	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 1 de 50


GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS


SECRETARIA ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2022

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 2 de 50

Contenido


1. INTRODUCCIÓN	4
2. NOMBRE DEL PROCESO	5
3. NOMBRE DEL SUBPROCESO	5
4. ALCANCE	5
5. OBJETIVOS.....	5
5.1. Objetivo General.....	5
5.2. Objetivos Específicos	5
6. DEFINICIONES	6
7. MARCO NORMATIVO.....	9
8. DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	17
8.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	17
8.1.1 <i>Resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar Social e Incentivos</i>	17
8.2. BENEFICIARIOS.....	25
8.3. RESPONSABLE.....	25
8.4. EJES DEL PROGRAMA.....	25
8.4.1 <i>EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</i>	25
8.4.1.1. Factores Psicosociales.....	26
8.4.1.2. Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar	26
8.4.1.3. Calidad De Vida Laboral	27
8.4.1.3.1. Programa de Clima Organizacional.....	27
8.4.1.3.2. Programa para Pre pensionados.....	28
8.4.1.3.3. Estrategia Salario Emocional	28
8.4.1.3.4. Plan De Incentivos	29
8.4.2. <i>EJE DE SALUD MENTAL</i>	29
8.4.2.1. Programa De Seguridad Social Integral	29
8.4.2.2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	30
8.4.3. <i>EJE DE CONVIVENCIA SOCIAL</i>	31

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 3 de 50

8.4.4. EJE DE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.....	31
8.4.5 EJE DE TRASFORMACIÓN DIGITAL	33
8.5. EJECUCIÓN	33
8.5.1. Indicadores Para Evaluar la Gestión del Plan de Bienestar Social e Incentivos	33
8.5. FINANCIACIÓN	34
8.6. PLAZO DE EJECUCIÓN.....	35
8.7. DIVULGACIÓN	35
8.8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35
9. REGISTROS.....	35
10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	36
11. ANEXOS.....	38
<i>Anexo 1. Circular Encuesta de necesidades para el programa de bienestar social e incentivos vigencia 2022.....</i>	<i>38</i>
<i>Anexo 2. Ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral:.....</i>	<i>39</i>
<i>Anexo 3. Plan de Acción Plan de Bienestar Social e Incentivos</i>	<i>40</i>
<i>Anexo 4. Cronograma de actividades Programa para prepensionados.</i>	<i>47</i>
<i>Anexo 5. Cronograma de Actividades Programa de Clima Organizacional.....</i>	<i>49</i>

INDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1: Participación por Secretaría/Dependencia</i>	<i>18</i>
<i>Gráfico 2: Frecuencia para realizar actividades de bienestar.....</i>	<i>19</i>
<i>Gráfico 3: Motivos para participar en las actividades de bienestar social.....</i>	<i>19</i>
<i>Gráfico 4: Motivos para no participar en las actividades de bienestar.....</i>	<i>20</i>
<i>Gráfico 5: Promoción y prevención de la salud</i>	<i>21</i>
<i>Gráfico 6: Deportivas y recreativas</i>	<i>22</i>
<i>Gráfico 7: Artísticas y culturales.....</i>	<i>23</i>
<i>Gráfico 8: Temas prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público.....</i>	<i>24</i>

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 4 de 50


1. INTRODUCCIÓN

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

Teniendo en cuenta lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados, es necesario que la Administración Departamental implemente actividades y procedimientos encaminados a fortalecer la calidad de vida de los funcionarios mediante el reconocimiento de su labor, esfuerzo y compromiso.

De igual forma, el programa permite el incremento en la generación de una cultura organizacional conformada por funcionarios vinculados a la Administración Departamental de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Provisionalidad, mediante el desarrollo de actividades basadas en la motivación y felicidad tanto individual como colectiva, que impacten de manera positiva al cumplimiento de las metas establecidas dentro del Plan de Desarrollo Departamental “*Tú y Yo Somos Quindío*” vigencia 2021-2023.

El Plan estará enmarcado en el Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, entidades sostenibles”, con sus cinco ejes de intervención: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 5 de 50

2. NOMBRE DEL PROCESO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

3. NOMBRE DEL SUBPROCESO

TALENTO HUMANO

4. ALCANCE

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


5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

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

5.2. Objetivos Específicos

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 6 de 50

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

6. DEFINICIONES

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


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

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

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

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

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 7 de 50

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

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


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

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

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

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

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.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 8 de 50

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

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

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

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

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

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

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

(Art. 123)

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 9 de 50

7. MARCO NORMATIVO

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

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

- **Artículo 25 °.** *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*
- **Artículo 52 °.** *“El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.
El deporte y la recreación forman parte de la educación y constituyen gasto público social.
Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.”*
- **Artículo 53°.** *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad...”*
- **Artículo 57°.** *“La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.”*
- **Artículo 209°.** *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales*

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 10 de 50


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

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

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

- **Artículo 13°.** “*Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.*
- **Artículo 14°.** “*Finalidades del sistema de estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:*
 - a. *Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.*
 - b. *Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.*
 - c. *Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades; Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.”*

Artículo 18°. “*Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados”.*

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 11 de 50

- **Artículo 19°.** *“Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.*
- **ARTÍCULO 20.** *“Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.*

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

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

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


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

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

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

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

- **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.”*

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 12 de 50


- **Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*
 1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
 2. *Artísticos y culturales.*
 3. *Promoción y prevención de la salud.*
 4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
 5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

Parágrafo 1º. *“Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.*

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. *Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.”*


- **Artículo 2.2.10.3.** *“Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.”*
- **Artículo 2.2.10.6.** *“Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. “*

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 13 de 50

- **Artículo 2.2.10.7.** *“De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*
 1. *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
 2. *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
 3. *Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.*
 4. *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada*
 5. *Fortalecer el trabajo en equipo.*
 6. *Adelantar programas de incentivos...”*
- **Artículo 2.2.10.8.** *“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”.*

Así mismo el artículo 2.2.10.9, determina que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerá al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico.

- **Artículo 2.2.15.1** *“Día nacional del servidor público. Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público. El día 27 de junio de cada año no se constituirá como de vacancia.”*
- **Artículo 2.2.5.5.53.** *“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.”*

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 14 de 50

- **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 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 párrafo del artículo 36, dispone:

“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 15 de 50

el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.” En el Capítulo II, artículo 69, dispone que 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.


Este Decreto igualmente describe en el artículo 70 y siguientes, los programas de protección y servicios sociales que las entidades pueden ofrecer a todos los empleados y sus familias así:

A. Protección y Servicios Sociales, a través de los siguientes programas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- 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.

B. Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 16 de 50

- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.

Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, modificado por el Código General Disciplinario, en los numerales 4 y 5 del artículo 37 de los derechos de todo servidor público, 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 1857 de 2017 “por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones” 26 de julio de 2017. D.O. No. 50.306.


Ley 724 de 2001 "Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones". 27 de diciembre de 2001. D.O. No. 44.662.

Ley 1955 de 2019. “Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018- 2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”. 25 de mayo de 2019. D.O. No 50.964

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

Decreto 000370 de 2017, modificado por el Decreto 276 de 2021. “Por medio del cual se establece el sistema de capacitación y sistema de estímulos para los funcionarios públicos del nivel central departamental del Quindío”.

