	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 1 de 25

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO




PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

SECRETARIA ADMINISTRATIVA


DIRECCION DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2020

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 2 de 25


CONTENIDO

1.	NOMBRE DEL PROCESO	3
2.	NOMBRE DEL SUBPROCESO	4
3.	ALCANCE.....	4
4.	OBJETIVOS	4
4.1.	Objetivo General.....	4
4.2.	Objetivos Específicos	4
5.	GENERALIDADES	5
6.	DEFINICIONES	6
7.	MARCO NORMATIVO.....	9
8.	DESCRIPCION DEL PLAN.....	14
8.1.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	14
8.2.	BENEFICIARIOS.....	14
8.3.	RESPONSABLE.....	15
8.4.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	15
8.4.1.	Área de Calidad de Vida Laboral	15
8.4.2.	Área de Protección y Servicios Sociales	18
8.5.	EJECUCIÓN.....	20
8.5.1.	Indicadores Para Evaluar la Gestión del Plan de Bienestar Social e Incentivos	20
8.6.	FINANCIACIÓN.....	20
8.7.	PLAZO DE EJECUCIÓN	21
8.8.	DIVULGACIÓN.....	21
8.9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21
9.	REGISTROS	22
10.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	22
11.	ANEXOS	24

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 3 de 25

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Indicador evaluación de eficacia	20
--	----

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 4 de 25

1. NOMBRE DEL PROCESO

GESTION ADMINISTRATIVA

2. NOMBRE DEL SUBPROCESO

TALENTO HUMANO

3. ALCANCE

El presente plan tiene como finalidad generar estrategias y acciones que permitan incrementar 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 emocional, físico y colectivo.


4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la Gobernación del departamento del Quindío, 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 resultados institucionales.

4.2. Objetivos Específicos

- Elaborar un diagnóstico situacional que permita identificar las necesidades a fortalecer del personal de planta de la Administración Central Departamental.


	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 5 de 25

- Realizar el proceso de caracterización de los servidores públicos vinculados a la Gobernación del departamento del Quindío.
- Generar un Clima Organizacional que manifieste en los servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior y exterior de la entidad, contribuyendo a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.
- Facilitar y propender por la integración del talento humano de la Entidad, a través de actividades educativas, recreativas, deportivas y culturales que redunden en beneficio del ambiente organizacional y la calidad de vida laboral.
- Elaborar y ejecutar las actividades del Plan de Acción que permitan dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos.

5. GENERALIDADES

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 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,

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 6 de 25

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 “Tú y Yo Somos Quindío” vigencia 2020-2023.

El Plan estará enmarcado en programas de Bienestar, con sus correspondientes áreas de intervención denominadas así: Área de Calidad de Vida laboral y Área de Protección y Servicios Sociales, las cuales incluyen incentivos pecuniarios y no pecuniarios adecuados a las necesidades e intereses de los funcionarios, que propicien un ambiente laboral idóneo que permita la eficacia en la prestación de los servicios que ofrece el Departamento.


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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 7 de 25

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 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.

Ergonomía: Es una disciplina científico-técnica y de diseño que estudia la relación entre el entorno de trabajo (lugar de trabajo), y quienes realizan el trabajo (los trabajadores).

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.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 8 de 25

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.

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.

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,

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 9 de 25

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

La Constitución Nacional de 1991. En su Artículo 25, Artículo 53 los cuales establecen lo siguiente 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.

Donde se puede ver enmarcado el bienestar social de cada uno de los servidores públicos y personal de contratistas, que laboran en alguna de las organizaciones del estado, como en este caso El Departamento del Quindío.

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;

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 10 de 25

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.

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por medio del cual se regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado” el cual en sus Artículos 13 y 14, respectivamente establecen lo siguiente:

Artículo 13. Sistema de estímulos para los empleados del Estado. Establece 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;
- d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 11 de 25

Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia el 01 de julio de 2021) En los numerales 4 y 5 del artículo 33, establece:

4. 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.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Ley 909 de 2004. “Por medio de la cual se regula el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.”


Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, donde se estipula que las entidades del Estado deben organizar programas de estímulos para sus empleados, con el fin de motivar su eficaz desempeño y compromiso, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social y de Incentivos.”

Decreto 943 de 2014. “Por medio del cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI. Subsistema de Control Estratégico, Componente Ambiente de Control, Elemento de Desarrollo del Talento Humano, donde se hace expreso la responsabilidad de Talento Humano con respecto a los Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos, al igual que, el desarrollo del talento Humano.”

Acuerdo 020 de 2016. el cual define que la oficina de Gestión del Talento Humano de la Gobernación del Quindío, tiene como funciones: (i) Liderar y gestionar las acciones requeridas para el diseño, adopción y ejecución de los planes de bienestar social y laboral del Hospital. (ii) Promover y supervisar las acciones para la adopción y ejecución de planes de estímulos y capacitación al personal del Hospital.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. En Capítulo 10 establece: SISTEMA DE ESTIMULOS.”

Artículo 2.1.1.1: determina que el decreto compila en un sólo cuerpo normativo los

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 12 de 25

decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluidos los atinentes a las siguientes materias: empleo público; funciones, competencias y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos; retiro del servicio; reformas de las plantas de empleos; gerencia pública; comisiones de personal; Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP; sistemas específicos de carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, de las Superintendencias y de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, AEROCIVIL; Sistema de Control Interno; Modelo Integrado de Planeación y Gestión; Sistema de Gestión de Calidad; Trámites; Premio Nacional de Alta Gerencia y Banco de Éxitos; régimen de los servidores de las sociedades de economía mixta en las cuales el aporte de la Nación, entidades territoriales y entidades descentralizadas, sea igual o superior al noventa por ciento (90%) del capital social, estándares mínimos para elección de personeros municipales; designación de los directores o gerentes regionales o seccionales o quienes hagan sus veces en los establecimientos públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional; designación del comisionado de la Comisión Nacional del Servicio Civil; normas relativas al trabajador oficiales; y cesantías para los Congresistas.


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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 69).

Decreto 000370 del 29 de Junio de 2017. “Por medio del cual se establece el sistema de capacitación y sistema de estímulos para los funcionarios públicos del nivel central departamental del Quindío”

Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.”

Artículo 2.2.5.53. Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 13 de 25

necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.54. Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.


Decreto 491 de 2020. “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica.”

Artículo 3. Las autoridades darán a conocer en su página web los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán su servicio, así como los mecanismos tecnológicos que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

En aquellos eventos en que no se cuente con los medios tecnológicos para prestar el servicio en los términos del inciso anterior, las autoridades deberán prestar el servicio de forma presencial. No obstante, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente, privilegiando los servicios esenciales, el funcionamiento de la economía y el mantenimiento del aparato productivo empresarial.

En ningún caso la suspensión de la prestación del servicio presencial podrá ser mayor a la duración de la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Parágrafo. En ningún caso, los servidores públicos y contratistas del Estado que adelanten actividades que sean estrictamente Necesarias para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, y garantizar el funcionamiento de los servicios indispensables del Estado podrán suspender la prestación de los servicios de forma presencial. Las autoridades deberán

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 14 de 25

suministrar las condiciones de salubridad necesarias para la prestación del servicio presencial.

Ordenanza No. 002 del 2020. *“Por medio de la cual se desarrolla el plan de desarrollo departamental”*

Ley 1955 de 2019. *“Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”.*

Decreto 192 de 2020, expedido por el Departamento del Quindío *“Por medio del cual se declara una situación de calamidad pública en el Departamento del Quindío”.*

8. DESCRIPCION DEL PLAN


8.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Departamento del Quindío para la vigencia 2020, se formula de conformidad a la identificación, recolección y análisis, como resultado de la aplicación del instrumento de suministro de información primaria, así como la medición de clima laboral de los funcionarios del Centro Administrativo Departamental, siendo estos los principales insumos para la elaboración del Plan y el correspondiente cronograma de actividades, enfocados en:

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

8.2. 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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 15 de 25

en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015.

