

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2021
		Página 1 de 50

GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO QUINDÍO



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2021



	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 2 de 50

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	NOMBRE DEL PROCESO	4
3.	NOMBRE DEL SUBPROCESO	4
4.	ALCANCE	4
5.	OBJETIVOS	4
5.1.	Objetivo General	4
5.2.	Objetivos Específicos	4
6.	DEFINICIONES	5
7.	MARCO NORMATIVO	7
8.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN	10
8.1.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	10
8.1.1	<i>Resultado de la encuesta de necesidades de Bienestar Social e Incentivos</i>	11
8.2.	BENEFICIARIOS	29
8.3.	RESPONSABLE	29
8.4.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	29
8.4.1	<i>Área de Calidad de Vida Laboral</i>	29
8.4.2	<i>Área de Protección y Servicios Sociales</i>	32
8.5	EJECUCIÓN	33
8.5.1	<i>Indicadores Para Evaluar la Gestión del Plan de Bienestar Social e Incentivos</i>	33
8.6	FINANCIACIÓN	35
8.7	PLAZO DE EJECUCIÓN	35
8.8	DIVULGACIÓN	35
8.9	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	36
9.	REGISTROS	37
10.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	37
11.	ANEXOS	38
	Anexo 1 . Encuesta de Necesidades de Bienestar Social	39
	Anexo 2. Encuesta de Clima Organizacional	41
	Anexo 3. Cronograma de Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos	43



	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 3 de 50

1. INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 modificado por el Decreto 894 de 2017 y por la ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 734 de 2002 artículo 33 numerales 4º y 5º, al Sistema de Gestión MIPG y la Guía de Estímulos para los Servidores públicos publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFFP, la Gobernación del Quindío desarrollará el Plan 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 Central 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 Central Departamental implemente actividades encaminadas a fortalecer la calidad de vida de los funcionarios, mediante el reconocimiento de su labor, esfuerzo y compromiso con la entidad.

De igual forma, el programa permite el incremento en la generación de una cultura organizacional conformada por funcionarios vinculados a la Administración Central Departamental de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Provisionalidad, mediante el desarrollo de acciones 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 encaminado a la eficacia en la prestación de los servicios que ofrece el Departamento.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 4 de 50

2. NOMBRE DEL PROCESO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

3. NOMBRE DEL SUBPROCESO

TALENTO HUMANO

4. ALCANCE

El presente Plan Institucional de Bienestar Social 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 Especificos

- Elaborar un diagnóstico situacional que permita identificar las necesidades a fortalecer del personal de planta de la Administración Central Departamental.
- Realizar el proceso de caracterización de los servidores públicos vinculados a la Administración Central Departamental.
- 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.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2021
		Página 5 de 50

- Elaborar y ejecutar las actividades del Plan de Acción que permitan dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos.

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:

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 del talento humano de una entidad,

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 6 de 50

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).

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.

Incentivo Pecuniario: Se asignarán al equipo de trabajo seleccionado en el primer lugar y estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán hasta de cuarenta (40) 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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2021
		Página 7 de 50

esfuerzo, la productividad personal frente a la realización de las actividades laborales.

Pre-pensionados: Servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años, que cumpla 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 Social e Incentivos en las entidades del sector público, son las siguientes:

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 8 de 50

Adicionalmente, el artículo 19 ibidem estipula: *"Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."*

Ley 734 de 2002 "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único", en los numerales 4º y 5º 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 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, preceptúa:

"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".

Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", el Título 10 establece el "SISTEMA DE ESTIMULOS", regulado por los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17, allí se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos:

"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, art. 69)".*

"ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. *Los 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 71; Ver Concepto Sala De Consulta C. E. 00096 de 2017)".*

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 9 de 50

"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 a los pre pensionados 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 75)".

***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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 76)".

Ley 1811 de 2016 "Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional, el artículo 5° señala:

"Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo 1°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año ...".

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 10 de 50

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

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

Ley 1960 de 2019 "Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

8. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

8.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Quindío para la vigencia 2021, se formula de conformidad a la identificación, consolidación y análisis, producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de información primaria "Encuesta de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos" (Ver anexo 1) la cual permitirá identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios del Centro Administrativo Departamental y su núcleo familiar; y la "Encuesta de Clima Organizacional" (Ver Anexo 2) que permite realizar la medición de clima laboral de los funcionarios del Nivel Central Departamental, siendo estos los principales insumos para la elaboración del Plan y el correspondiente cronograma de actividades, enfocados en:

- Cultura Organizacional
- Incentivos
- Deportes, recreación y vacaciones.
- Arte y Cultura.
- Promoción y prevención de la salud.

Promoción de programas de vivienda ofertados por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 11 de 50

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

8.1.1 Resultado 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 2021 con los funcionarios del Nivel Central Departamental, enmarcadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos.

Para la recolección de información se implementó una encuesta virtual, mediante la Circular No 00027 del 14 de enero de 2021, dirigida a los 352 funcionarios pertenecientes a la planta de la Administración Central Departamental, para lo cual se estableció como fecha límite el día 19 de enero del presente año para la entrega en medio magnético al correo electrónico institucional o de manera física en la Dirección de Talento Humano de la Secretaría Administrativa; para la consolidación y análisis de este informe, se cuenta con el diligenciamiento de 113 encuestas entregadas por los funcionarios que participaron de manera activa del proceso.

A continuación se detalla el nivel de participación por Secretaría/Dependencia de la Gobernación del Departamento del Quindío y el número de encuestas diligenciadas.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 12 de 50

SECRETARÍA/DEPENDENCIA	N° DE ENCUESTAS DILIGENCIADAS
Almacén	0
Contabilidad	0
Dirección de Calidad y prestación de servicios	0
Dirección de Comunicaciones	0
Despacho del Gobernador	0
Dirección Tributaria	1
Dirección Gestión Estratégica	0
Dirección Financiera	0
Dirección PVC y Salud	1
Ingresos Públicos	0
Jefatura Recaudo y Cobranzas	0
Laboratorio Salud Pública	0
Oficina de Control Interno y de Gestión	3
Oficina de Control Interno Disciplinario	4
Oficina Privada	1
Prevención y Vigilancia	0
Secretaría de Salud	25
Salud Ambiental	0
Salud Pública	0
Secretaría Administrativa	23
Secretaría Agricultura	8
Secretaría de Aguas e Infraestructura	1
Secretaría de Cultura	5
Secretaría de Familia	9
Secretaría de Hacienda	10
Secretaría de Planeación/Dirección casa delegada	3
Secretaría de Representación Judicial y Defensa	5
Secretaría de Turismo, Industria y Comercio	4
Secretaría del Interior	2
Secretaría Jurídica y de Contratación	4
Dirección Protocolo	1
Secretaría Privada	1
Secretaría TIC	2
Tesorería	0
TOTAL ENCUESTAS DILIGENCIADAS	113

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 13 de 50

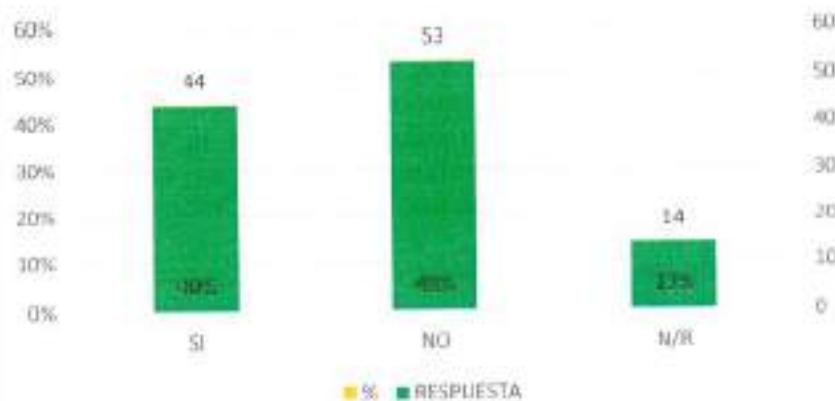
Pregunta 1. ¿Sabe Usted que es Bienestar Social?

