

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 1 de 58

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



SECRETARÍA ADMINISTRATIVA

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 2 de 36

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
2. NOMBRE DEL PROCESO	6
3. NOMBRE DEL SUBPROCESO	6
4. ALCANCE	6
5. OBJETIVOS.....	6
5.1. Objetivo General.....	6
5.2. Objetivos Específicos	6
6. DEFINICIONES	7
7. MARCO NORMATIVO.....	10
8. DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	18
8.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	18
9. BENEFICIARIOS.....	23
10. RESPONSABLE	23
11. EJES DEL PROGRAMA.....	23
11.1 <i>EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</i>	23
11.1.1 Factores Psicosociales	24
11.1.2 Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar	24
11.1.3. Calidad De Vida Laboral	24
11.1.3.1. Programa de Clima Organizacional	25
11.1.3.2 Programa para Prepensionados	25
11.1.3.3. Estrategia Salario Emocional	26
11.1.3.4 Estrategia Pet Friendly “Viernes De Pelos”	26
11.1.3.5 Plan De Incentivos	26
11.2 <i>EJE DE SALUD MENTAL</i>	27
11.2.1. Higiene mental o psicologica	27
11.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud.....	28
11.3. <i>EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</i>	28

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 05 Fecha: 30/01/2024
		Página 3 de 36

11.3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.....	28
11.3.2 Prevención, atención y medidas de protección.....	29
11.4. EJE TRANSFORMACION DIGITAL	29
11.4.1 Creación de cultura digital para el bienestar.....	30
11.4.2 Analítica de datos para el bienestar.....	30
11.4.3 Creación de ecosistemas digitales.....	30
11.5 EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	30
11.5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público...30	
12. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO	30
12.1. Indicadores Para Evaluar la Gestión del Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	30
13. FINANCIACIÓN.....	31
14. PLAZO DE EJECUCIÓN.....	32
15. DIVULGACIÓN.....	32
17. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	32
18. ANEXOS.....	34
Anexo 1. CIRCULAR DILIGENCIAMIENTO “ENCUESTA DE NECESIDADES” ..	34
Anexo 2. Ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral.....	34
Anexo 3. Plan de Acción Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	34

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 4 de 36

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Temas para Bienestar Social e Incentivos	19
Gráfico 2 Frecuencia actividades de bienestar social.....	20
Gráfico 3 Opciones de actividades	20
Gráfico 4 No participaría en las actividades de bienestar social.	20
Gráfico 5 Flexibilidad laboral	21
Gráfico 6 Actividades artísticas y culturales	22
Gráfico 7 Actividades artísticas y culturales a nivel familiar	22
Gráfico 8 Actividades deportivas y recreativas.....	22
Gráfico 9 Actividades deportivas y recreativas a nivel familiar	23

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 05 Fecha: 30/01/2024
		Página 5 de 36

1. INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG versión 4 - 2021 y la Guía de estímulos para los servidores públicos publicada por el DAFP, la Gobernación del Departamento del Quindío desarrollará el Programa de Bienestar Social e Incentivos, el cual busca facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida a través del fortalecimiento del 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.

Teniendo en cuenta lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el 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 facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados, es necesario que la Administración Departamental implemente actividades y procedimientos encaminados a fortalecer la calidad de vida de los funcionarios mediante el reconocimiento de su labor, esfuerzo y compromiso.

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: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de diversidad e inclusión; el eje de transformación digital y eje identidad y vocación por el servicio público. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 6 de 36

2. NOMBRE DEL PROCESO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

3. NOMBRE DEL SUBPROCESO

TALENTO HUMANO

4. ALCANCE

El presente Plan Institucional de Bienestar e Incentivos tiene como finalidad generar estrategias y acciones integrales que permitan incrementar la satisfacción, el sentido de pertenencia y la motivación de los empleados en relación con las funciones y actividades que desempeñan, mediante procesos que promuevan su bienestar psicológico, emocional, físico y colectivo.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de la Administración Central departamental, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, mediante el desarrollo integral de planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores y el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

5.2. Objetivos Específicos

- Elaborar un diagnóstico situacional que permita identificar las necesidades a fortalecer de los servidores públicos de la Administración Central Departamental.
- Actualizar el proceso de caracterización de los servidores públicos vinculados a la Gobernación del departamento del Quindío.
- Adelantar acciones del Programa de Clima Organizacional orientadas a fortalecer la calidez humana en la prestación de los servicios al interior y exterior de la entidad, y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 05 Fecha: 30/01/2024
		Página 7 de 36

- Desarrollar acciones encaminadas a la integración del talento humano de la Entidad, a través de actividades educativas, recreativas, deportivas y culturales que beneficien el equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos.