8.3. RESPONSABLE

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

8.4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020, se elaborará a partir de la propuesta de acciones que fortalezcan el bienestar de los servidores de la Administración Central Departamental y la mejora del clima laboral, con el fin de brindar una prestación de servicio efectiva y fomentar el óptimo desempeño en la entidad.

El presente Plan de Bienestar Social, se enmarcará dentro de las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales:


8.4.1. Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para los funcionarios que prestan sus servicios a la Gobernación del Departamento del Quindío, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral, que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución.

Este concepto gira en torno a dos ejes: Clima laboral y Cultura organizacional, los cuales deben ser abordados por la Dirección de Talento Humano, enfocados en la mejora continua de la calidad de vida laboral.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

- Lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 16 de 25


- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.
- Promover la institucionalización de valores que desarrollen una cultura corporativa y propicien clima laboral favorable.

Por tanto, para el presente plan esta área incluye:

8.4.1.1. Clima Laboral

A partir de los resultados obtenidos de la encuesta de clima laboral mediante la aplicación de un instrumento, se plantean estrategias de intervención en aspectos que presentan una oportunidad de mejora, entre ellos:

- Comunicación oportuna de cambios y novedades que impacten a la Entidad.
- Divulgación clara de políticas de administración del Talento Humano.
- Comunicación entre áreas.
- Comunicación efectiva con líderes.
- Servicio al cliente interno.
- Planeación y organización de trabajo en equipo.
- Remuneración y Beneficios.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 17 de 25

8.4.1.2. Programa de Pre-pensionados

Este programa tiene está dirigido a los servidores 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 este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

En tal sentido se desarrollarán actividades enfocadas en los siguientes temas:

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


8.4.1.3. Estrategia Salario Emocional

A través de la implementación de esta estrategia 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.

8.4.1.4. Plan de Incentivos

El Plan de Incentivos busca reconocer mediante diferentes estrategias el buen desempeño de los servidores públicos tanto de forma individual y colectiva, como parte del cumplimiento de las labores asignadas y la obtención de resultados efectivos para la entidad. Este plan busca incentivar 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:

- Seguimiento a los estímulos pecuniarios aprobados para la formación y

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 18 de 25

educación de los funcionarios de la Planta Central Departamental.

- Reconocimiento a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2020.
- Reconocimiento a los directivos sobresalientes por el cumplimiento de sus funciones durante la vigencia 2020, de conformidad con los compromisos gerenciales pactados en los acuerdos de gestión.
- Difusión de ofertas de formación en diferentes niveles educativos para los funcionarios de la Administración Departamental.

8.4.2. Área de Protección y Servicios Sociales

A través de esta área de intervención se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los funcionarios y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de Salud, Vivienda, Recreación, Cultura y Educación.


Para el desarrollo de algunas actividades de esta área, es necesario tener una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar y las instituciones a las cuales están afiliados los funcionarios.

Las acciones que se promoverán a través de esta área, son las siguientes:

8.4.2.1. Programa de Seguridad Social Integral

Este programa es ofrecido por las diferentes EPS, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Gobernación del Quindío.

El área de Bienestar Social de la Entidad coordinará el uso de los programas de

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 19 de 25

promoción y prevención para el desarrollo de las mismas, de la siguiente manera:

- Se establecerá comunicación permanente con EPS, ARL y Caja de Compensación Familiar, en el momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Se orientará a los servidores del Centro Administrativo Departamental sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Se atenderá de manera personalizada a los servidores en temas relacionados con los trámites de afiliación, actualización, traslados y retiros ante cada uno de los organismos prestadores de servicios.

8.4.2.2. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

La salud laboral de los funcionarios, es uno de los componentes más importantes de bienestar, por lo cual se trabajará de manera conjunta con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Departamento del Quindío


Este programa consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores en sus ocupaciones y que deben ser llevados a cabo en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria.

