



RESOLUCIÓN No. **041**
(3 0 ENE 2026)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO - VIGENCIA 2026

otorgar, de acuerdo con los recursos institucionales disponibles y lo previsto en la Constitución y la ley.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 señala que el otorgamiento de incentivos se fundamentará en la evaluación del desempeño laboral de los empleados y en la evaluación de los resultados de los equipos de trabajo, considerando la calidad del servicio, la eficiencia y el impacto en el mejoramiento institucional.

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015 establece que cada entidad deberá definir el procedimiento para la selección de los mejores empleados y equipos de trabajo, así como los criterios para dirimir los empates, y que, en caso de insuficiencia presupuestal, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Que el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998 prevé la posibilidad de organizar planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, dirigidos a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el artículo 37 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades públicas deberán apropiar anualmente los recursos presupuestales necesarios para el cumplimiento efectivo de las obligaciones derivadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten.

Que, en cumplimiento de la normatividad vigente, el Área de Gestión Humana de la Gobernación del Putumayo realizó el diagnóstico institucional para la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos correspondiente a la vigencia 2026, incluyendo la identificación de necesidades y expectativas de los servidores públicos, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015.

Que el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y de sus familias, fortalecer su compromiso institucional y motivar el desempeño eficaz, mediante la implementación de programas orientados al acompañamiento emocional, el reconocimiento, el esparcimiento y la integración cultural y familiar.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos – Vigencia 2026 de la Gobernación del Putumayo, contenido en el documento anexo que hace parte integral del presente acto administrativo y consta de treinta y cuatro (34) folios.

ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley 1960 de 2019, todos los empleados de la Gobernación del Putumayo, sin distinción del tipo de



RESOLUCIÓN No. **041**
(3 0 ENE 2026)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO - VIGENCIA 2026

El Secretario de Gobierno Departamental, LUIS FERNANDO PALACIOS ALOMIA, delegado con funciones de Gobernador del Putumayo, según Decreto No. 020 de 28 de enero de 2026, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 305 de la Constitución Política, el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017, y

CONSIDERANDO

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, en sus artículos 18 y 19, estableció el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y dispuso que las entidades públicas están obligadas a organizar anualmente programas de bienestar social e incentivos, con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos, y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispuso que, 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 que regulan la materia.

Que la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3°, modificó el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998, estableciendo que los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, conforme a las necesidades institucionales y a la disponibilidad presupuestal.

Que el artículo 37 de la Ley 1952 de 2019 reconoce como derechos de los servidores públicos, entre otros, participar en los programas de bienestar social, así como disfrutar de estímulos e incentivos, de conformidad con las disposiciones legales y convencionales vigentes.

Que el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.1, dispuso que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso institucional de sus empleados, los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018, establece que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias programas de bienestar relacionados con actividades deportivas, recreativas y vacacionales; artísticas y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal orientada al bienestar; y promoción de programas de vivienda, en coordinación con las entidades competentes.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 dispone la obligación de adoptar anualmente el Plan de Incentivos Institucionales, en el cual se definirán los incentivos no pecuniarios a



RESOLUCIÓN No. **041**
(30 ENE 2026)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO - VIGENCIA 2026

vinculación laboral, tienen derecho a acceder a los programas de bienestar social contenidos en el plan adoptado, atendiendo a la disponibilidad presupuestal. En caso de limitación de recursos, se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

ARTÍCULO TERCERO: La ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos estará sujeta a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la vigencia fiscal respectiva.

ARTÍCULO CUARTO: PUBLICAR el presente acto administrativo en la página web institucional y remitir copia a la Secretaría de Servicios Administrativos y al Área de Gestión Humana para lo de su competencia.