6. DEFINICIONES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, es un documento estratégico que busca el desarrollo integral permanente del Servidor Público en el ámbito laboral, familiar y social, propendiendo su satisfacción individual y colectiva, en la búsqueda del incremento de los niveles de eficacia y efectividad en la prestación de los servicios ofertados por la Entidad.

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).

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 06 Fecha: 12/06/2024
		Página 8 de 36

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.

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.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 05 Fecha: 30/01/2024
		Página 9 de 36

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.

7. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos en las entidades del sector público son las siguientes:

Constitución Política de Colombia, 7 de julio de 1991 (Colombia) Los siguientes artículos los cuales establecen lo subsiguiente respectivamente:

Artículo 25 °. *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

Artículo 52 °. *“El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.*

El deporte y la recreación forman parte de la educación y constituyen gasto público social.

Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.”

Artículo 53°. *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad...”*

Artículo 57°. *“La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.”*

Artículo 209°. *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales*

y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 11 de 36

Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”

Por su parte el **Decreto 1567 de 1998**, “*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*” señala:

Artículo 13°. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.” *Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.*

Artículo 14°. “Finalidades del sistema de estímulos.” *Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:*

- a. *Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.*
- b. *Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.*
- c. *Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades; Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.”*
- d. *Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.*

Artículo 18°. Programas de Bienestar Social e Incentivos. *“A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten*

las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados”.

Artículo 19°. Programas Anuales. “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”.

Artículo 20. Bienestar Social.” Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Artículo 26°. Programa de Incentivos.” Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos”.

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 648 de 2017.

TITULO 10

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 13 de 36

SISTEMA DE ESTIMULOS

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de 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 la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de 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, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. “Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005”. El cual define: 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.

Parágrafo 2º. “Modificado por el Decreto Nacional 051 de 2018”. 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.”

Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. “no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.”

Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. “Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. “

Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. “De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos...”

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Planes de incentivos. “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de 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”.

Artículo 2.2.10.9, El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 15 de 36

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Artículo 2.2.15.1 Día nacional del servidor público. *“Día nacional del servidor público. Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público.*

En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público. El día 27 de junio de cada año no se constituirá como de vacancia.”

Artículo 2.2.5.53. Horarios flexibles para empleados públicos. *“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 2.2.5.54. Fomento al teletrabajo para empleados públicos *“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.”*

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”, en el parágrafo del artículo 36, dispone:*

“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.”

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser,

tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace

parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

DECRETO 1083 DE 2015: Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.

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.

TITULO IV

DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERESES DEL SERVIDOR PUBLICO.

CAPITULO I DERECHOS

ARTÍCULO 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 17 de 36

1. *Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.*
2. *Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*

Ley 1857 de 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 2088 de 2021 “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones” **ARTÍCULO 12. Programas de bienestar y capacitación.** Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

Ley 1960 DE 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”. **ARTÍCULO 3.** El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

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 2294 DE 2023: “POR EL CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022- 2026 “COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”.

ARTÍCULO 1. OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. El Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, que se expide por medio de la presente ley, tiene como objetivo sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el

ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. Este proceso debe desembocar en la paz total, entendida como la

búsqueda de una oportunidad para que todos podamos vivir una vida digna, basada en la justicia; es decir, en una cultura de la paz que reconoce el valor excelso de la vida en todas sus formas y que garantiza el cuidado de la casa común.

Decreto 1740 de 1990 “por el cual se establece la celebración del día del abuelo.” 01 agosto de 1990. D.O. No. 39491.