SI	NO	NR
90	6	15



Pregunta 2. ¿Conoce los programas de Bienestar Social Laboral de la entidad?

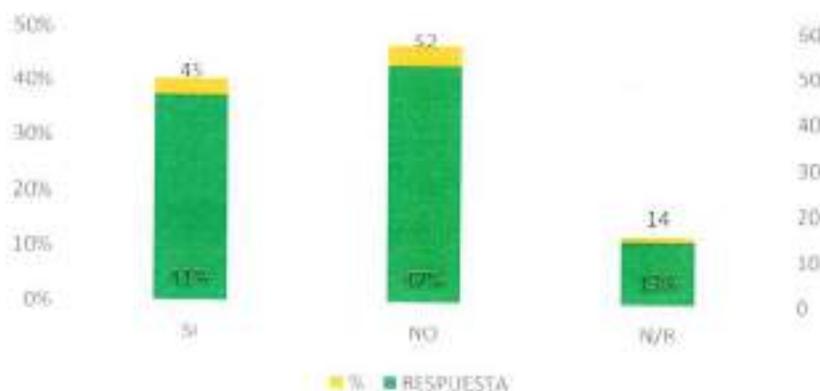
SI	NO	NR
44	53	14



	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 14 de 50

Pregunta 3. ¿Considera que se realiza la difusión de información adecuada sobre los programas de Bienestar Social de la Entidad?

SI	NO	NR
45	52	14

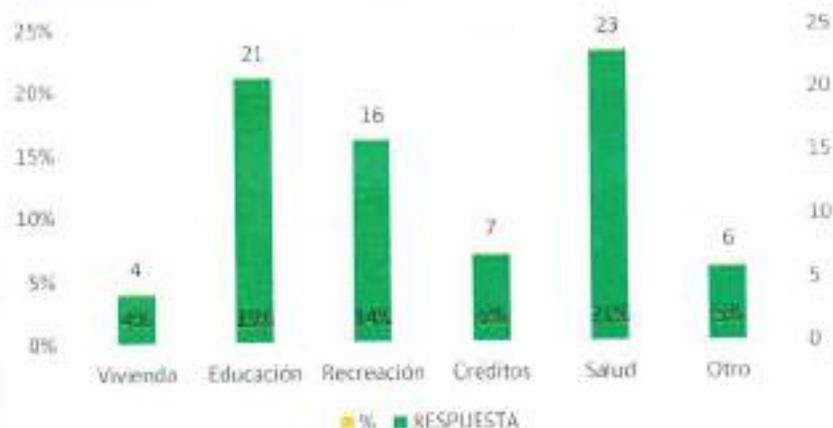


Análisis. Respecto a las respuestas de las preguntas 1, 2 y 3, se puede evidenciar que los funcionarios si tienen conocimiento sobre el concepto de Bienestar Social con un porcentaje de (81%), contrastado con un (14%) que expresa no tener conocimiento sobre el tema; en cuanto la pregunta sobre el conocimiento de los programas de Bienestar Social de la entidad el (48%) de los funcionarios expresa no conocerlos, frente a un (40%) que manifiesta si tener el conocimiento de los mismos, con relación a la difusión de información adecuada sobre los programas de Bienestar Social de la Entidad los funcionarios manifiestan que si se realiza la difusión pertinente con (41%), contrastado con un (47%) que considera que no se realiza la difusión adecuada de la información.

Pregunta 4. ¿A cuáles de los siguientes beneficios ha tenido acceso?

Vivienda	Educación	Recreación	Créditos	Programas de salud	Otro
4	21	16	7	23	6

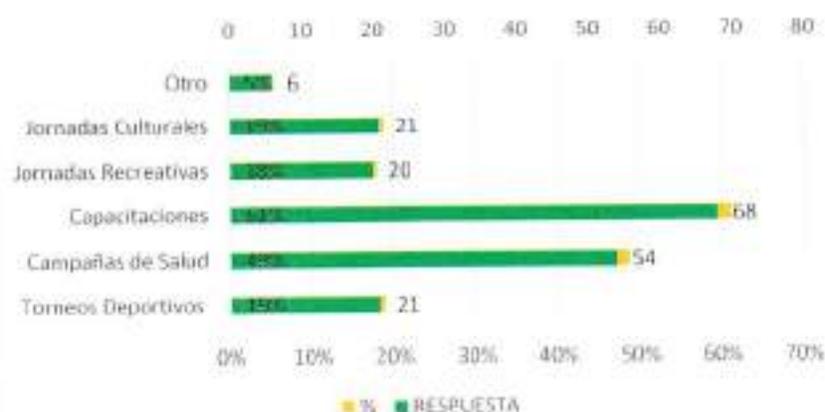
	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 15 de 50



Análisis. Según la descripción de la gráfica 4, sobre los beneficios a los cuales han tenido acceso los funcionarios públicos se logró identificar que el beneficio del cual más han participado son los programas de salud con un (21%) seguido de educación con un (19%) y el beneficio al que menos han tenido acceso ha sido el de vivienda con un (4%).

Pregunta 5. ¿En cuáles de las siguientes actividades ha participado, promovidas por la entidad?

Torneos Deportivos	Campañas de Salud	Capacitaciones	Jornadas Recreativas	Jornadas Culturales	Otro
21	54	68	20	21	6



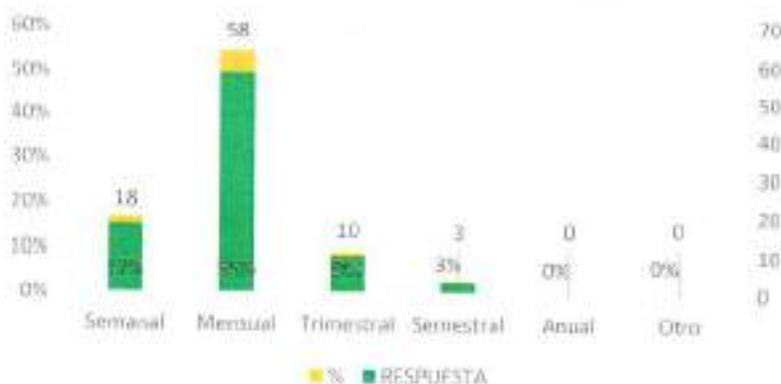
Análisis. Respecto a la pregunta 5, se evidencia que dentro de las actividades promovidas por la entidad en las que más han participado los funcionarios está en primer lugar las Capacitaciones con un (61%) seguido de las campañas de Salud con un (49%) y las actividades en las que menos han participado se encuentran las Jornadas Recreativas con

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2021
		Página 16 de 50

un (18%) seguido de Jornadas Culturales y Jornadas Deportivas con un (19%).