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Mocoa, a los **30 ENE 2026**

LUIS FERNANDO PALACIOS ALOMIA

Secretario de Gobierno Departamental

Delegatario con funciones de Gobernador del Putumayo

Según Decreto No. 020 de 28 de enero de 2026

Elaboró	Mario Fernando Pérez Rosero	Profesional Universitario (E)	Oficina Gestión Humana
Revisó	Jairo Favián Rosero Vallejo	Secretario de Despacho	Sec. Servicios Administrativos
Revisó	Cesar Fernando Pulido Montenegro	Profesional Especializado (E)	Oficina Gestión Humana
Revisó:	Plinio Mauricio Rueda	Jefe de Oficina	Oficina Asesora Jurídica
Revisó:	Iriz Natalia Pantoja Otero	Profesional Jurídico Especializado	Despacho del Gobernador



GOBERNACIÓN DEL
PUTUMAYO
NIT. 800.094.164-4

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS - VIGENCIA 2026

**Secretaría de Servicios Administrativos
Área de Gestión Humana
Gobernación del Putumayo**



Enero de 2026



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

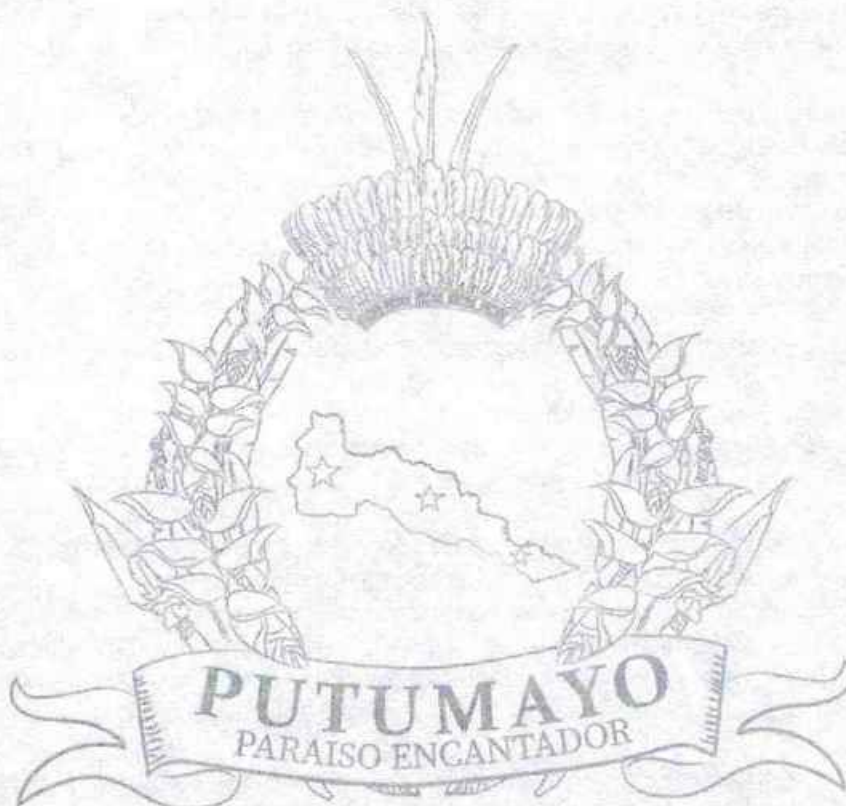
1. MARCO NORMATIVO	5
2. PROPÓSITO DEL PLAN.....	6
3. OBJETIVOS.....	6
3.1. OBJETIVO GENERAL	6
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	6
4.1. BENEFICIARIOS DE ACTIVIDADES DE ESTÍMULOS.....	7
4.2. BENEFICIARIOS DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.....	7
5. DEFINICIONES	7
6. OBLIGACIONES.....	8
6.1. DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	8
6.2. DE LA GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO.....	8
7. IDENTIFICACIÓN DE LAS PREFERENCIAS E INTERESES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN MATERIA DE BIENESTAR	8
8. BIENESTAR SOCIAL.....	18
8.1. SISTEMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	19
8.1.1. Programas en el área deportiva, recreativa y vacacional.....	19
8.1.2. Actividades artísticas culturales y de Interés General y de Integración Familiar.....	19
8.1.3. Promoción y Prevención de la Salud	20
8.1.4. Capacitación Informal en Artes y Artesanías u Otras Modalidades.....	20
8.1.5. Promoción de Vivienda.....	21
9. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.....	21
9.1. OBJETIVOS DEL SST	22
9.1.1. Objetivo General	22
9.1.2. Objetivos Específicos	22
9.1.3. Políticas	22
10. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	23
10.1. CLIMA, CULTURA Y COMPETITIVIDAD	23
10.2. CONVIVENCIA INSTITUCIONAL.....	23
10.3. PLAN DE PREPARACIÓN PARA RETIRO DEL SERVICIO Y DE PRE PENSIONADOS.....	24
10.4. PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	24
10.4.1. Requisitos para Acceder a Incentivos	25
10.4.2. Selección de Mejores Empleados	25
11. PLAN DE ESTÍMULOS.....	26
11.1. INCENTIVO DE LA EDUCACIÓN FORMAL DE EMPLEADOS.....	26
11.2. PERMISOS LABORALES PARA ESTUDIOS DE EDUCACIÓN FORMAL.....	26
11.3. INCENTIVO NAVIDEÑO PARA HIJOS MENORES DE 12 AÑOS.....	26
11.4. SALARIO EMOCIONAL	26
11.4.1. Cumpleaños de los Funcionarios.....	26
11.4.2. Flexibilidad para Madres y Padres de Familia	26
11.4.3. Flexibilidad en Jornada Laboral.....	26



