	Realizar actividades para celebrar fechas especiales como: día mujer, día del hombre, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, amor y amistad.
		Generar una estrategia para actividades concernientes a los funcionarios de las Instituciones Educativas
	Salas amigas de las lactantes	Espacio privado, digno, higiénico y cálido en el cual la madre trabajadora puede extraer, almacenar y conservar la leche materna
Programas de Incentivos - reconocimientos por el buen desempeño (Desempeño sobresaliente funcionarios de carrera administrativa, Mejor	Selección al mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico (asistencial, técnico y profesional)	
	Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo (crear procedimiento,	

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 38 de 44</b>

EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIA	ACCIONES
	equipo de trabajo, reconocimiento antigüedad)	<p>criterios de selección y postulación de estos equipos)</p> <p>Gala de reconocimiento a los mejores y demás exaltaciones solo para funcionarios de planta</p>
	Bienestar Espiritual	Realización de eucaristía, sesiones de yoga
	Feria de Servicios	Alianza con academias de conducción
		Agencias de viaje
		Caja de Compensación
		Belleza y estética
	Navidad en Familia	Pasaportes
		Realizar la novena navideña dirigido a los niños (as) adolescentes para las familias de los servidores públicos.
		Integración navideña para los funcionarios
<b>Eje 2. Salud Mental</b>	Promover la cultura de la Desconexión Laboral	Generar una estrategia desconexión laboral como “el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. // Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral” Circular
	Estrategias para el mantenimiento de la salud mental y disminución del riesgo psicosocial	Acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos como: *campañas de promoción y difusión (síndrome de agotamiento laboral Burnout, manejo de la ansiedad y depresión); * hábitos y estilos de vida saludable (alimentación saludable, higiene del sueño); * recreación y

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 39 de 44</b>

EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIA	ACCIONES
		deporte (pausas activas, técnicas de relajación)
	Encuentros de esparcimiento, convivencia y desarrollo personal	Generar espacios de convivencia y desarrollar metodologías que mejoren y faciliten el trabajo en equipo enfocada en mejorar la comunicación, confianza y colaboración.
	Festival deportivo	Realizar un micro torneo de competencia y diversión sana con deportes y disciplinas individuales y grupales para los(as) servidores(as) de la entidad, tales como: baloncesto masculino y femenino, fútbol, fútbol de salón, natación, atletismo, ajedrez y voleibol.
<b>Eje 3. Diversidad e inclusión</b>	Campañas de Creación de Cultura Inclusiva dentro de las Entidades Públicas	Campañas de sensibilización a los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, que favorezcan el relacionamiento entre los empleados, en un clima laboral y cultura organizacional adecuados
	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual	Difusión de los protocolos con los que cuenta la entidad para hacer frente a situaciones de acoso laboral - Charlas sobre acoso laboral y sexual.
	Discapacidad	Taller sobre deberes y derechos para las personas en condición de discapacidad
<b>Eje 4. Transformación Digital</b>	Alianzas Interinstitucionales para fortalecer la Cultura Digital	Generar espacios de formación que fortalezcan la capacidad de los funcionarios en temas como teletrabajo, inteligencia artificial, Ingeniería de datos, Cultura digital, ecosistemas digitales.
	Convenios para el Aprendizaje de Idiomas	Socializar convenios actuales con Universidad la Gran Colombia, American School Way y SENA (continuar con las capacitaciones en el nivel II.)
<b>Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>	Sentido de Pertenencia	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 40 de 44</b>

EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIA	ACCIONES
		desarrollar el sentido de pertenencia y promover la vocación por el servicio público (CLAVES DE VIDA)
	Manual de Inducción y reinducción	Generar una cartilla de Inducción y reinducción para ser entregada a todos los funcionarios de la Gobernación del Quindío
	Programa SERVIMOS	Difusión del Programa servimos con las ofertas respectivas en cultura, recreación, turismo y convenios académicos
	Código de Integridad	Adelantar campañas con el propósito de promover en los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad.