Pregunta 6. ¿Con que frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar social laboral?

Semanal	Mensual	Trimestral	Semestral	Anual	Otro
18	58	10	3	0	0



Análisis. En cuanto a la frecuencia con la que se debe realizar las actividades de bienestar social laboral, los funcionarios expresan que estas deberían de realizarse mensualmente con un (55%), semanalmente con un (17%), trimestral (9%) y semestral con un (3%).

Pregunta 7. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social de la entidad?

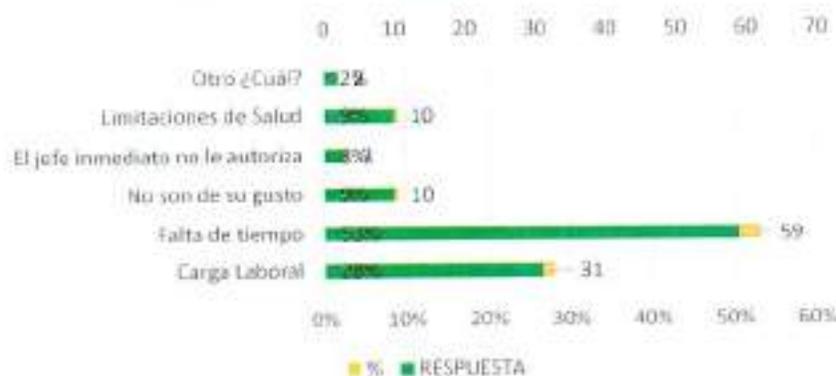
Ocupación del tiempo libre	Desafío y Competencia	Manejo del Estrés	Ampliar y fortalecer el círculo social	Compartir con la red familiar	Practica de Actividad de Autocuidado	Otro ¿cuál?
25	23	62	29	6	37	1 (salud)

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 17 de 50



Pregunta 8. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social de la entidad?

Carga Laboral	Falta de tiempo	Las actividades no son de su gusto	El jefe inmediato no le provee la autorización	Limitaciones de Salud	Otro ¿Cuál?
31	59	10	3	10	2



Análisis. Respecto a las respuestas de las preguntas 7 y 8, se evidencia que los principales motivos por los cuales los funcionarios participarían en las actividades de Bienestar Social de la entidad están relacionados con el manejo del estrés con un (56%), prácticas de actividades de autocuidado con un (33%) y por último, ampliar y fortalecer el círculo social con un (26%), en contraste con los motivos por los cuales los funcionarios NO participarían en las actividades de Bienestar Social de la entidad se encuentra en primer lugar la falta de tiempo con un (53%) seguido de la carga laboral con un (28%).

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 18 de 50

Pregunta 9. Actividades en las que le gustaría participar a Nivel Individual o Familiar:

- Pregunta 9.1** Actividades Deportivas

9.1 - Actividades Deportivas	Individual	Familiar
9.1.1 - Fútbol – Fútbol de Salón	16	8
9.1.2 - Juegos interdependencias	30	8
9.1.3 - Caminatas Ecológicas	33	47
9.1.4 - Natación	23	12
9.1.5 - Rumba terapia – Yoga -Pilates - Aeróbicos	31	26
9.1.6 - Baloncesto	9	11
9.1.7 - Voleibol	9	12
9.1.8 - Tenis de mesa	9	7
9.1.9 - Gimnasio	36	25
9.1.10 - Otro ¿cuál? – (Ciclopaseo)	2	0



	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 19 de 50

Nivel Familiar



- **Pregunta 9. 2 Actividades Culturales**

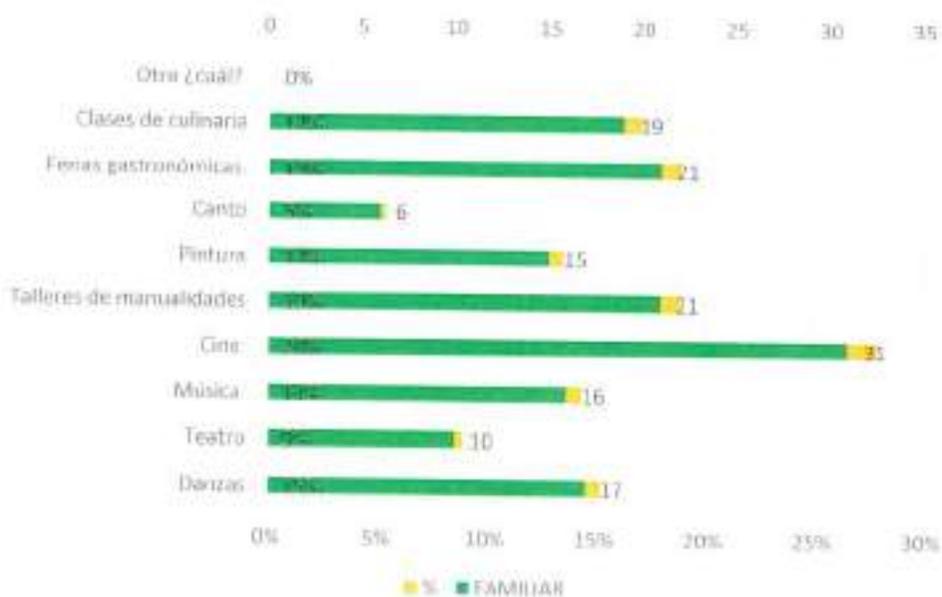
9.2 - Actividades Culturales	Individual	Familiar
9.2.1 - Danzas	22	17
9.2.2 - Teatro	8	10
9.2.3 - Música	17	16
9.2.4 - Cine	19	31
9.2.5 - Talleres de manualidades	28	21
9.2.6 - Pintura	17	15
9.2.7 - Canto	4	6
9.2.8 - Ferias gastronómicas	12	21
9.2.9 - Clases de culinaria	29	19
9.2.10 - Otro ¿cuál? (caricatura - conferencia - programas de lectura)	3	0



Nivel Individual



Nivel Familiar



	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2021
		Página 21 de 50

• **Pregunta 9.3 Actividades Deportivas – Deportes Autóctonos**

9.1 - Deportes Autóctonos	Individual	Familiar
9.1.1 - Rana	22	10
9.1.2 – Mini Tejo	14	5
9.1.3 - Tejo	20	4
9.1.4 - Bolirana	6	4
9.1.5 – Otro ¿cuál? (Billar – Domino- Parques- Bolos)	4	0



Análisis. En las preguntas del ítem N° 9 sobre las actividades en las que le gustaría participar a los funcionarios a nivel Individual o Familiar, se puede concluir que dentro de las Actividades Deportivas a nivel individual en las que les gustaría participar se encuentran; Gimnasio con un (32%), Caminatas Ecológicas con un (30%), Rumba terapia – Yoga -Pilates – Aeróbicos (28%) y Juegos Interdependencias con un (27%). A nivel familiar, Caminatas Ecológicas con un (42%), Rumba terapia – Yoga -Pilates – Aeróbicos (23%) y Gimnasio con un (23%).