Este programa deberá desarrollarse enfocado en las siguientes áreas:

- Seguridad Ocupacional.
- Higiene Ocupacional.
- Medicina del Trabajo.
- Actividades Educativas.

8.4.2.3. Programa de Recreación y Deportes

Este programa contempla actividades lúdicas, recreativas, artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas, que estimulen el uso del tiempo libre de los servidores de la Administración Departamental y su núcleo familiar, con variedad de

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 20 de 25

alternativas para lograr su integración, su identidad cultural y sentido de pertenencia, en el desarrollo de ambientes de esparcimiento, incentivando el deporte como mecanismo para una mejor salud y calidad de vida, al igual que, el mejoramiento del ambiente, el fortalecimiento del trabajo en equipo y el logro de metas comunes.

8.5. EJECUCIÓN

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

8.5.1.1. Evaluación de Eficacia:

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:


Tabla 1 Indicador evaluación de eficacia

INDICADOR	¿QUÉ EVALUAR?	FORMULA DEL INDICADOR
Eficacia	Implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos	$\left(\frac{\text{Número de actividades ejecutadas de Bienestar Social}}{\text{Número de actividades programadas}} \right) \times 100$

8.6. FINANCIACIÓN

Parte de la financiación del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, es asumida por la Gobernación del Departamento del Quindío a través del rubro presupuestal 0304-1-2 1 4-20 denominado "*Bienestar Social*" y el rubro presupuestal 0304-1-2 1 6-20 denominado "*Incentivos*" en el ítem Adquisición de Bienes.

En el ítem Adquisición de Servicios se encuentra designado el recurso presupuestal mediante el rubro 0304-1-2 2 11-20 denominado "*Bienestar Social*" y el rubro 0304-1-2 2 16-20 denominado "*Incentivos*".

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 21 de 25

Ambos rubros presupuestales están inmersos dentro de la ejecución presupuestal bajo la responsabilidad de la Secretaría Administrativa.

Con el fin de dar cumplimiento al Plan de Bienestar de la vigencia 2020, se solicitó a la Secretaría de Hacienda mediante Oficio S.A.60.136.01-03714, el traslado presupuestal correspondiente a Veinte Millones de pesos (\$20.000.000), ya que se requiere dicho recurso para dar cumplimiento a las actividades inherentes a este proceso y que permitirán dar ejecución a lo establecido como parte de las acciones propias de esta Secretaría.

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

8.7. PLAZO DE EJECUCIÓN

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos será desarrollado durante la vigencia 2020, en el Centro Administrativo Departamental del Quindío.


8.8. DIVULGACIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos será presentado para aprobación ante el Comité de Bienestar y el Comité de Incentivos, y adoptado mediante la expedición del respectivo Acto Administrativo Departamental.

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 y demás herramientas de comunicación interna que sean implementadas por la Administración Departamental.

8.9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos se evaluarán los resultados, para conocer el logro de los objetivos.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 22 de 25


Para tal fin, se elabora el informe de impacto de los planes y programas elaborados, para evaluar y conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación de la vigencia 2021 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

9. REGISTROS


Para el desarrollo del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, no se utilizaron formatos ni documentos elaborados por otras Secretarías y/o Dependencias, por lo cual no se presentan registros relacionados.

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- 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.
- Alcaldía de Medellín. (2015). *Plan Institucional de Incentivos*. Medellín
- Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP. (2019). *Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión*. Recuperado el 23 de agosto de 2020, 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 2020, 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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 23 de 25