El Manual Específico de Funciones de la Gobernación del Quindío, adoptado mediante el Decreto 00119 de febrero de 2021, describe el propósito principal de la dirección de Talento Humano así: “... *Ejecutar la elaboración de planes, programas y proyectos para el desarrollo de capacidades y competencias laborales de los servidores públicos, su nivel de vida y el de su familia e incrementar los niveles de satisfacción, eficiencia y efectividad con su trabajo generando con ello un aumento en la productividad laboral*”.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 17 de 50

8. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

8.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES


El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Departamento del Quindío para la vigencia 2022, se formula de conformidad a la identificación, recolección y análisis, como resultado de la aplicación del instrumento de suministro de información primaria “*Encuesta de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos*” (ver anexo 2), la cual permitirá identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios del Centro Administrativo Departamental y su núcleo familiar; siendo estos los principales insumos para la elaboración del Plan y 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 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.

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

El diagnóstico general de necesidades, tiene como propósito, establecer las actividades que se desarrollaran durante la vigencia 2022, enmarcadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos.

Para la recolección de información se implementó una encuesta virtual personalizada, y se realizó la convocatoria a través de la circular No 00020 del 05 de enero del 2022, dirigida a los 352 funcionarios pertenecientes a la planta de la Administración Central Departamental, para lo cual se estableció como fecha límite de entrega el 12 de enero del mismo año. Para la consolidación y análisis de esta encuesta se cuenta con 113 encuestas diligenciadas por los funcionarios que participaron del proceso.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 18 de 50


En la siguiente tabla se puede observar el nivel de participación por Secretaría/Dependencia y el número de encuestas diligenciadas por los servidores públicos.

SECRETARÍA/DEPENDENCIA	No. DE ENCUESTAS DILIGENCIADAS
CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	2
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	2
OFICINA PRIVADA	4
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA	19
SECRETARÍA DE AGRICULTURA DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE	5
SECRETARÍA DE AGUAS E INFRAESTRUCTURA	4
SECRETARÍA DE CULTURA	2
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	6
SECRETARÍA DE FAMILIA	5
SECRETARÍA DE HACIENDA	10
SECRETARÍA DE INTERIOR	6
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	3
SECRETARÍA DE SALUD	27
SECRETARÍA DE TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO	3
SECRETARÍA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN	4
SECRETARÍA REPRESENTACION JUDICIAL Y DEFENSA DEL DEPARTAMENTO	5
SECRETARÍA TIC	6
TOTAL DE ENCUESTAS DILIGENCIADAS	113

Gráfico 1: Participación por Secretaría/Dependencia

Pregunta 1. ¿Con que frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar social laboral?

Semanal	Mensual	Trimestral	Semestral	Anual
29	55	21	5	3

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 19 de 50

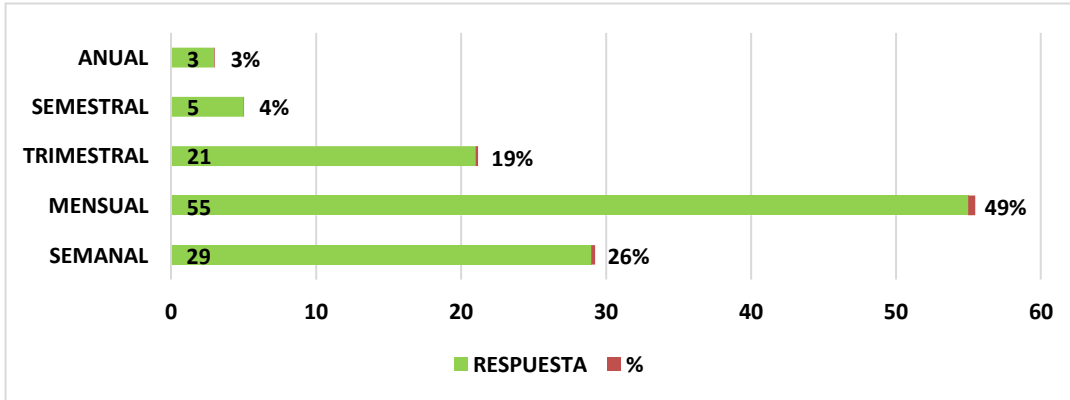


Gráfico 2: Frecuencia para realizar actividades de bienestar

- ❖ Según la gráfica 2; En cuanto a la frecuencia con la que se debe realizar las actividades de bienestar social laboral, el 49% de los Servidores expresan que mensualmente, un 26% semanal, otro 19% trimestral, un 4% semestral y el 3% anual.

Pregunta 2. ¿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
5	18	30	21	15	24

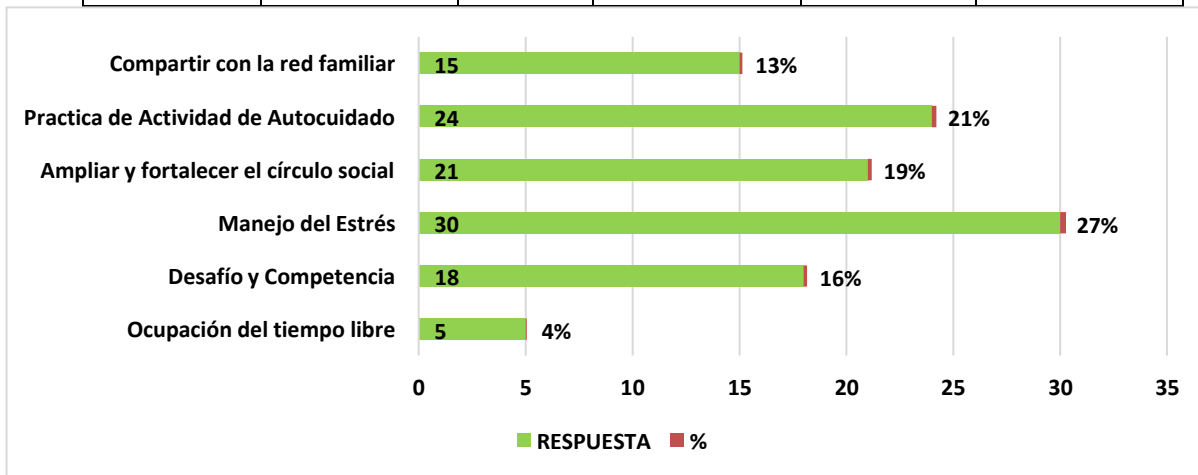



Gráfico 3: Motivos para participar en las actividades de bienestar social

- ❖ Según la gráfica 3; Se evidencia que los principales motivos por los cuales los funcionarios participarían en las actividades de Bienestar Social de la entidad corresponden al 27% el manejo del estrés, el 21% a la práctica de actividad de autocuidado y el 19% ampliar y fortalecer el círculo social; mientras que el 16% prefieren el desafío y la competencia, el 13% desea compartir con la red familiar y el 4% la ocupación del tiempo libre.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 20 de 50