En las Actividades Culturales a nivel individual en las que les gustaría participar se encuentran; las Clases de Culinaria con un (26%), talleres de manualidades con un (25%) y Danzas con un (20%). A nivel familiar, Cine con un (28%), Taller de Manualidades con un (19%), ferias gastronómicas con un (19%) y Clases de Culinaria con un (17%).

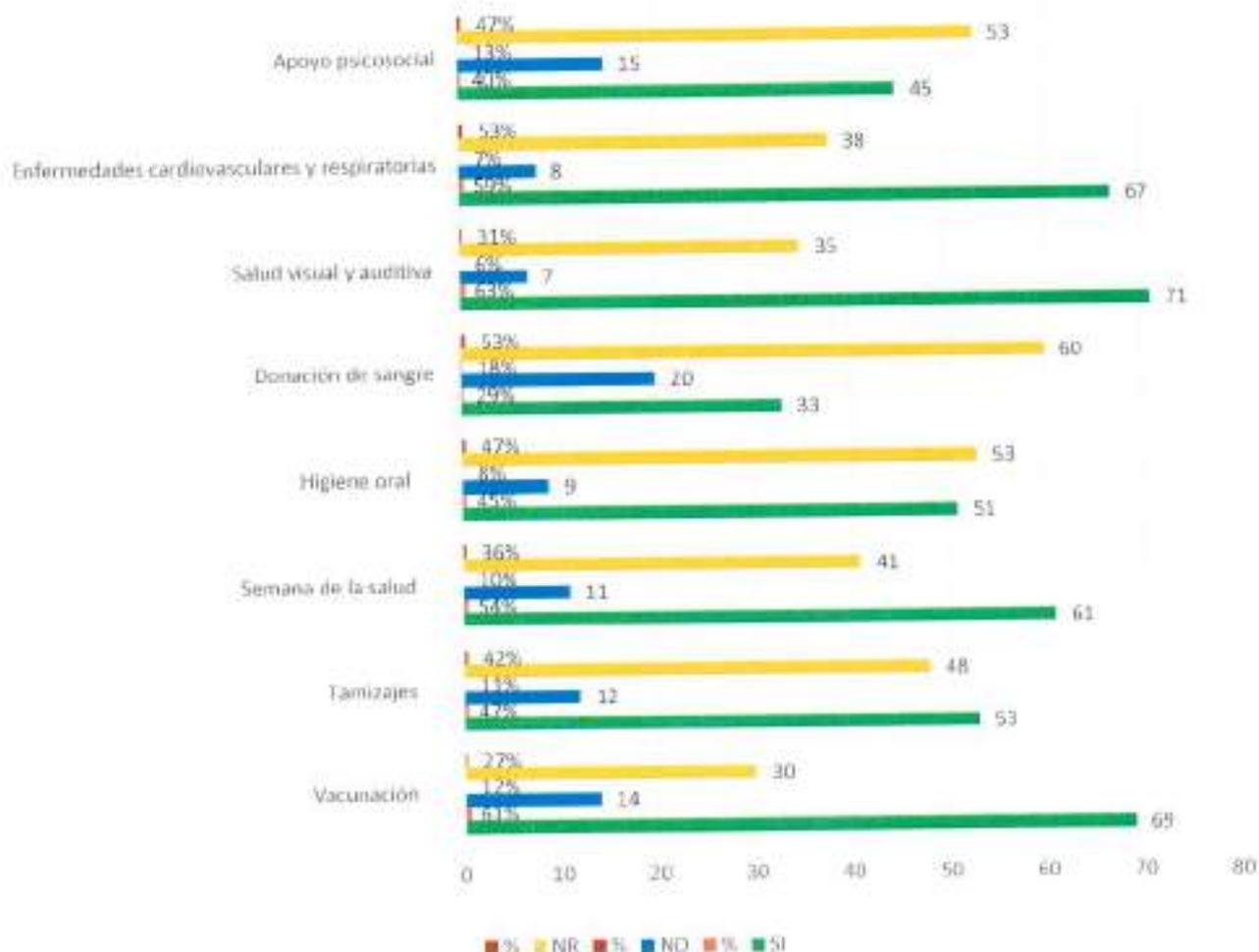
	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 22 de 50

En relación a los Deportes Autóctonos el juego de Rana es la actividad en la que más les gustaría participar tanto a nivel individual con un (20%) como familiar con un (9%); seguido de Tejo con un (18%) a nivel individual y Mini Tejo con un (5%) a nivel familiar.

Pregunta 10. ¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?

Jornadas de Promoción y Prevención de la salud	SI	NO	NO RESPONDE
Jornadas de vacunación	69	14	30
Jornadas de tamizajes	53	12	48
Semana de la salud	61	11	41
Higiene oral	51	9	53
Donación de sangre	33	20	60
Salud visual y auditiva	71	7	35
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	67	8	38
Apoyo psicosocial	45	15	53

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 23 de 50



Análisis. En la gráfica 10 se pudo evidenciar que en las jornadas de Promoción y Prevención de la salud en las que le gustaría participar a los funcionarios, la de mayor preferencia con un (63%) es salud visual y auditiva, seguida de jornada de vacunación con un (61%), Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias con un (59%) y semana de la salud con un (54%).

Pregunta 11. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social?