Decreto No. 771 del 21 de octubre de 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”

El Manual Específico de Funciones de la Gobernación del Quindío, adoptado mediante el Decreto No. 00779 del 24 de octubre de 2022, describe el propósito principal de la dirección de Talento Humano así: “... *Ejecutar la elaboración de planes, programas y proyectos para el desarrollo de capacidades y competencias laborales de los servidores públicos, su nivel de vida y el de su familia e incrementar los niveles de satisfacción, eficiencia y efectividad con su trabajo generando con ello un aumento en la productividad laboral*”.

8. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

8.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Departamento del Quindío para la vigencia 2024, 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), la cual permitirá identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios del Centro Administrativo Departamental y su núcleo familiar; siendo estos los principales insumos para la elaboración del Plan y la determinación de las actividades a realizar, enfocados en:

- Cultura Organizacional
- Incentivos
- Deportes, recreación y vacaciones.
- Arte y Cultura.
- Promoción y prevención de la salud.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 19 de 36

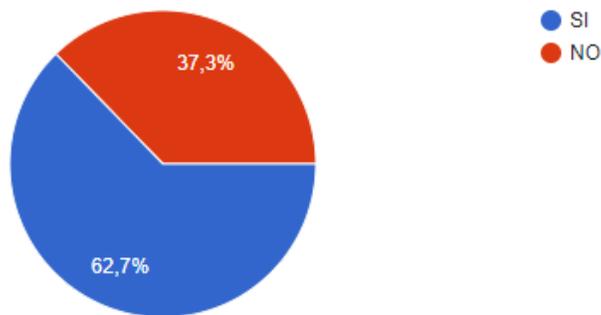
otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

8.1.1 Resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar Social e Incentivos

El diagnóstico general de necesidades, tiene como propósito, establecer las actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2024, 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 014014 del 15 de enero del 2024, dirigida a los 352 funcionarios pertenecientes a la planta de la Administración Central Departamental, para lo cual se estableció como fecha límite de entrega el 16 de enero del mismo año. Para la consolidación y análisis de esta encuesta se cuenta con 136 encuestas diligenciadas por los funcionarios que participaron del proceso.

Pregunta 1. ¿Son suficientes los medios utilizados por la entidad para informar sobre las actividades de bienestar social?



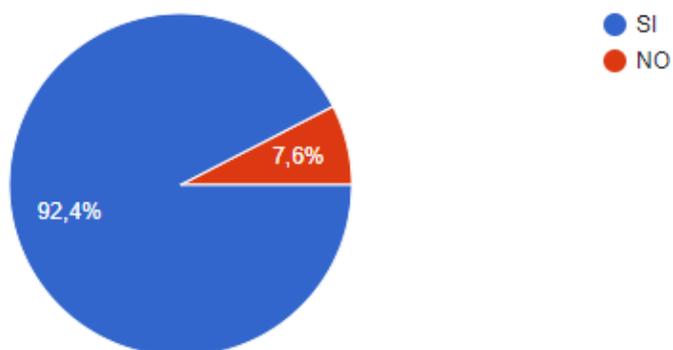
De acuerdo con la gráfica se identifica que el 62.7% de los funcionarios están de acuerdo con los medios utilizados para la difusión de las actividades, siendo estos el correo institucional, grupos de whatsapp y enlaces por secretarías.

Pregunta 2. ¿Qué medio podríamos utilizar para informar de manera eficaz las actividades de bienestar social?

Frente a esta pregunta, los principales medios que solicitan los funcionarios son:

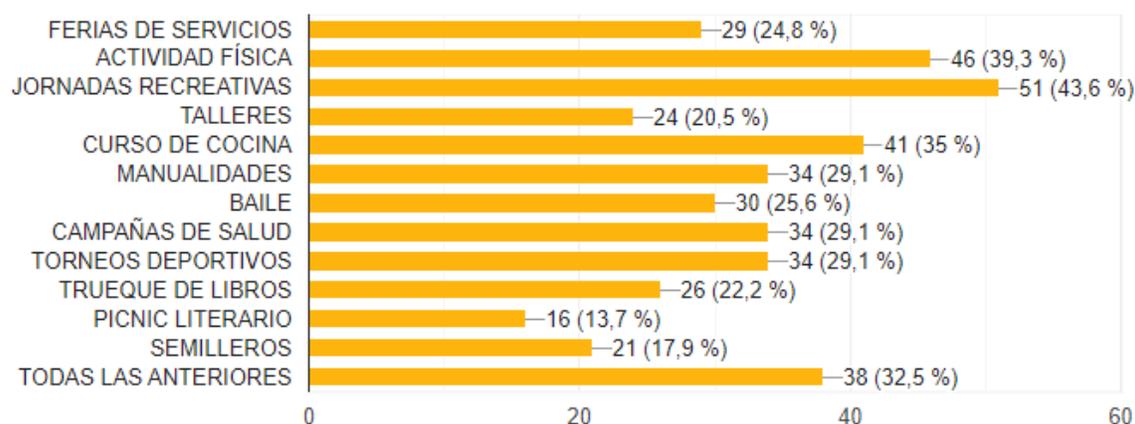
- Correo Electrónico
- Carteleras
- Grupos de whatsapp
- Enlaces por pisos que faciliten la difusión de la información
- Realizar invitación de manera presencial en cada piso para las diferentes actividades.

Pregunta 3. ¿Le gustaría continuar participando en las actividades que propone bienestar en compañía de su grupo familiar?



Se identifica que para el 92,4% de los funcionarios es importante contar con el acompañamiento de sus familias en las actividades de bienestar, frente a un 7,6% que no lo considera necesario.

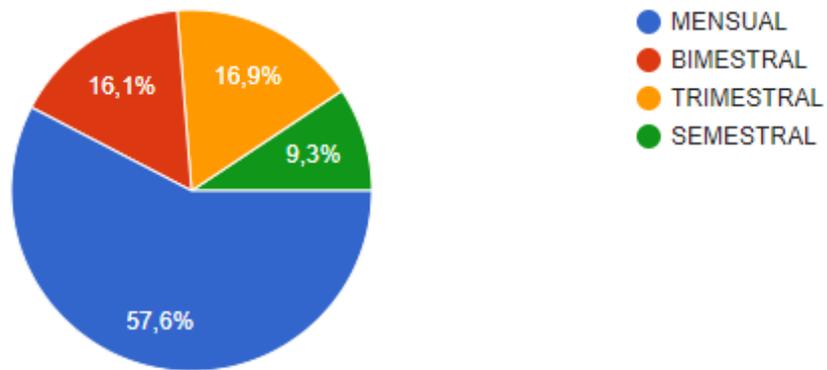
Pregunta 4. ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?



	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 21 de 36

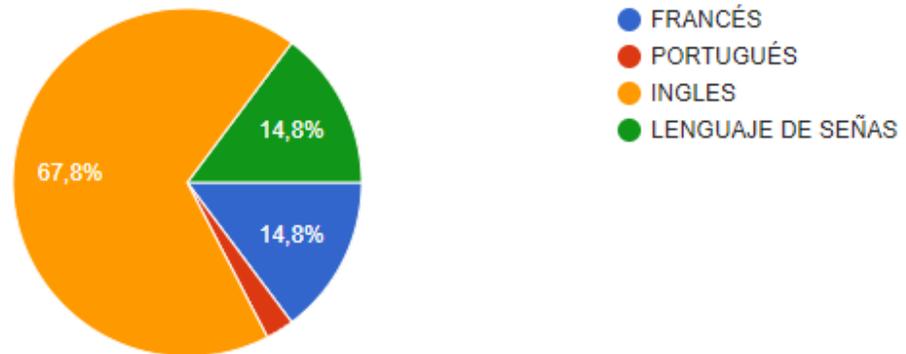
De acuerdo con lo identificado en la encuesta de necesidades, las actividades de mayor demanda para los funcionarios son las jornadas recreativas en un 43,6%, seguida de las de actividad física y cursos de cocina, representados en un 39 y un 35% respectivamente. Las demás actividades solicitadas se pueden observar en la gráfica correspondiente a esta pregunta, entre las que se tienen: manualidades, campañas de salud, torneos deportivos entre otras.