Pregunta 3. ¿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
20	59	17	3	14

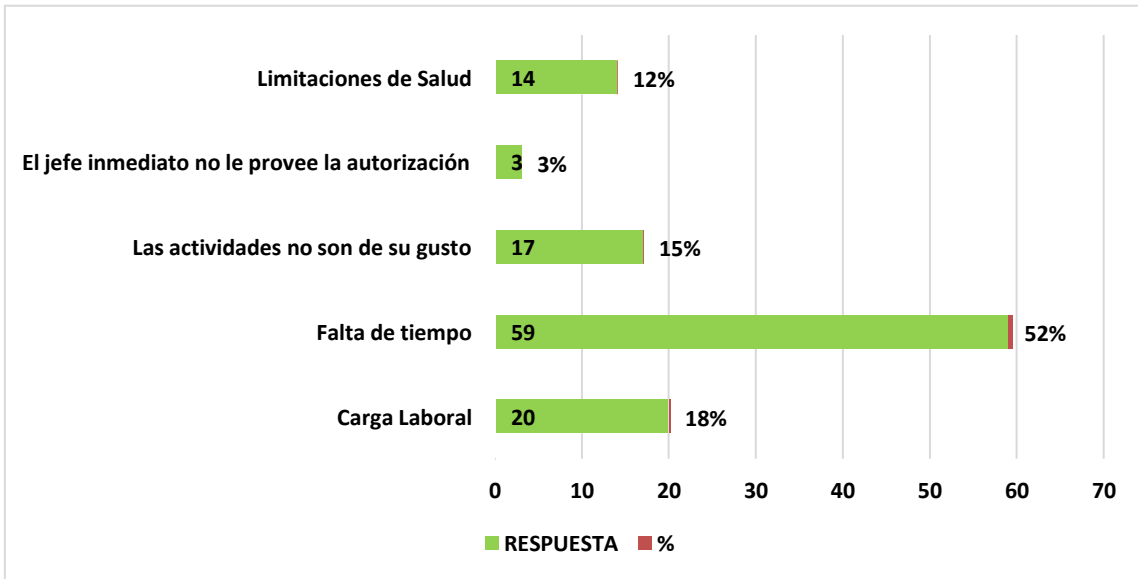



Gráfico 4: Motivos para no participar en las actividades de bienestar

❖ Respecto a la gráfica 4; Los Servidores no participarían en las actividades de bienestar social por falta de tiempo con un 52%, carga laboral 18%, también el 15% refieren que las actividades no son de su gusto y el 12% tienen limitaciones de salud, además que el 3% afirma que el jefe inmediato no le provee la autorización.

Pregunta 4. Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia

4.1 Promoción y prevención en salud

	1	2	3	4	5
SALUD ORAL	14	11	19	23	46
SALUD VISUAL Y AUDITIVA	8	8	13	27	57
PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, RESPIRATORIAS, CRÓNICAS, ENTRE OTRAS	6	9	16	22	60
APOYO PSICOLÓGICO, MANEJO DE ESTRÉS Y CANSANCIO EXTREMO	10	7	19	20	57

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 21 de 50

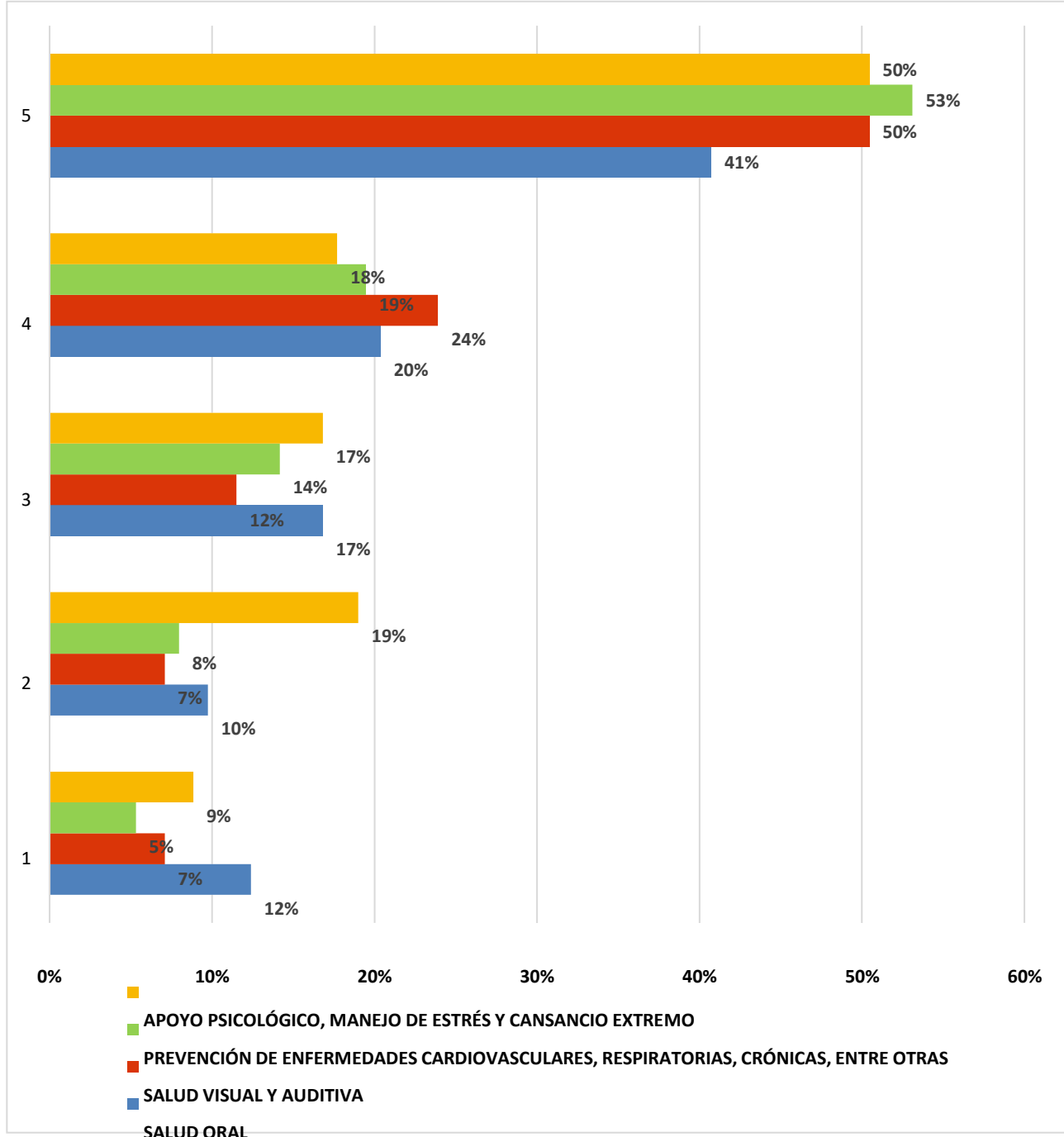



Gráfico 5: Promoción y prevención de la salud.