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano

## 9. FINANCIACIÓN


La financiación del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, es asumida por la Gobernación del Departamento del Quindío a través de los siguientes rubros presupuestales: 0304- 2.1.2.02.02.009-20 denominado "SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES y entretenimiento n.c.p.", el rubro 0304-2.1.2.02.02.009.06.05.01.01-20 denominado "Servicios de promoción de recreación, deportes y eventos deportivos"; y el rubro 0304-2.1.2.02.02.009.02.09.02.00-20 denominado "Servicios de apoyo educativo". Todos los rubros presupuestales están inmersos dentro de la ejecución presupuestal bajo la responsabilidad de la Secretaría Administrativa.

De igual forma, se adelantarán las gestiones necesarias con las empresas públicas y privadas del Departamento del Quindío, que permitan el desarrollo de las actividades inmersas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.

## 10. RESPONSABLE

La Secretaría Administrativa, a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano y en cooperación con la Dirección Administrativa de la Secretaría de Educación Departamental, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del departamento del Quindío.



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 41 de 44</b>

## **11. PLAZO DE EJECUCIÓN**

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos será desarrollado durante la vigencia 2025, en el Centro Administrativo Departamental del Quindío.

## **12. BENEFICIARIOS**

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos está orientado a todos los servidores públicos de la Gobernación del Departamento del Quindío, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015.

## **13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Corresponderá a la Secretaría Administrativa, a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, realizar el seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, con una periodicidad de tres (3) meses, tal como lo establece Decreto 0000378 del 15 de mayo de 2018, en su Artículo 3.


El Plan de Acción por vigencia, permitirá el seguimiento y monitoreo, a través de los indicadores por cada eje temático y partir de ello, se realizará los respectivos informes, como los establece los lineamientos de Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

## **14. PLAN DE ACCIÓN**

**(Anexo 3)**





	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 43 de 44</b>

## 15. DIVULGACIÓN

Las actividades incluidas en el Plan de Bienestar e Incentivos, serán socializadas con el personal de Planta de la Gobernación del Departamento del Quindío, a través de Circulares, Correo electrónico institucional, Página web, Cartelera, Reuniones virtuales, boletín interno informativo, plataforma de WhatsApp, Intranet, redes sociales y demás herramientas de comunicación interna que sean implementadas por la Administración Departamental.

## 16. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Plan Departamento de Desarrollo 2024-2027 “POR Y PARA LA GENTE”
- Departamento Administrativo de Función Pública-DAFP. (2019). Programa de Bienestar Social e Incentivos. Bogotá, D.C.
- Departamento Administrativo de Función Pública-DAFP. (2019). Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión. Bogotá, D.C.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2019). Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Recuperado el 23 de agosto de 2021, de [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-el-modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-el-modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion).


## 17. ANEXOS

**Anexo 1. CIRCULAR DILIGENCIAMIENTO “ENCUESTA DE NECESIDADES”**

**Anexo 2. Ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral:**

**Anexo 3. Plan de Acción Plan de Bienestar Social e Incentivos**

*[Handwritten signature]*

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-04</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 06</b> <b>Fecha: 30/01/2025</b>
		<b>Página 44 de 44</b>

  
**JUAN MIGUEL GALVIS BEDOYA**  
 Gobernador del Departamento del Quindío

  
**JOHAN SEBASTIÁN CAÑÓN SOSA**  
 Secretario Administrativo

  
**LEIDY DIANA GARCIA GUERRERO**  
 Directora Administrativa de Talento Humano

Elaboró: Equipo Dirección Administrativa de Talento Humano  
 Revisó: Equipo Jurídico Dirección Administrativa de Talento Humano  
 Aprobó: Johan Sebastián Cañón Sosa – Secretario Administrativo  
 Leidy Diana García Guerrero - Directora Administrativa de Talento Humano

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Ana Patricia Díaz Latorre	Leidy Diana García Guerrero	Johan Sebastián Cañón Sosa
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Director Administrativo Talento Humano	Cargo: Secretario Administrativo