- 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>

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 24 de 25

11. ANEXOS

Anexo 1. Plan de Acción Plan de Bienestar Social e Incentivos

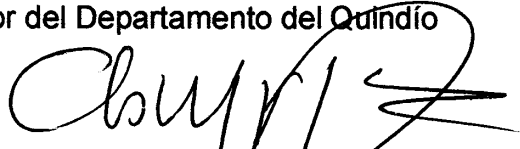
CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS	Concurso Virtual Sueños y Esperanzas	Video de un minuto con mensaje alusivo a la temática "Quindío Corazón de Colombia"	Hijos de los Funcionarios	Octubre - Noviembre
	Entrega de Souvenirs para Hijos de los Funcionarios de la Administración Central Departamental	Entrega de Bolsa de Dulces, decoración temática "Colores Institucionales"	Hijos de los Funcionarios	Octubre - Noviembre
APOYO PSICOSOCIAL	Desarrollo de actividades de Diagnóstico y Prevención de Riesgo Psicosocial	Jornada de acompañamiento psicosocial vía telefónica a los funcionarios bajo la modalidad de trabajo en casa, presencial y extramural	Funcionarios de Planta	Noviembre - Diciembre
TÚ Y YO UNIDOS EN ESTA NAVIDAD	Curso Navideño	Curso - Proyecto Camino de Mesa Navideño	Funcionarios de Planta	Noviembre
	Curso Virtual Navideño	Gestión con entidades de Formación	Funcionarios de Planta	Noviembre
	Concurso a Mejor Decoración Navideña	Concurso a la mejor decoración navideña por Secretaría del Centro Administrativo Departamental	Todas las Secretarías	Diciembre
	Novenas Navideñas Virtuales	Desarrollo de las novenas navideñas virtuales por Secretaría y Dependencias del Centro Administrativo Departamental	Funcionarios de Planta	Diciembre
	Entrega de Material Lúdico para Hijos de los Funcionarios de la Administración Central Departamental	Entrega de Material Lúdico a los Hijos de los Funcionarios del Centro Administrativo Departamental para fortalecer los lazos familiares	Hijos de los Funcionarios	Diciembre

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 25 de 25

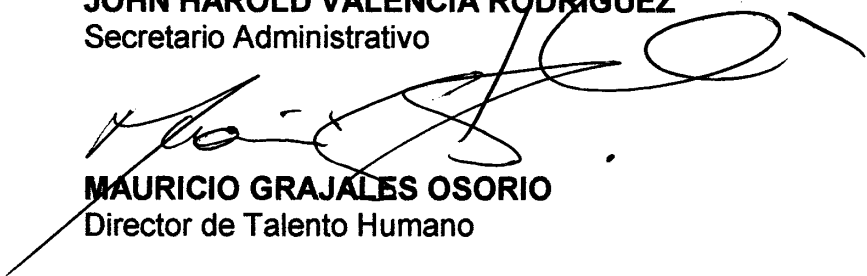
RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES FUNCIONARIOS DEL CENTRO ADMINISTRATIVO DEPARTAMENTAL	Exaltación a los Mejores Funcionarios del Centro Administrativo Departamental	Reconocimiento a los Mejores Funcionarios de la Administración Central Departamental, por su trabajo y compromiso con la entidad.	Funcionarios de Carrera Administrativa	Diciembre
CURSOS VIRTUALES	Culinaria y Manualidades	Gestión con entidades de Formación	Funcionarios de Planta	Diciembre
	Deportes y Recreación	Gestión con entidades de Formación	Funcionarios de Planta	Diciembre



ROBERTO JAIRÓ JARAMILLO CARDENAS
 Gobernador del Departamento del Quindío



JOHN HAROLD VALENCIA RODRÍGUEZ
 Secretario Administrativo



MAURICIO GRAJALES OSORIO
 Director de Talento Humano

Elaboró: Yury Paulin Hernández Rúa – Profesional Esp. Contratista – Dirección de Talento Humano
 Erika Yiseth García Cubillos – Profesional Universitaria

Revisión Jurídica: Luisa Fernanda Marín Zuluaga. Abogada Contratista - Dirección de Talento Humano
 Juan Camilo Aguirre Lozano. Abogado Contratista - Dirección de Talento Humano

Revisó: Mauricio Grajales Osorio - Director Talento Humano

ELABORACIÓN	REVISION	APROBACION
Elaborado por: Erika Yiseth García Cubillos	Revisado por: Mauricio Grajales Osorio	Aprobado por: John Harold Valencia Rodríguez
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Director Talento Humano	Cargo: Secretario Administrativo