❖ Según la gráfica 5; En la promoción y prevención en la salud la prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras es la de mayor importancia con un 53%, mientras la salud visual y auditiva es importante con un 24%.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 22 de 50

4.2 Deportivas y recreativas.

	1	2	3	4	5
CREE PERTINENTE QUE SE ABRAN ESPACIOS DE ESPARCIMIENTO DEPORTIVO	1	5	8	10	33
QUÉ TAN IMPORTANTE CONSIDERA LA CELEBRACIÓN DE FECHAS Y EVENTOS ESPECIALES	0	2	4	11	41
CAMINATAS ECOLÓGICAS	2	3	11	7	34

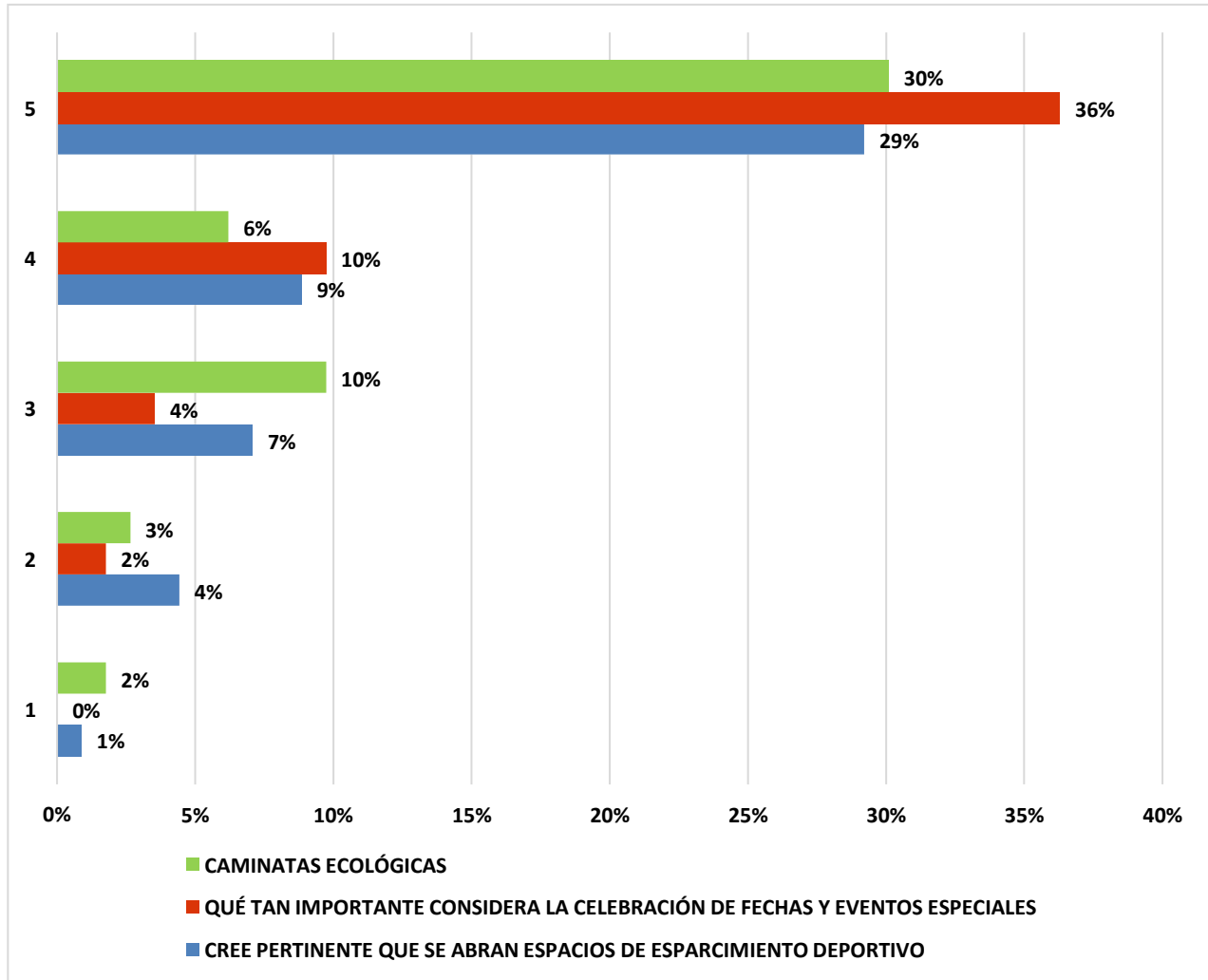



Gráfico 6: Deportivas y recreativas

- ❖ Respecto a la gráfica 6; los servidores consideran muy importante la celebración de fechas y eventos especiales con un 36%, seguida de caminatas ecológicas con un 30% y el 29% espacios de esparcimiento deportivo.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 23 de 50

4.3 Artísticas y culturales.

	1	2	3	4	5
LE INTERESA PRACTICAR ALGÚN CURSO DE MANUALIDADES DENTRO DE LA ENTIDAD	11	5	6	13	22
ESTARÍA INTERESADO (A) EN TOCAR ALGÚN INSTRUMENTO	19	7	7	8	16
ESTARÍA INTERESADO (A) EN FORTALECER SUS HABILIDADES EN LA COCINA	9	3	8	11	26
ESTARÍA INTERESADO (A) EN EL CANTO O EN EL BAILE	12	10	8	4	23

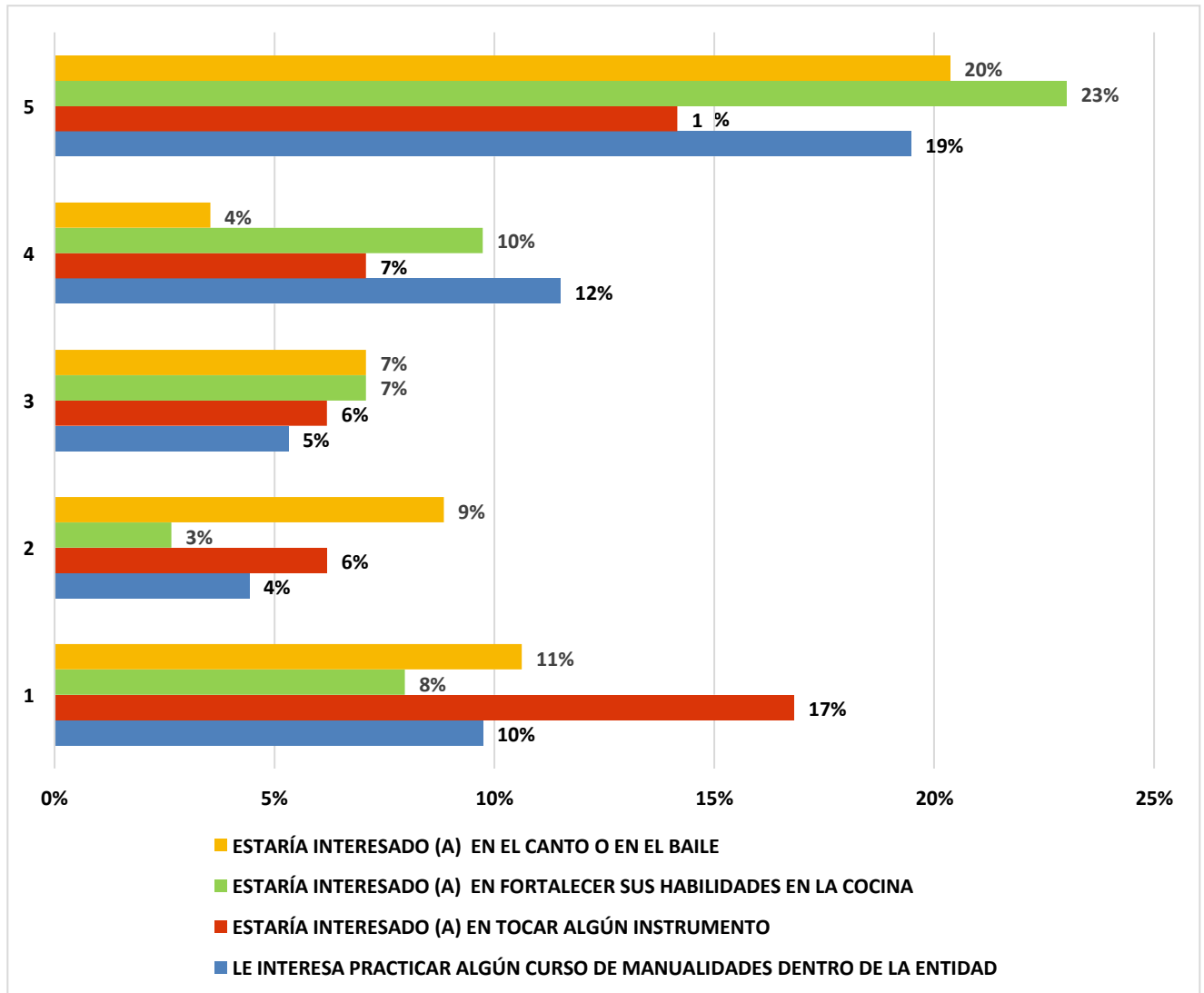



Gráfico 7: Artísticas y culturales

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 24 de 50

Pregunta 5. Marque con una equis (x) 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:

CAPACITACIONES	35
ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES	21
ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS	38
ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	35
ACTIVIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SER, DE CLIMA LABORAL, CULTURA ORGANIZACIONAL	34
ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN FAMILIAR	31

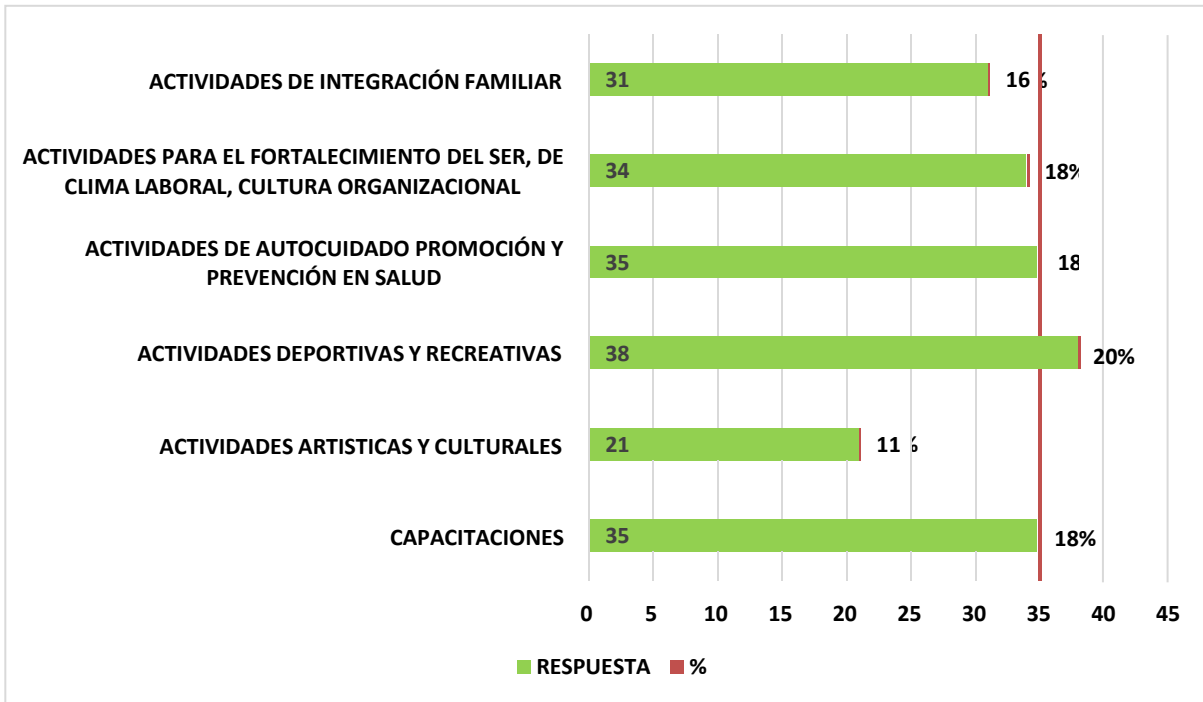



Gráfico 8: Temas prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público

- ❖ Según la gráfica 8; Los temas prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un Servidor Público son en un 20% las actividades deportivas y recreativas, seguida con un 18% de las actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional; junto con las actividades de autocuidado promoción y prevención de la salud. En contraste, con el 16% que prefiere las actividades de integración familiar y el 11% las actividades artísticas y culturales.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 25 de 50

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 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. EJES DEL PROGRAMA

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, se llevará a cabo a partir de la propuesta del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, entidades sostenibles” 2020-2022; y los resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar Social e Incentivos, con el propósito de mejorar la calidad de vida y fortalecer el bienestar de los servidores de la Administración Central Departamental y la mejora del clima laboral, que permita brindar una prestación de servicio efectiva y fomentar el óptimo desempeño en la entidad.

Para la elaboración del Plan se tienen en cuenta los siguientes ejes de intervención: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y de manera transversal la transformación digital.

8.4.1 EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

En este eje los servidores públicos enfrentaran la nueva forma de adaptación laboral, producto de los diferentes cambios que se están viviendo como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, como lo son; la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 26 de 50

8.4.1.1. Factores Psicosociales

En este componente se encuentran las actividades relacionadas con el desarrollo del sentido de pertenencia en los servidores públicos, la satisfacción de necesidades de ocio y esparcimiento que contribuyan al bienestar laboral y, a su vez, incrementen el rendimiento y fomenten un buen estado de salud y ánimo entre los servidores.

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


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

8.4.1.2. Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar

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

En cumplimiento a la normatividad vigente Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, se adopta acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles. Para ello, los servidores públicos que requieran este tipo de beneficios deberán solicitarlo a su jefe inmediato quien, en apego a las normas y procedimientos establecidos por la Gobernación del Quindío, podrá autorizar o negar la solicitud.

Además, En cumplimiento a lo dispuesto por Decreto 1740 de 1990 **“por el cual se establece la celebración del día del abuelo”**, y entendiendo la importancia que tendría este día para los servidores públicos, la Gobernación del Quindío realizara actividades a

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 27 de 50

los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos en el mes de agosto para que comparta con sus nietos, con la intención de acercarlos a su familia manteniéndolos motivados y con un equilibrio en las dimensiones de su vida.

También se facilitará una jornada para la celebración del día de la familia, con el propósito de que los servidores se integren y compartan con sus familias.

8.4.1.3. Calidad De Vida Laboral


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

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

8.4.1.3.1. Programa de Clima Organizacional

El programa de clima organizacional el cual corresponde al formato PR-SAD-05 establece acciones encaminadas a ofrecer estrategias que conserven y mejoren las relaciones labores, que fomenten la cultura organizacional de la entidad y a su vez contribuyan con el buen desarrollo de los procesos; identificando las dificultades existentes, en cuanto al desempeño, relaciones interpersonales, la eficacia, los elementos estructurales y los estilos de dirección; logrando así, determinar los factores que se deben fortalecer para obtener cambios organizacionales significativos.

Lo anterior, se diseñó con base a la aplicación y análisis de resultados de la "Encuesta de Clima Organizacional" dirigida a los servidores públicos del Centro Administrativo Departamental, donde se utilizó como herramienta de medición y análisis del clima organizacional la escala de clima organizacional (EDC0); ya que, esta abarca diversos ámbitos que se deben tener en cuenta en el momento de medir la percepción de las personas en cuanto al clima organizacional de la entidad.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 28 de 50

Así mismo, se enmarcan siete líneas de acción para la implementación del programa de clima organizacional, como lo son: el Sentido de pertenencia, claridad y coherencia en la dirección, relaciones interpersonales, retribución, disponibilidad de recursos, estilos de dirección y valores colectivos. Esto con el fin de generar un impacto positivo en los distintos factores y por ende una retroalimentación en el desarrollo de los procesos dentro de la entidad.