GOBERNACIÓN DEL
PUTUMAYO

NIT. 800.094.164-4

11.4.4	Prácticas deportivas semanales	27
11.4.5	Día de la familia:.....	27
11.4.6	Incentivo por años de prestación de servicio:	27
12.	PRESUPUESTO	27
13.	PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES	28
14.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION	29





INTRODUCCIÓN

Las servidoras y los servidores públicos constituyen el elemento más valioso de las instituciones del Estado, en tanto su labor resulta determinante para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la adecuada prestación del servicio y la materialización de los fines esenciales del Estado.

En este contexto, el bienestar social de los servidores públicos en Colombia, y particularmente en los entes territoriales, adquiere una relevancia fundamental debido a su incidencia directa en la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía. La garantía de condiciones laborales dignas, el acceso a programas de promoción y prevención en salud, la formación y capacitación permanente, así como la existencia de entornos laborales adecuados, contribuyen significativamente a mejorar la calidad de vida de los servidores, fortaleciendo a su vez su compromiso, eficiencia y sentido de pertenencia institucional.

De igual manera, los planes de incentivos cumplen un papel estratégico al reconocer y estimular el desempeño de los servidores públicos, favoreciendo la motivación, el desarrollo del talento humano y su permanencia en el sector público. Dichos incentivos pueden materializarse a través de diversos estímulos, reconocimientos institucionales, oportunidades de ascenso, programas de capacitación y beneficios adicionales, tales como salario emocional y educación, entre otros.

Para los entes territoriales, resulta indispensable la formulación e implementación de políticas de bienestar e incentivos que respondan a las particularidades sociales, económicas y culturales de cada región. Esto permite atender de manera pertinente las necesidades locales y propiciar condiciones laborales que faciliten a los servidores públicos el pleno desarrollo de sus capacidades y el óptimo desempeño de sus funciones.