PLAN

Código: PL-SAD-04

**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS**

Versión: 02

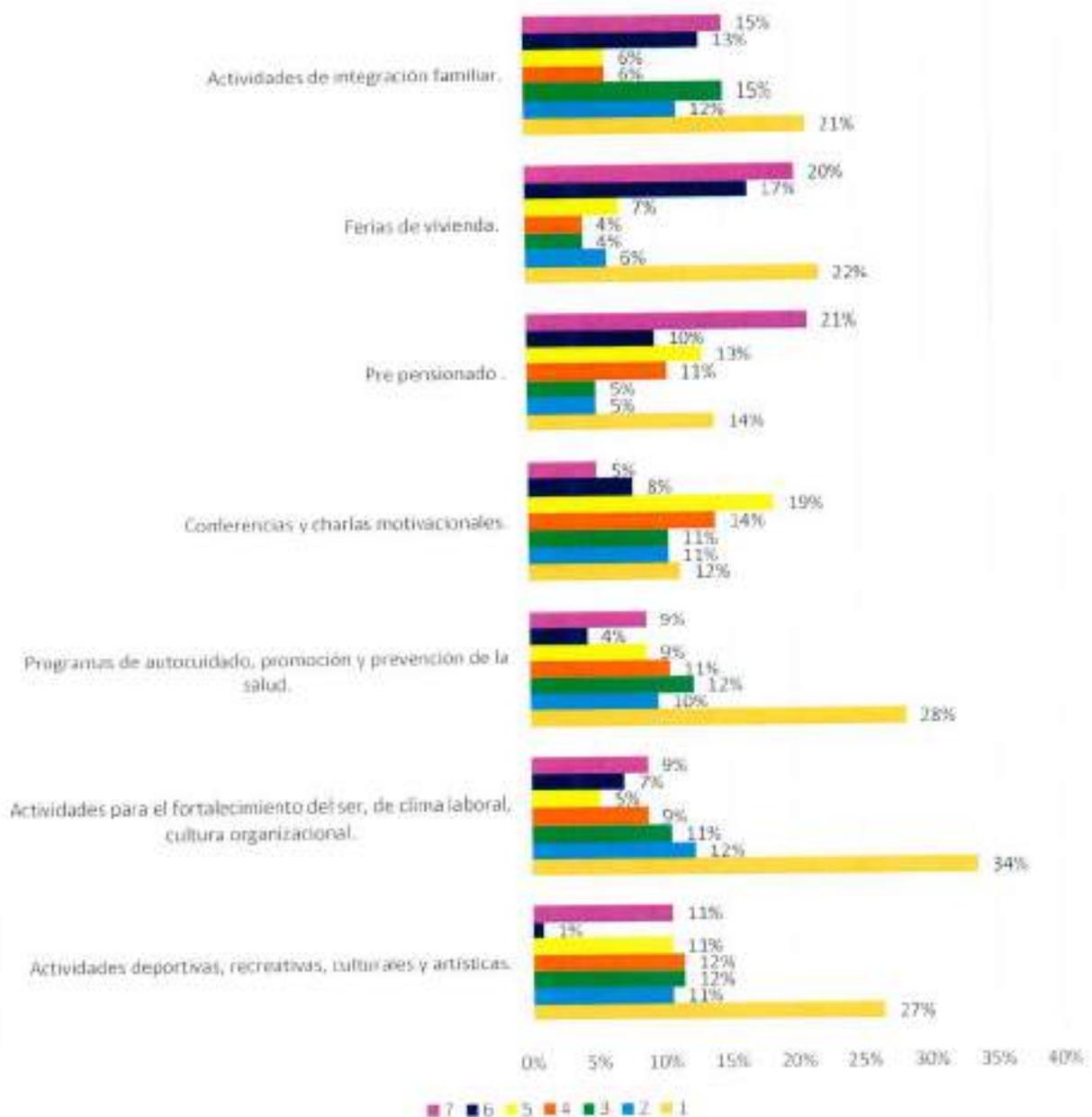
Fecha: 28/01/2021

Página 24 de 50

ACTIVIDAD	CALIFICACIÓN						
	1	2	3	4	5	6	7
Actividades deportivas, recreativas, culturales y artísticas.	30	12	13	13	12	1	12
Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional.	38	14	12	10	6	8	10
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud.	32	11	14	12	10	5	10
Conferencias y charlas motivacionales.	13	12	12	16	21	9	6
Pre pensionado - preparación para la pensión.	16	6	6	12	15	11	24
Ferías de vivienda.	25	7	5	5	8	19	23
Actividades de integración familiar.	24	13	17	7	7	15	17



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Análisis: Respecto a las respuestas de la pregunta 11 se evidencia que las actividades que deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social son; Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral y cultura organizacional con un (34%), Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud con un (28%) y las Actividades deportivas, recreativas, culturales y artísticas (27%).

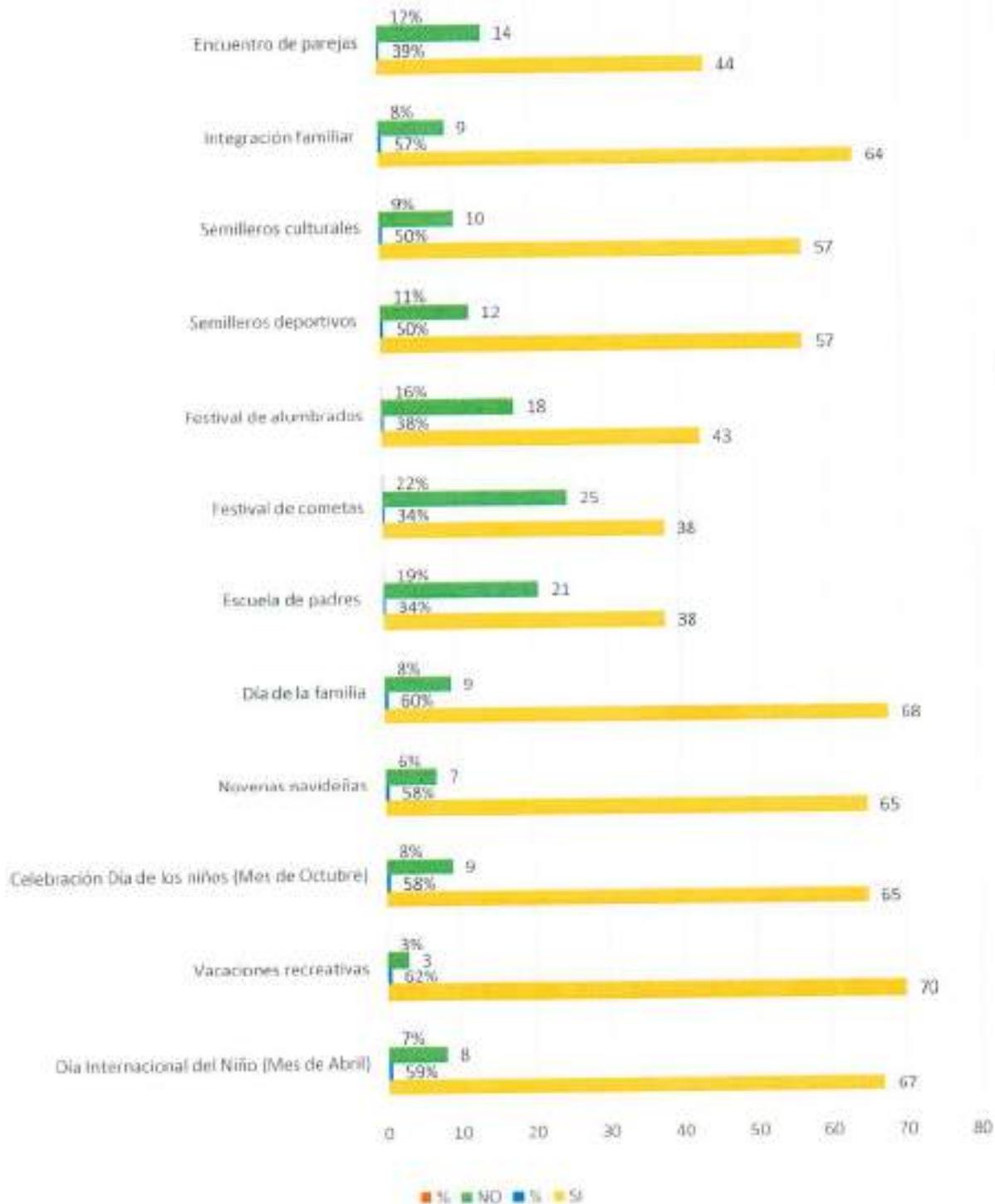
	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 26 de 50