8.4.1.3.2. Programa para Pre pensionados


Este programa correspondiente al formato PR-SAD-04 está dirigido a los funcionarios públicos de la Gobernación del Departamento del Quindío que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, con el fin de prepararlos para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a esta nueva etapa, promoviendo la creación de diferentes espacios que les permita identificar o fortalecer diversas habilidades sociales, ocupar el tiempo libre, ejercitarse y cuidar la salud, recibir capacitaciones pertinentes a las necesidades del ciclo vital, alternativas ocupacionales y de inversión; con la finalidad de brindar las herramientas esenciales para afrontar reducir los posibles cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su pensión.

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

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

8.4.1.3.3. Estrategia Salario Emocional

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 29 de 50

8.4.1.3.4. Plan De Incentivos

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

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

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

- Reconocimiento al mejor empleado de carrera administrativa de la gobernación del Quindío y mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral para la vigencia contemplada entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022.
- Difusión de ofertas de formación en diferentes niveles educativos para los funcionarios de la Administración Departamental.
- Los demás incentivos que otorga la ley para los empleados públicos, por ejemplo, los permisos, encargos, salario emocional, entre otros.


8.4.2. EJE DE SALUD MENTAL

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

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

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 30 de 50

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 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. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondiente al formato PL-SAD-07 VERSIÓN CINCO (05) 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.

Por lo anterior es importante mencionar que la salud laboral de los funcionarios, es uno de los componentes más importantes de bienestar, por lo cual se trabajará de manera transversal con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Departamento del Quindío.

El cual estará enfocado en los siguientes temas:

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 31 de 50

8.4.3. EJE DE CONVIVENCIA SOCIAL

En este componente hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con el fomento de la inclusión, el respeto, la diversidad, la equidad, entre otros; que favorezcan a la construcción de un buen ambiente laboral con espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.

A través de sensibilizaciones enfocadas a la inclusión, vulneración de derechos, la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso del poder con la intención de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos

Por lo anterior, se tendrá cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.


Teniendo en cuenta las características propias de cada entidad, la dirección de talento humano realizara sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.

8.4.4. EJE DE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

En este componente se establece la importancia de realizar alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos de este plan, para lo cual, se abordará la coordinación interinstitucional.

La coordinación interinstitucional se realizará con la colaboración entre entidades públicas por medio de convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente plan.

El Departamento Administrativo de la Función Pública elaboró una estrategia para apoyar los programas de bienestar de las diferentes entidades del Estado Colombiano, para lo cual creó el Programa “Servimos”, Bienestar para quienes sirven al País. Esta iniciativa busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de alianzas con

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 32 de 50


entidades públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Actualmente, Servimos cuenta con seis (06) líneas de servicio, educación, seguros, salud y bienestar, veteranos, turismo y recreación y cultura y medio ambiente, en cada una de estas líneas se encuentran entidades aliadas que ofrecen beneficios a los servidores públicos.

El “Programa Servimos” ha consolidado las siguientes alianzas que forman parte de esta estrategia, y que se describen a continuación:

ENTIDADES	
SOCIEDAD HOTELERA TEQUENDAMA	MINA DE SAL DE NEMOCÓN
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS	SENA
CENTRO DERMATOLÓGICO FEDERICO LLERAS ACOSTA – ESE	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP
ICETEX	PANACA
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP	CENTRO DERMATOLÓGICO FEDERICO LLERAS ACOSTA - ESE
INSTITUTO DE TURISMO DE PAIPA	SOCIEDAD HOTELERA TEQUENDAMA
IMF BUSINESS SCHOOL	UNIEMPRESARIAL
COLPENSIONES	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS
CATEDRAL DE SAL DE ZIPAQUIRÁ	EUDE – EUROPEAN BUSINESS SCHOOL
SENA	MINA DE SAL DE NEMOCÓN
PREVISORA SEGUROS S.A.	BANCO DE LA REPUBLICA – MUSEO DEL ORO
UNIR – LA UNIVERSIDAD EN INTERNET	INSTITUTO NACIONAL PARA SORDOS - INSOR
SATENA	INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS - INCI
ICETEX	UCAM – UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MURCIA
PANACA	INSTITUTO CARO Y CUERVO
MINISTERIO DEL DEPORTE	UOC – UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA
ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL	

Es de anotar, que cada programa y cada alianza funciona de manera diferente para servidores, contratistas y su núcleo familiar, para conocer la información de cada uno de estos beneficios lo invitamos a visitar el micrositio, a través del siguiente link: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>, allí podrá consultar el beneficio recibido.

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 33 de 50

8.4.5 EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

A través del tiempo y en atención al momento coyuntural por el que atraviesa el mundo, se ha generado una adaptación urgente en las organizaciones a nivel tecnológico, es así como en la Gobernación del Quindío se ha realizado una transformación digital como un reto inmediato hacia una entidad pública inteligente, aplicando nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo, en este caso especial, buscando el bienestar de los funcionarios, facilitando los procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar.

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

Dichas herramientas informáticas transversales a la entidad, permiten por medio de la caracterización tener mayor cantidad de información sobre sus Servidores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar. Cabe resaltar que estas acciones van acompañadas de estrategias que se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos teniendo una comunicación oportuna de cambios y novedades que impacten a la administración.


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:

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 34 de 50

8.5.1.2. Evaluación de Eficacia:

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

INDICADOR	¿QUÉ EVALUAR?	FORMULA DEL INDICADOR
Cobertura	Permite medir que porcentaje de servidores participaron de las actividades programadas en el plan de bienestar social e incentivos	(Número de Servidores Públicos que participan de las actividades del Plan de Bienestar Social/Número total de Servidores Públicos inscritos en las actividades de Plan de Bienestar social) x 100

8.5.1.3. Evaluación de Calidad:


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	(No. De Servidores Públicos satisfechos con el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos/Número total de Servidores Públicos encuestados) x 100

8.5. FINANCIACIÓN

La financiación del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, es asumida por la Gobernación del Departamento del Quindío a través del rubro presupuestal 0304-2.1.2.02.02.009.06.09.09.00-20 denominado "*Plan de bienestar e incentivos*", el rubro 0304-2.1.2.02.02.009.06.05.01.01-20 denominado "*Servicios de promoción de recreación, deportes y eventos deportivos*" y el rubro 0304-2.1.2.02.02.009.02.09.02.00-20 denominado "*Servicios de apoyo educativo*"; todos los rubros presupuestales están inmersos dentro de la ejecución presupuestal bajo la responsabilidad de la Secretaría Administrativa.

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

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 35 de 50

8.6. PLAZO DE EJECUCIÓN

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos será desarrollado durante la vigencia 2022, en el Centro Administrativo Departamental del Quindío.

8.7. DIVULGACIÓN

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


8.8. 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 2023 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.