En la presente vigencia, la Gobernación del Putumayo, a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos, orienta sus acciones al fortalecimiento continuo de los ejes definidos en el Plan Nacional de Bienestar, mediante la adopción y ejecución de actividades alineadas con este plan nacional. Así mismo, el Plan incorpora las observaciones y necesidades identificadas por los servidores públicos a través de la encuesta de diagnóstico, así como las buenas prácticas derivadas del análisis de planes de bienestar de otras entidades del orden nacional y territorial.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Putumayo tiene como propósito garantizar una gestión eficiente, planificada y responsable de los recursos públicos, en concordancia con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 y lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998. En este sentido, promueve los principios de participación, integralidad y uso racional de los recursos, enfocándose en la protección social, el mejoramiento de la calidad de vida laboral y la implementación de incentivos que respondan de manera efectiva a las necesidades reales de los servidores públicos de la entidad.



1. MARCO NORMATIVO

La normatividad relacionada con el plan de bienestar social e incentivos en Colombia está regulada principalmente por el Decreto 1083 de 2015, que compila las normas del sector público en materia de gestión del talento humano. Este decreto establece los lineamientos para la implementación de programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados públicos, con el objetivo de mejorar su calidad de vida, fomentar la productividad y fortalecer el clima organizacional.

Además, el artículo 2.2.5.5 del mismo decreto detalla que las entidades públicas deben desarrollar planes de bienestar social e incentivos que incluyan actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación, entre otras, adaptadas a las necesidades de los empleados. Estas iniciativas buscan promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como reconocer el desempeño destacado de los funcionarios.

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	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.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privada y se dictan otras disposiciones.
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.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	"Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado".
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
	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



Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	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.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema 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.
Ley 1221 de 2008	Regula el teletrabajo, lo cual impacta directamente programas de bienestar moderno (trabajo flexible).
Ley 2191 de 2022	Regula la desconexión laboral, tema hoy central en bienestar laboral.

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

2. PROPÓSITO DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos de la Gobernación del Putumayo, tiene como propósito optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario en los ámbitos social, cultural, familiar, laboral y que promueva el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de los servidores en armonía con el mejoramiento de la productividad institucional y por ende de la entidad.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades identificadas a través de las necesidades de los funcionarios.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación del funcionario y su grupo familiar primario.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre compañeros de las distintas dependencias.
- Continuar con la implementación de acciones que conlleven a consolidar a la Entidad como el mejor lugar para trabajar.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad

4. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL



4.1. BENEFICIARIOS DE ACTIVIDADES DE ESTÍMULOS

La población objetivo del presente plan es la que se encuentra inmersa en los manuales de Funciones de la Planta de la Gobernación, que incluye 61 empleos administrativos de la Secretaría de Educación y 191 de la planta global central.

Los empleados que ostenten derechos de carrera administrativa, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo, así como funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.

Aquellas actividades que motiven la participación y el compromiso y que no generen costo económico para la entidad, se harán extensivas a contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

4.2. BENEFICIARIOS DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

De acuerdo con el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, todos los empleados de la Gobernación del Putumayo y sus familias serán beneficiarios de los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a en este plan.

De conformidad con el artículo 4º del Decreto 051 De 2017, modificadorio del párrafo 2º. del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, 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.

Los empleados que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), así como las personas que se encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar social.

5. DEFINICIONES

- **Bienestar Social:** Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.
- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Plan de Incentivos:** Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y mejores equipos de trabajo.
- **Calidad de vida laboral:** Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el servidor público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad como en las relaciones interpersonales entre los funcionarios.



6. OBLIGACIONES

6.1. DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- a. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar social contemplado en este Plan y programados por la Secretaría de Servicios Administrativos - Área de Gestión Humana.
- b. Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar social, contemplados en este Plan.

6.2. DE LA GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO

- a. Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- b. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- c. Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- d. Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la entidad.