Pregunta 12. Actividades Recreativas o Familiares

Actividades Recreativas o Familiares	SI	NO
Día Internacional del Niño (Mes de Abril)	67	8
Vacaciones recreativas	70	3
Celebración Día de los niños (Mes de Octubre)	65	9
Novenas navideñas	65	7
Día de la familia	68	9
Escuela de padres	38	21
Festival de cometas	38	25
Festival de alumbrados	43	18
Semilleros deportivos	57	12
Semilleros culturales	57	10
Integración familiar	64	9
Encuentro de parejas	44	14



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

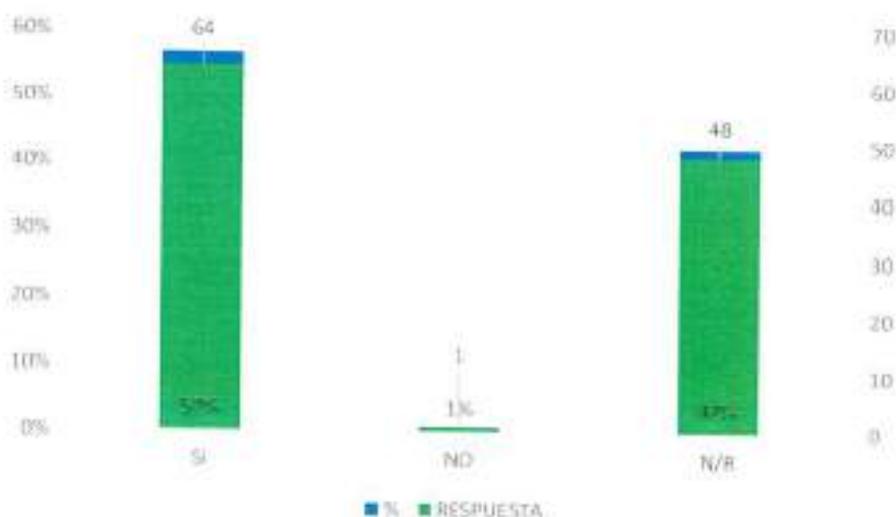


	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 28 de 50

Análisis. En cuanto a las Actividades Recreativas o Familiares de mayor prioridad para los funcionarios la de mayor preferencia con un (62%) son las vacaciones recreativas, seguido del día de la familia con un (60%), día internacional del niño (mes de abril) con un (59%), celebración día de los niños (mes de octubre) con un (58%), novenas navideñas con (58%) e integración familiar con un (57%).

Pregunta 13. Está de acuerdo con la celebración de Fechas Especiales como (Día del Trabajo, la Mujer, el Hombre, la Madre, el Padre, el Servidor Público, las Profesiones y oficios, etc.)

SI	NO	NO RESPONDE
64	1	48



Análisis. Respecto a las respuestas de la pregunta 13, sobre si está de acuerdo con la celebración de Fechas Especiales como (Día del Trabajo, la Mujer, el Hombre, la Madre, el Padre, el Servidor Público, las Profesiones y oficios, etc.), la mayoría de los funcionarios expresaron estar de acuerdo con un (57%), contrastado a los funcionarios que se encuentran en desacuerdo con (1%).

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 29 de 50

8.2. BENEFICIARIOS

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos está orientado los funcionarios de la Administración Central Departamental, incluidas sus familias.

8.3. RESPONSABLE

La Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021.

8.4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021, 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 del Área de Calidad de vida laboral y, el Área de 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 tendientes a crear condiciones favorables para los funcionarios que prestan sus servicios en la Administración Central Departamental, 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.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 30 de 50

- 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 aplicación del instrumento "Encuesta de Clima Organizacional", se plantean las siguientes estrategias de intervención en aspectos que presentan una oportunidad de mejora:

- Comunicación oportuna de cambios y novedades que impacten a la entidad.
- Capacitación periódica a los funcionarios públicos.
- 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.

8.4.1.2. Programa de Pre-pensionados

Este programa está dirigido a los funcionarios públicos de la Administración Central Departamental 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 y reducir los posibles cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su jubilación.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 31 de 50

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

- Aspectos Psicosociales
- 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 Administración Central Departamental, 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 determinarán las diferentes opciones y modalidades por las cuales los funcionarios, 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. De igual forma, 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 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 2021.
- Reconocimiento a los directivos sobresalientes por el cumplimiento de sus funciones durante la vigencia 2021, de conformidad con los compromisos gerenciales pactados

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 32 de 50

en los acuerdos de gestión.

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

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 ofertado por las diferentes Entidades Promotoras de Salud (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 Administración Central Departamental.

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 33 de 50

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 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 Central Departamental y su núcleo familiar, con variedad de 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

A continuación se detallan los indicadores necesarios para evaluar la Gestión del Plan de Bienestar Social e Incentivos, y su impacto en la Administración Central Departamental.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 34 de 50

8.5.1.1 Evaluación de Eficacia:

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

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

8.5.1.2 Evaluación de Eficiencia:

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

INDICADOR	¿QUÉ EVALUAR?	FORMULA DEL INDICADOR
Eficiencia	Servidores Públicos Beneficiados del Plan de Bienestar Social e Incentivos	$(\text{Número de Servidores Públicos beneficiados del Plan de Bienestar Social e Incentivos} / \text{Número total de Servidores Públicos}) \times 100$

8.5.1.3 Evaluación de Satisfacción:

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

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 35 de 50

8.6 FINANCIACIÓN

La financiación del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, es asumida por la Gobernación del Quindío a través del rubro presupuestal 0304-2-1.2.2.2.9.6-20 denominado "Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos"; el cual la ejecución presupuestal está bajo la responsabilidad de la Secretaría Administrativa; siempre y cuando las actividades a financiar con el presupuesto del ente territorial, tengan relación directa con el alcance de la cuenta programada para tal fin, de lo contrario se deben realizar los traslados presupuestales correspondientes.

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 2021.