9. REGISTROS

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


	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 36 de 50

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Alcaldía de Medellín. (2015). *Plan Institucional de Incentivos*. Medellín.
- Camargo Salas, F., Ardila Cubides, S., Escobar Castro, A., Martínez Osorio, N. Y Martínez Corena, M. (2020). *Programa Nacional De Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES”*. Recuperado el 10 de diciembre del 2021. Departamento Administrativo de la Función Pública. [de:file:///C:/Users/Johan/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/3/Attachments/Programa%20Nacional%20de%20Bienestar%20Social%202020-2022\[4334\].pdf](de:file:///C:/Users/Johan/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/3/Attachments/Programa%20Nacional%20de%20Bienestar%20Social%202020-2022[4334].pdf)
- 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: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 37 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>

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 38 de 50

11. ANEXOS

Anexo 1. Circular Encuesta de necesidades para el programa de bienestar social e incentivos vigencia 2022.

	 Secretaría Administrativa Gobernación del Quindío	
---	---	---

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
CIRCULAR No. S.A. 60.07.01- 01451
DICIEMBRE 28 DE 2021

PARA: SECRETARIOS DE DESPACHO, ASESORES, DIRECTORES, JEFES DE OFICINA, FUNCIONARIOS DEL NIVEL CENTRAL DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO

DE: DIRECCIÓN TALENTO HUMANO

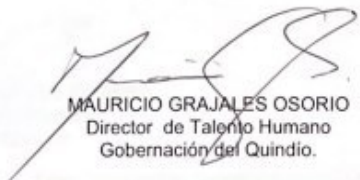
ASUNTO: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA PARA PREPENSIONADOS VIGENCIA 2021-2022

Dando cumplimiento a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y de conformidad a lo establecido en el Plan de Bienestar Social e Incentivos; la Dirección de Talento Humano de la Secretaría Administrativa, se permite remitir la **Encuesta de satisfacción del Programa para Prepensionados**; con el fin de evaluar la satisfacción de Servidores Públicos Prepensionados sobre la implementación de dicho Programa.


La encuesta estará disponible hasta el día viernes 7 de enero de la presente vigencia para ser diligenciada a través del siguiente Link: <https://forms.gle/adfMdV3WzrJevjde6>.

¡Esperamos contar con la participación de todos los Servidores Públicos Prepensionados de la Administración Central Departamental!

Cordialmente,



MAURICIO GRAJALES OSORIO
 Director de Talento Humano
 Gobernación del Quindío.

Proyecto/Elaboró: Tatiana Torres Jiménez - Contratista - Dirección de Talento Humano

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 39 de 50

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

FECHA:					
ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022 SECRETARÍA ADMINISTRATIVA - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO					
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 DEL FUNCIONARIO					
SECRETARÍA/DEPENDENCIA					
TIPO DE CONTRATACIÓN					
CATEGORÍAS A EVALUAR: Promoción y prevención en salud, actividades artísticas y culturales, deportivas y recreativas, educación y relaciones humanas.					
1. ¿CON QUE FRECUENCIA LE GUSTARÍA QUE SE REALIZARAN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL?					
SEMANTAL	MENSUAL	TRIMESTRAL	SEMESTRAL	ANUAL	
2. ¿POR CUAL DE ESTOS MOTIVOS PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?					
OCUPACIÓN DEL TIEMPO LIBRE:	DESAFÍO Y COMPETENCIA:	MANEJO DEL ESTRÉS:	AMPLIAR Y FORTALECER EL CIRCULO SOCIAL:	COMPARTIR CON LA RED FAMILIAR:	
3. ¿POR CUAL DE ESTOS MOTIVOS NO PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?					
CARGA LABORAL: _____	FALTA DE TIEMPO: _____	LAS ACTIVIDADES NO SON DE SU GUSTO:	EL JEFE INMEDIATO NO LE PROVEE LA AUTORIZACIÓN: _	LIMITACIONES DE SALUD: _____	
RESPONDA EL SIGUIENTE CUESTIONARIO CALIFICANDO SU RESPUESTA DE 1 A 5. SIENDO 1 LA OPCIÓN MENOS PREFERIDA Y 5 LA DE SU MAYOR PREFERENCIA					
4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD					
1 2 3 4 5					
SALUD ORAL					
SALUD VISUAL Y AUDITIVA					
JORNADAS DE VACUNACIÓN					
PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, RESPIRATORIAS, CRÓNICAS, ENTRE OTRAS					
APOYO PSICOLÓGICO, MANEJO DE ESTRÉS Y CANSANCIO EXTREMO					
5. ARTÍSTICAS Y CULTURALES					
1 2 3 4 5					
ESTARÍA INTERESADO (A) EN PRACTICAR ALGÚN CURSO DE MANUALIDADES DENTRO DE LA ENTIDAD					
ESTARÍA INTERESADO (A) EN APRENDER A TOCAR ALGUN INSTRUMENTO					
ESTARÍA INTERESADO (A) EN REALIZAR CLASES DE CULINARIA					
ESTARÍA INTERESADO (A) EN ASISTIR A CLASES DE DANZAS					
6. DEPORTIVAS Y RECREATIVAS					
1 2 3 4 5					
ESPACIOS DE ESPARCIMIENTO DEPORTIVO					
CELEBRACIÓN DE FECHAS Y EVENTOS ESPECIALES					
CAMINATAS ECOLÓGICAS					
7. MARQUE CON UNA EQUIS (X) 4 DE LOS SIGUIENTES TEMAS QUE USTED CONSIDERE PRIORITARIOS PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022					
CAPACITACIONES					
ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS					
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES					
ACTIVIDADES DE AUTOCAUIDADO PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD					
ACTIVIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SER, DE CLIMA LABORAL, CULTURA ORGANIZACIONAL					
ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN FAMILIAR					
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN, SU OPINION ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS!					

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 40 de 50

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

CRONOGRAMA														
1 EJE: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL														
1. FACTORES PSICOSOCIALES														
ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	POBLACIÓN OBJETIVO	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
Capacitación de Bienestar emocional y productividad		Servidores públicos												
Danzika (aeróbico coreográfico)		Servidores públicos, núcleo familiar												
Rumba terapia (martes y jueves, de 5 y de 6. Cuarto piso)		Servidores públicos												
Juegos Nacionales	\$11,310,000; 15,000,000; 124,000,000	Servidores públicos												
Caminatas ecológicas "Tú y yo recorriendo el Quindío"		Servidores públicos												
Semilleros	\$ 5,000,000	Servidores públicos, núcleo familiar												
Curso de cocina		Servidores públicos												
Actividades culturales y artísticas: Picnic Literario, trueque de libros y talleres de Manualidades.		Servidores públicos, núcleo familiar												
Actividades deportivas		Servidores públicos, núcleo familiar												
Actividades de Bienestar Espiritual: Yoga, Meditación.		Servidores públicos, núcleo familiar												
Adecuación de una sala de esparcimiento	\$30,000,000	Servidores públicos												



PLAN

Código: PL-SAD-04

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 03

Fecha: 24/01/2022

Página 41 de 50

2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	POBLACIÓN OBJETIVO	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
Horarios Flexibles para servidores públicos (Políticas de Calidad de vida a ejecutar todo el año de acuerdo con lineamientos del gobierno)		Servidores públicos												
Día del abuelo		Servidores públicos, núcleo familiar												
Comparto con mi familia		Servidores públicos, núcleo familiar												
Jornada recreativa hijos de funcionarios		Servidores públicos, núcleo familiar												
Día del Niño		Servidores públicos, núcleo familiar												
Consiento a mi mascota - encuentro de mascotas		Servidores públicos												



