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

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO




PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

SECRETARIA ADMINISTRATIVA


DIRECCION DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2020

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


CONTENIDO

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

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

INDICE DE TABLAS

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

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

1. NOMBRE DEL PROCESO

GESTION ADMINISTRATIVA

2. NOMBRE DEL SUBPROCESO

TALENTO HUMANO

3. ALCANCE

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


4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la Gobernación del departamento del Quindío, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, mediante el desarrollo integral de planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

4.2. Objetivos Específicos

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


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

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

5. GENERALIDADES

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

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

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

esfuerzo y compromiso.

De igual forma, el programa permite el incremento en la generación de una cultura organizacional conformada por funcionarios vinculados a la Administración Departamental de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Provisionalidad, mediante el desarrollo de actividades basadas en la motivación y felicidad tanto individual como colectiva, que impacten de manera positiva al cumplimiento de las metas establecidas dentro del Plan de Desarrollo Departamental “*Tú y Yo Somos Quindío*” vigencia 2020-2023.

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


6. DEFINICIONES

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

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

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

Bienestar Laboral: Proceso permanente enfocado a crear, mantener y fortalecer las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento

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

de su nivel de vida y el de su familia; buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece el talento humano a quienes lo requieren.

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


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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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


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

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

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

(Art. 123)

Talento Humano: Conjugación de conocimientos, habilidades, capacidades,

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

motivaciones y actitudes puestas en práctica por una persona o grupos de personas comprometidas que alcanzan resultados positivos en una Organización y entorno determinado.

7. MARCO NORMATIVO

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

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

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

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


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

Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo;

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

irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.


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

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

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

Artículo 14. Finalidades del sistema de estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

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

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

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

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

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


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

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

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

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

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

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

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


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

(Decreto 1227 de 2005, artículo 69).

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

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

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

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

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

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


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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. DESCRIPCION DEL PLAN


8.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

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

- Deportes, recreación y vacaciones.
- Arte y Cultura.
- Promoción y prevención de la salud.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

8.2. BENEFICIARIOS

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos está orientado a todos los servidores de la Gobernación del departamento del Quindío, incluidas sus familias

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

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

8.3. RESPONSABLE

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

8.4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

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

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


8.4.1. Área de Calidad de Vida Laboral

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

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

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

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

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

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

Por tanto, para el presente plan esta área incluye:

8.4.1.1. Clima Laboral

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

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