8.8 DIVULGACIÓN

Las actividades elaboradas en los estos planes, se informarán al personal de planta de la Administración Central Departamental a través de los siguientes canales de comunicación interna:

- **Circulares:** Son uno de los medios tradicionales escritos de comunicación interna, allí se informan las actividades de los planes que se realizarán para enviar a todas las secretarías y dependencias.
- **Correo electrónico institucional:** Será utilizado como el medio estratégico de comunicación institucional a través del cual, se envían los planes y sus actividades. Este medio no solo informa, sino que también puede generar una retroalimentación.
- **Reuniones:** Este medio de comunicación permite tener un contacto físico entre funcionarios, en el que se podrán socializar los planes, aclarar dudas y escuchar sugerencias, pueden ser de gran utilidad, ya que generan un espacio de retroalimentación

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 36 de 50

- **Cartelera:** Las actividades de los planes se publicarán en las cartelera existentes en los diferentes pisos de la Gobernación del Departamento del Quindío, en el cual se ubicarán imágenes o textos.
- **Página web:** Si bien este canal es externo, allí también se pueden y deben en este caso, publicar los planes para conocimiento de la ciudadanía y de los funcionarios.
- **Plataforma WhatsApp:** Es la aplicación de mensajería instantánea más usada, por lo que la información de los planes enviada a través de esta plataforma, llega al público objetivo de manera inmediata, garantizando que los mensajes recibidos se revisen de forma regular.
- **Pantallas de los computadores (Wall paper):** La implementación de los fondos de pantalla es una estrategia que ayudará a difundir las actividades de los planes. El objetivo es conocer con anticipación las fechas de las actividades, y a través de banners o imágenes, se publiquen en los computadores institucionales para informar a los funcionarios.
- **Intranet:** Este canal es uno de los más usados como repositorio de documentos o programas para los funcionarios, sin embargo, aquí también se podría abrir una sección de noticias donde se generen contenidos de eventos y acontecimientos, en este caso de las actividades de los planes que se vayan a realizar o que ya se hayan realizado. Es necesario tener en cuenta que no todos los funcionarios tienen acceso a internet durante su jornada laboral, por lo que es necesario usar otros canales más.

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.

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 2022 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 29/01/2021
		Página 37 de 50

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

- Alcaldía de Medellín. (2015). *Plan Institucional de Incentivos*. Medellín.
- 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>

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2021
		Página 38 de 50

- 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>

11. ANEXOS



PLAN

Código: PL-SAD-04

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 02

Fecha: 28/01/2021

Página 39 de 50

FECHA

Día

Mes

Año

**ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL
GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

La Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano de la Gobernación del Departamento del Quindío Con el fin de diseñar el Plan de Bienestar Social e Incentivos que tiene como Objetivo "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 de 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"; de manera cordial extiende la invitación a diligenciar la siguiente encuesta de acuerdo a las actividades que usted considere que deben ser incluidas:

NOMBRE COMPLETO		DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
SECRETARÍA/DEPENDENCIA		CARGO	
Marque con una (X) la opción que considere más acorde a su opinión			
PREGUNTAS		SI	NO
1. ¿Sabe Usted que es Bienestar Social?			
2. ¿Conoce los programas de Bienestar Social de la entidad?			
3. ¿Considera que se realiza la difusión de información adecuada sobre los programas de Bienestar Social de la Entidad?			
4. ¿A cuáles de las siguientes beneficios ha tenido acceso?		5. ¿En cuáles de las siguientes actividades ha participado, promovidas por la entidad?	
4.1 Vivienda		5.1 Torneos deportivos	
4.2 Educación.		5.2 Campañas de salud	
4.3 Recreación		5.3 Capacitaciones	
4.4 Créditos		5.4 Jornadas recreativas	
4.5 Programas de salud		5.5 Jornadas Culturales	
4.6 Otro (Por favor especifique cuál o cuáles)		5.6 Otro (Por favor especifique cuál o cuáles)	
6. ¿Con que frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar social laboral?		Semanal	Mensual
		Trimestral	Semestral
		Anual	Otro
7. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social de la entidad?		8. ¿Por cuál de estos motivos <u>no</u> participaría en las actividades de Bienestar Social de la entidad?	
7.1 Ocupación del Tiempo Libre		8.1 Carga laboral	
7.2 Desafío y Competencia		8.2 Falta de Tiempo	
7.3 Manejo del Estrés		8.3 Las actividades no son de su gusto	
7.4 Ampliar y fortalecer el Circulo Social		8.4 El Jefe Inmediato no le provee la autorización	
7.5 Compartir con la Red Familiar		8.5 Limitaciones de Salud	
7.6 Práctica de actividad de Autocuidado		8.6 Otro ¿cuál?	
7.7 Otro ¿cuál?			
9. Actividades en las que le gustaría participar a Nivel Individual o Familiar			
9.1 Actividades Deportivas	Individual	Familiar	9.2 Actividades Culturales
9.1.1 Fútbol – Fútbol de Salón			9.2.1 Danzas
9.1.2 Juegos Interdependencias			9.2.2 Teatro
9.1.3 Caminatas Ecológicas			9.2.3 Música
9.1.4 Natación			9.2.4 Cine



PLAN

Código: PL-SAD-04

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 02

Fecha: 28/01/2021

Página 40 de 50

9.1.5 Rumba terapia – Yoga -Pilates - Aeróbicos			9.2.5 Talleres de manualidades				
9.1.6 Baloncesto			9.2.6 Pintura				
9.1.7 Voleibol			9.2.7 Canto				
9.1.8 Tenis de mesa			9.2.8 Ferias gastronómicas				
9.1.9 Gimnasio			9.2.9 Clases de culinaria				
9.1.10 Otro ¿cuál?			9.2.10 Otro ¿cuál?				
9.3 Actividades Deportivas - Deportes Autóctonos							
9.3.1 Rana			9.3.4 Bolirana				
9.3.2 Mini tejo			9.3.5 Otro ¿cuál?				
9.3.3 Tejo							
10. ¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?				SI	NO		
10.1 Jornadas de vacunación							
10.2 Jornadas de tamizajes							
10.3 Semana de la salud							
10.4 Higiene oral							
10.5 Donación de sangre							
10.6 Salud visual y auditiva							
10.7 Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias							
10.8 Apoyo psicosocial							
11. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social?							
Clasifique en orden de importancia de 1 a 7, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 7 la última.	CALIFICACIÓN						
	1	2	3	4	5	6	7
11.1 Actividades deportivas, recreativas, culturales y artísticas.							
11.2 Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional.							
11.3 Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud.							
11.4 Conferencias y charlas motivacionales.							
11.5 Pre pensionado - preparación para la pensión.							
11.6 Ferias de vivienda.							
11.7 Actividades de integración familiar.							
12. Actividades Recreativas o Familiares							
Marque con una (X) las opciones que considere relevantes desarrollar en el Plan de Bienestar Social				SI	NO		
12.1 Día Internacional del Niño (Mes de Abril)							
12.2 Vacaciones recreativas							
12.3 Celebración Día de los niños (Mes de Octubre)							
12.4 Novenas navideñas							
12.5 Día de la familia							
12.6 Escuela de padres							
12.7 Festival de cometas							
12.8 Festival de alumbrados							
12.9 Semilleros deportivos							
12.10 Semilleros culturales							
12.11 Integración familiar							
12.12 Encuentro de parejas							
13. Está de acuerdo con la celebración de Fechas Especiales como (Día del Trabajo, la Mujer, el Hombre, la Madre, el Padre, el Servidor Público, las Profesiones y oficios, etc.)							