Pregunta 5. ¿Con qué frecuencia le gustaría que se realicen las actividades de bienestar?



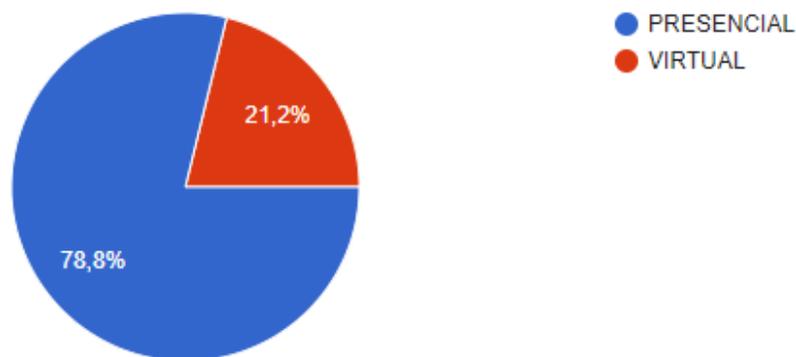
Frente a la frecuencia de realización de las actividades de bienestar, el 57,6% de los funcionarios prefieren realizarlas de manera mensual, seguido por un 16,1% que prefieren bimestrales.

Pregunta 6. ¿Que idioma le gustaría aprender?



Para un 67.8% de los funcionarios es el idioma inglés su preferido para aprender, seguido del francés y el lenguaje de señas que cuentan con un 14.8% cada uno.

Pregunta 7. ¿Los talleres, conferencias o capacitaciones las prefiere de manera presencial o virtual?



La realización de las actividades de bienestar son preferidas de manera presencial en un 78.8%, frente al 21.2% de funcionario que las prefieren virtuales.

Pregunta 8. En general ¿cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por el equipo de talento humano en el área de bienestar social e incentivos vigencia 2023?

Frente a las actividades de Bienestar del año 2023 los funcionarios tienen una percepción favorable, manifestando que fueron bien planeadas, con la frecuencia necesaria, así como adecuadas para fortalecer el trabajo en equipo, encaminadas al bienestar psicosocial de los funcionarios y al mantenimiento de un clima laboral adecuado. Cabe anotar que algunos funcionarios solicitan mayor puntualidad en las actividades y mayor difusión de las mismas.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 23 de 36

Pregunta 9. Recomendaciones para que sea efectiva la participación de los empleados en las actividades de bienestar social.

Dentro de las recomendaciones para lograr una mayor participación se encuentran las siguientes:

- Difundir las actividades con mayor antelación para que los funcionarios se programen con anticipación.
- Permitir por parte de los jefes la asistencia a las actividades de los funcionarios.
- Utilizar más herramientas para lograr una mayor cobertura de la difusión de las actividades para que todos los funcionarios se enteren de las mismas.

9. BENEFICIARIOS

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos está orientado a todos los servidores 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.

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.

11. EJES DEL PROGRAMA

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, se llevará a cabo a partir de la propuesta del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; el informe de análisis de la caracterización de los funcionarios y los resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar Social e Incentivos, con el propósito de mejorar la calidad de vida y fortalecer el bienestar de los servidores de la Administración Central Departamental y la mejora del clima laboral, que permita brindar una prestación de servicio efectiva y fomentar el óptimo desempeño en la entidad.

Para la elaboración del Plan se tienen en cuenta los siguientes ejes de intervención: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación por el servicio público.

11.1 EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje se compone de diferentes factores:

11.1.1 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 contribuyan al bienestar laboral y, a su vez, incrementen el rendimiento y fomenten un buen estado de salud y ánimo 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.

11.1.2 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 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 realizará 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.

11.1.3. Calidad De Vida Laboral

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 25 de 36

Este componente será desarrollado a través de la implementación de planes, programas y estrategias (*Plan de Incentivos, Programa para Pre pensionados, 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.

11.1.3.1. Programa de Clima Organizacional

El programa de clima organizacional el cual corresponde al formato PR-SAD-05 (Versión 02) establece acciones encaminadas a ofrecer estrategias que conserven y mejoren las relaciones labores, 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.