PLAN

Código: PL-SAD-04

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 03

Fecha: 24/01/2022

Página 42 de 50

3. CALIDAD DE VIDA LABORAL														
ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	POBLACIÓN OBJETIVO	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
Celebración día del Amor y la amistad		Servidores públicos												
Celebraciones fechas especiales: día del servidor público, Conmemoración del día internacional de la mujer, día de la secretaria, del conductor y también reconocer las profesiones u oficios.		Servidores públicos												
Colombia cómprate tu emprendimiento y celebra el día del trabajo decente		Servidores públicos												
Encuentro de pensionados		Ex Servidores públicos en calidad de pensionados												
Actividades programa para prepensionados (De acuerdo a la programación del programa)	\$ 5,000,000	Servidores públicos												
Salario emocional		Servidores públicos												
Turnos compensados (De acuerdo con programación de la Circular que se emita en la Entidad para Semana Santa y Fin de Año)		Servidores públicos												
Jornada de integración laboral		Servidores públicos												
Actividades Programadas Clima Organizacional (De acuerdo a la programación del programa)	\$ 10,000,000	Servidores públicos												



PLAN

Código: PL-SAD-04

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 03

Fecha: 24/01/2022

Página 43 de 50

Encuentro de pensionados		Ex Servidores públicos en calidad de pensionados												
Actividades programa para prepensionados (De acuerdo a la programación del programa)	\$ 5,000,000	Servidores públicos												
Salario emocional		Servidores públicos												
Turnos compensados (De acuerdo con programación de la Circular que se emita en la Entidad para Semana Santa y Fin de Año)		Servidores públicos												
Jornada de integración laboral		Servidores públicos												
Actividades Programadas Clima Organizacional (De acuerdo a la programación del programa)	\$ 10,000,000	Servidores públicos												



PLAN

Código: PL-SAD-04

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 03

Fecha: 24/01/2022

Página 44 de 50

PLAN DE INCENTIVOS														
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS														
ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	POBLACIÓN OBJETIVO	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
Uso de la bicicleta (Otorgar el incentivo de medio día de permiso a los funcionarios que cumplan los parametros establecidos en la norma, no podrá ser acumulabe)		Servidores públicos												
Día del Servidor Público		Servidores públicos												
Reconocimiento a los mejores funcionarios de carrera administrativa por su buen desempeño laboral	\$ 12,000,000	Servidores públicos												



PLAN

Código: PL-SAD-04

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 03

Fecha: 24/01/2022

Página 45 de 50

2 EJE: SALUD MENTAL

ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	POBLACIÓN OBJETIVO	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
El arte de la respiración		Servidores públicos												
Actividades del programa de seguridad social integral		Servidores públicos												
Actividades SST (De acuerdo a la programación del programa.)		Servidores públicos												

3 EJE: CONVIVENCIA SOCIAL

1, FOMENTO DE LA INCLUSION, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

Promover la inclusión laboral, diversidad y equidad (De acuerdo a disponibilidad de agenda de la Consejería Presidencial de la Equidad para la Mujer)		Servidores públicos												
---	--	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER

Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder		Servidores públicos												
--	--	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



PLAN

Código: PL-SAD-04

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 03

Fecha: 24/01/2022

Página 46 de 50

4 EJE: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES


ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	POBLACIÓN OBJETIVO	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
Servimos		Servidores públicos, núcleo familiar												
Ferías de vivienda		Servidores públicos												
Convenios empresariales que permitan acceder a diferentes beneficios.		Servidores públicos												
Convenios con gimnasios		Servidores públicos												

5 EJE: TRASFORMACIÓN DIGITAL

Actualización de redes y sistemas de información (De acuerdo a las fechas de las actividades programadas en este cronograma)		Servidores públicos												
---	--	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--


Total, presupuesto asignado

\$ 212.486.667

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 47 de 50

Anexo 4. Cronograma de actividades Programa para prepensionados.

ACTIVIDAD	2021												2022												2023											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	N	E	A	B	A	U	U	G	E	C	O	I	N	E	A	B	A	U	U	G	E	C	O	I	N	E	A	B	A	U	U	G	E	C	O	I
Diseño del programa																																				
Identificar los Servidores Públicos prepensionados a través de la "Caracterización de Talento Humano"																																				
Socialización y divulgación																																				
ASPECTOS PSICOSOCIALES																																				
Elaboración del Proyecto de Vida																																				
Capacitar en estrategias para afrontar el cambio																																				
Ejecución de talleres sobre Comunicación Asertiva y relaciones interpersonales																																				
Desarrollo de talleres sobre habilidades Sociales																																				
Desarrollo de talleres que favorezcan Competencias ocupacionales y emprendimiento																																				
HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE																																				
Realizar capacitaciones y talleres lúdicos sobre alimentación saludable, actividad física, autocuidado, equilibrio mental y espiritual, entre otros temas de interés																																				
RECREACIÓN Y ESPARCIMIENTO																																				

	PLAN	Código: PL-SAD-04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 Fecha: 24/01/2022
		Página 49 de 50

Anexo 5. Cronograma de Actividades Programa de Clima Organizacional.

Actividad	2021												2022												
	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C	
APLICACIÓN ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL																									
INFORME DE RESULTADOS																									
DISEÑO DEL PROGRAMA																									
SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN																									
SENTIDO DE PERTENENCIA																									
AMOR POR EL EDIFICIO																									
DALE LIKE A TÚ SECRETARÍA																									
FERIA DE SERVICIOS INTERNA																									
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN																									
JORNADA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN																									
MANUAL DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN																									
DIVULGACIÓN DE LAS CAPACITACIONES																									
RELACIONES INTERPERSONALES Y VALORES COLECTIVOS																									
APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD																									
RECONOCIMIENTO																									
PERSONAJE DE LA SEMANA																									
ASPECTOS FISICOS Y AMBIENTALES																									
INSPECCIÓN PUESTOS DE TRABAJO																									
REUBICACIÓN DE ELEVA MONITORES Y DESCANSA PIES																									
CAPACITACIONES RIESGO ERGONÓMICO																									
ESTILOS DE DIRECCIÓN																									
CAPACITACIONES DE LIDERAZGO																									



PLAN

Código: PL-SAD-04

**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS**

Versión: 03

Fecha: 24/01/2022

Página 50 de 50

ROBERTO JAIRÓ JARAMILLO CARDENAS
Gobernador del Departamento del Quindío

JOHN HAROLD VALENCIA RODRÍGUEZ
Secretario Administrativo

MAURICIO GRAJALES OSORIO
Director de Talento Humano

Elaboró: Katherine Suárez González-Contratista-Dirección de Talento Humano ^{kat}
Tatiana Lucía Torres Jiménez-Contratista- Dirección de Talento Humano ^{Tat}

Revisión Jurídica: Luz Amparo Jiménez Villarraga- Abogada Contratista Talento Humano ^{Luz}
Juan Camilo Aguirre - Abogada Contratista Talento Humano ^{JCA}
Anlly Lesmes - Abogada Contratista Talento Humano ^{AL}

Revisó: Mauricio Grajales Osorio - Director Talento Humano ^{MO}

ELABORACION	REVISION	APROBACIÓN
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Erika García Cubillos	Mauricio Grajales Osorio	John Harold Valencia Rodríguez
Cargo: Profesional Universitaria	Cargo: Director Talento Humano	Cargo: Secretario Administrativo