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 41 de 50

Anexo 2. Encuesta de Clima Organizacional

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL											
<i>Objetivo: Determinar el estado de satisfacción laboral de los Funcionarios Públicos del Centro Administrativo Departamental del Quindío, con el fin de implementar acciones que permitan el buen desarrollo del clima laboral en la entidad.</i>											
FECHA DE DILIGENCIAMIENTO		DÍA		MES		AÑO					
NOMBRE COMPLETO											
CARGO		SECRETARÍA/DEPENDENCIA				EDAD		GÉNERO			
Para cada enunciado, marque con una (X) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición.											
(1) - NUNCA		(2) – CASI NUNCA		(3) – ALGUNAS VECES		(4) – CASI SIEMPRE		(5) - SIEMPRE			
PREGUNTAS							1	2	3	4	5
1	¿Considera que la asignación de sus funciones son acordes con los objetivos de la Secretaría/Dependencia a la que pertenece?										
2	¿Cuándo ingresó a la entidad recibió inducción por parte de la Dirección de Talento Humano?										
3	¿Puede comunicarse de manera fácil con su jefe inmediato, nivel directivo y demás compañeros de trabajo?										
4	¿Considera que su jefe inmediato ejerce un tipo de liderazgo positivo?										
5	¿Las relaciones interpersonales entre el Jefe inmediato con los demás funcionarios del nivel directivo de la Secretaría/Dependencia son cordiales?										
6	¿Las relaciones interpersonales entre el Jefe inmediato con los demás funcionarios de la Secretaría/Dependencia son cordiales?										
7	¿Encuentra apoyo y confianza por parte de su jefe inmediato para el cumplimiento de sus funciones?										
8	¿Los funcionarios del nivel directivo muestran interés en Usted como empleado?										
9	¿Se siente integrado en la Secretaría/Dependencia a la cual pertenece?										
10	¿La Entidad se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización?										
11	¿Se siente en confianza con los compañeros de trabajo?										
12	¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?										
13	¿Ha presentado diferencias con sus compañeros de trabajo?										
14	¿Los problemas se discuten de una manera constructiva?										
15	¿Se estimula la participación de los funcionarios para encontrar soluciones creativas a los problemas?										
16	¿En la entidad existen espacios en los cuales es posible compartir temas de interés con los compañeros de trabajo?										
17	¿Se siente a gusto con las funciones que le han sido asignadas?										



PLAN

Código: PL-SAD-04

**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS**

Versión: 02

Fecha: 26/01/2021

Página 42 de 50

18	¿Las funciones que cumple satisfacen sus necesidades de ascensos y de aprendizaje?						
19	¿Recibe capacitación adecuada y oportuna para desarrollar las funciones asignadas a su cargo?						
20	¿Obtiene reconocimiento por el buen trabajo que realiza en la Secretaría/Dependencia a la cual pertenece?						
21	¿Participa en las decisiones que se toman a nivel interno y que afectan sus funciones laborales?						
22	¿Los criterios de los funcionarios son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la entidad?						
23	¿Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo?						
24	¿La entidad apoya al empleado otorgando permisos para cumplir con sus responsabilidades educativas, con el fin de contribuir a su desarrollo profesional?						
25	¿Recibe información oportuna sobre los acontecimientos que se presentan en la entidad?						
26	¿La entidad realiza actividades deportivas, culturales y recreativas que permiten la integración de los funcionarios?						
27	¿Dispone de las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo?						
28	¿Se siente satisfecho con el ambiente físico en el que trabaja?						
29	¿Las condiciones ambientales (iluminación, climatización, ruido, etc.) de su lugar de trabajo son apropiadas?						
30	¿Los espacios físicos del lugar de trabajo son accesibles según sus necesidades?						
31	¿Las aplicaciones informáticas que utiliza están adaptadas a las necesidades de su puesto y facilitan su trabajo?						

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2021
		Página 43 de 50

Anexo 3. Cronograma de Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021													
PROGRAMA	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO PROYECTADO	POBLACIÓN OBJETIVO	E	F	M	A	A	M	J	J	J	D
A	R	E	E	N	E	A	B	R	R	Y	U	N	O
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
CLIMA LABORAL	MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y GENERACION E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS ENFOCADAS EN EL FORTALECIMIENT O INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN EN TEMAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. USO DE PLATAFORMAS VIRTUALES. CULTURA ORGANIZACIONAL .DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES Y OTROS TEMAS INMERSOS EN EL PLAN DE CAPACITACIONES	\$ 15.000.000	FUNCIONARIOS PÚBLICOS										
CALIDAD DE VIDA LABORAL													

	PLAN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL-SAD-04 Versión: 02 Fecha: 28/01/2021 Página 45 de 50
---	---	---

PLAN DE INCENTIVOS	DISEÑO (FEBRERO) E IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE SALARIO EMOCIONAL (MARZO A DICIEMBRE)			
	RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR SU BUEN DESEMPEÑO LABORAL			
EXALTACIÓN A LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y PROVISIONALIDAD POR SU COMPROMISO CON LA ENTIDAD	\$ 13.000.000	FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL NIVEL DIRECTIVO, PROFESIONAL TÉCNICO Y ASISTENCIAL		
EXALTACIÓN A LOS MEJORES FUNCIONARIOS POR LA OBTENCIÓN DE LOGROS A NIVEL ARTÍSTICO, CULTURAL, DEPORTIVO, ENTRE OTROS				



PLAN

Código: PL-SAD-04

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

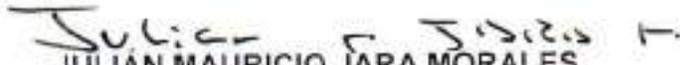
Versión: 02

Fecha: 28/01/2021

Página 49 de 50

OTROS	OTRAS ACTIVIDADES	CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS	CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL AMOR Y LA AMISTAD (BINGO VIRTUAL)	CELEBRACIÓN DE TRADICIONES NAVIDEÑAS	CONVENIOS EMPRESARIALES QUE PERMITAN ACCEDER A DIFERENTES BENEFICIOS	AUXILIOS EDUCATIVOS	FERIAS DE VIVIENDA	CREACIÓN DE HUERTAS Y JARDINES	FERIAS DE SERVICIOS	HIJOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	FUNCIONARIOS PÚBLICOS - NUCLEO FAMILIAR	FUNCIONARIOS PÚBLICOS	TOTAL PRESUPUESTO PROYECTADO						
						\$20.000.000													\$ 250.717.215

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 50 de 50


JULIÁN MAURICIO JARA MORALES
 Gobernador (E)
 Departamento del Quindío


MAURICIO GRAJALES OSORIO
 Secretario Administrativo (E)
 Director de Talento Humano

Proyectó/ Elaboró: Yury Paulin Hernández Rúa, Profesional Especialista Contratista - Dirección Talento Humano
 Revisión Jurídica: Rosmira Cortés Moreno, Abogada Especialista Contratista - Dirección de Talento Humano



ELABORACION	REVISIÓN	APROBACION
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Erika Yiseth García Cubillos	Mauricio Grajales Osorio	Mauricio Grajales Osorio
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Director Talento Humano	Cargo: Secretario Administrativo (e)