11.1.3.2 Programa para Pre pensionados

Este programa correspondiente al formato PR-SAD-04 (Versión 2) está dirigido a los funcionarios públicos de la Gobernación del Departamento del Quindío que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, con el fin de prepararlos para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a esta

nueva etapa, promoviendo la creación de diferentes espacios que les permita identificar o fortalecer diversas habilidades sociales, ocupar el tiempo libre, ejercitarse y cuidar la salud, recibir capacitaciones pertinentes a las necesidades del ciclo vital, alternativas ocupacionales y de inversión; con la finalidad de brindar las herramientas esenciales para afrontar reducir los posibles cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su pensión.

En tal sentido se desarrollarán actividades enfocadas en las siguientes líneas de acción:

- Aspectos Psicosociales
- Hábitos de vida saludable.
- Régimen pensional
- Recreación y Esparcimiento.

11.1.3.3. 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.

11.1.3.4 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.

11.1.3.5 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.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 27 de 36

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, técnico y profesional, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral para la vigencia contemplada entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024.
- 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.

11.2 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:

11.2.1 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.

11.2.2 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, rumbaterapias y caminatas ecológicas, mejorando así, la calidad de vida a través del ejercicio, la meditación, la telemedicina, la teleorientación psicológica a través del uso de tecnologías que contribuyan a la fácil comunicación entre funcionarios y colaboradores.

11.3. EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

11.3.1 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.

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 énfatizadas 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.

11.3.2 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.*

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 29 de 36

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.

11.4. EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

11.4.1. 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 así como en la Gobernación 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.

11.4.2 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 form, 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.

11.4.3 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.

11.5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

11.5.1 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.

12. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

Corresponderá a la Dirección Administrativa de Talento Humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación de la vigencia 2025 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

12..1. Indicadores Para Evaluar la Gestión del Plan de Bienestar Social e Incentivos

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 31 de 36

12.1.1. Ejecución de actividades de bienestar:

- Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos
- Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

INDICADOR	¿QUÉ EVALUAR?	FORMULA DEL INDICADOR
% de Ejecución del Plan de Bienestar	Ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos	(Número de actividades ejecutadas de Bienestar Social/Número de actividades programadas) x 100

12.1.2 Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar

- Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar.
- Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

Para la evaluación del nivel de satisfacción se determinará el siguiente indicador:

INDICADOR	¿QUÉ EVALUAR?	FORMULA DEL INDICADOR
Nivel de Satisfacción	Satisfacción de los Servidores Públicos sobre la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	(No. De Servidores Públicos satisfechos con el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos/Número total de Servidores Públicos encuestados) x 100

13. 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- 2.1.2.02.02.009.06.09.09.00-20 denominado "Otros servicios de

diversión 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.

14. PLAZO DE EJECUCIÓN

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos será desarrollado durante la vigencia 2024, en el Centro Administrativo Departamental del Quindío.

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, Carteleras, 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. REGISTROS

Para el desarrollo del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, se utilizó el documento elaborado por la Función pública “Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020-2022”.

17. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
- Alcaldía de Medellín. (2015). *Plan Institucional de Incentivos*. Medellín.
- Camargo Salas, F., Ardila Cubides, S., Escobar Castro, A., Martínez Osorio, N. Y Martínez Corena, M. (2020). *Programa Nacional De Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES”*. Recuperado el 10 de diciembre del 2021. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- de:file:///C:/Users/Johan/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/3/Attachments/Programa%20Nacional%20de%20Bienestar%20Social%202020-2022[4334].pdf

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 33 de 36

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F: Mc Graw Hill.
- 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-
- Gestión, Management y Empleo. (14 de diciembre de 2018). *Gestión, Management y Empleo*. Recuperado el 25 de agosto de 2021, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/diferencia-actitud-aptitud-nnda-nnlt-252594-noticia/>
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). El Factor del Talento Humano en las Organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002&lng=es&tlng=es
- Rebai, Flavia (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. Recuperado: <http://www.redalyc.org/articulo.oaid=87791709>
- Rodríguez Tabeada, J. J. (2001). Tradición y Cambio en la Gestión del Capital Humano. *Revista Nueva Empresa*, 1, 6-8.
- Unipymes. (4 de Julio de 2014). *Funciones de la Cultura Organizacional*. Obtenido de https://www.unipymes.com/funciones_de_la_cultura_organizacional/ Universidad Nacional Autónoma de México. (2018).
- Tutorial Estrategias de Aprendizaje. Obtenido de ¿Qué son las TIC?: <http://tutorial.cch.unam.mx/bloque4/lasTIC>.

18. 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

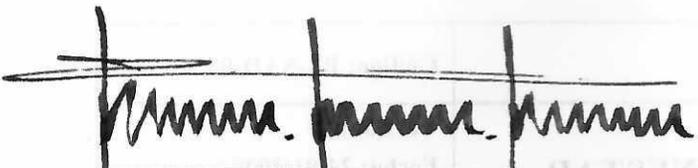
EJES DEL PROGRAMA
EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL
Rumba terapia
Caminatas ecológicas
Curso de cocina (fecha supeditada a cronograma del Sena)
Taller de barismo
Actividades culturales y artísticas: Festival de talentos, Picnic literario, trueque y donatón de libros, concurso obra de teatro por secretarías
Comparto con mi familia (salida de los funcionarios con la familia a parque temático)
Semana de receso (tarde de cine, picnic literario, día del abuelo, día del niño, feria emprendimiento infantil)
Estrategia Pet Friendly (“Viernes De Pelos”, ferias, campañas de difusión)
Celebración fechas especiales (día mujer, día del hombre, secretaria, madre, padre, amor y amistad)
Novenas navideñas por secretarias
Colombia comparte tu emprendimiento y celebra el día del trabajo decente
Encuentro de pensionados
Convenios empresariales que permitan acceder a diferentes beneficios
Juegos CORDEMO
Horarios Flexibles para servidores públicos
Día del funcionario público
Día del administrativo (educación)
Actividades programa para prepensionados (De acuerdo al programa y numero de personas a beneficiar)
Salario emocional
Turnos compensados (semana santa, época decembrina)
Juegos Interdependencia
Jornada de integración laboral

Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, logros académicos, reconocimiento por años de servicio.

Actividad de convivencia por secretarias

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 35 de 36

EJE SALUD MENTAL
Actividades con las Entidades Promotoras de Salud (EPS)
Actividades con las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías
Actividades con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)
Actividades con los Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar
Talleres, cursos y charlas para la vida (promoción de la salud mental)
Escuela de padres (talleres, orientaciones, se están buscando convenios con clubs de tarea)
EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
Promover la inclusión laboral con las personas en condición de discapacidad (orientación laboral)
Campaña 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.
Promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Convenios para el aprendizaje de idiomas
Flexibilidad y adaptación al cambio
Atención al usuario
Transformación digital, Ofimática
Formulación y estructuración de proyectos
Secop II
Archivo y gestión documental
MIPG
Controldoc
Inducción y reinducción
Manejo plataforma SIA Observa
Orientación de educación para personal bachiller, técnico y tecnólogo
Servimos
EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO
Reconocimiento al mejor empleado de carrera administrativa
Reconocimiento a la mejor secretaria por cumplimiento de indicadores
Socialización y reconocimiento a los funcionarios que se caractericen por los valores inmersos en el código de integridad


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


JOHAN SEBASTIÁN CAÑÓN SOSA
Secretario Administrativo


LEIDY DIANA GARCÍA GUERRERO
Directora Administrativa de Talento Humano

Elaboró: Equipo Dirección Administrativa de Talento Humano – Área de Bienestar Social

Revisó: Diego Fernando Jaramillo Arias – Asesor de Despacho

Aprobó: Johan Sebastián Cañón Sosa – Secretario Administrativo

Leidy Diana García Guerrero - Directora Administrativa de Talento Humano 

ELABORACION	REVISION	APROBACIÓN
Elaborado por: Erika García Cubillos	Revisado por: Leidy Diana García Guerrero	Aprobado por: Johan Sebastián Cañón Sosa
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Director Administrativo Talento Humano	Cargo: Secretario Administrativo