7. IDENTIFICACIÓN DE LAS PREFERENCIAS E INTERESES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN MATERIA DE BIENESTAR

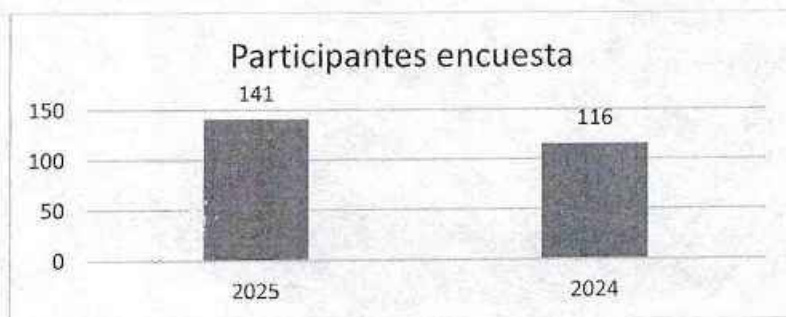
Para la vigencia 2026, la elaboración del Plan de Bienestar Social en Incentivos de la Gobernación del Putumayo se fundamenta en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los servidores públicos de la entidad, con el fin de identificar las necesidades del personal de planta desde su puesto de trabajo.

Población Objetivo	La población objetivo estuvo conformada por las servidoras servidores públicos de la gobernación del Putumayo
Fecha de aplicación	La encuesta se aplicó entre el 9 y el 15 de enero de 2026. Fue difundida a través del correo de Gestión Humana, para ser resuelta a través un formulario vía Web acompañada de circular incentivando participación. Además, se realizaron varios recordatorios a los correos electrónicos de los servidores públicos, con el fin de asegurar una amplia participación
Metodología	La metodología utilizada para la aplicación de la encuesta consistió en la divulgación de un formulario diseñado en Google Forms, que incluyó preguntas con diversas modalidades de respuesta, tales como selección múltiple de una sola opción, selección múltiple de varias opciones y preguntas abiertas
Número de preguntas	La encuesta constaba de un total de 24 preguntas que abordaban diversos temas, tales como: datos personales y del núcleo familiar, actividades de interés, entre otros.
Número de respuestas obtenidas	De los 252 servidores públicos, se obtuvieron 141 respuestas, lo que equivale a un 46% de participación de la población total.

Para la vigencia 2026 se vio reflejado una participación en el diligenciamiento de la encuesta de Bienestar Social de 141 empleados indicando un aumento en la participación de la vigencia



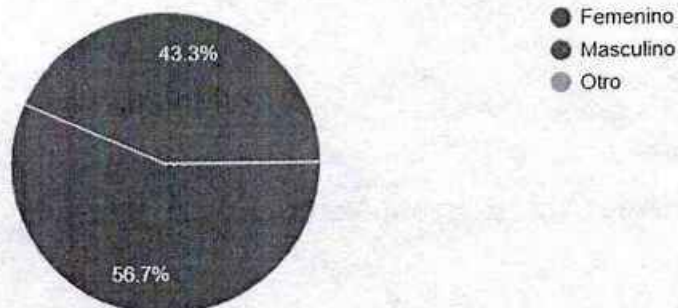
inmediatamente anterior (2025), donde participaron 116 funcionarios, tal como se puede observar en la siguiente gráfica.



Consolidando la información suministrada por los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Bienestar Social 2026 y tomando como referencia la participación e interés del personal en las actividades de bienestar realizadas en el año inmediatamente anterior, donde sus respuestas fueron:

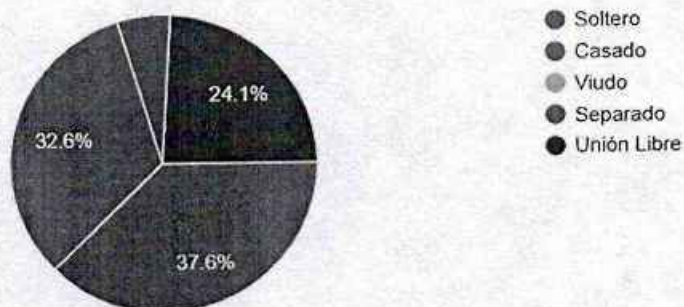
1.1. Genero

141 respuestas



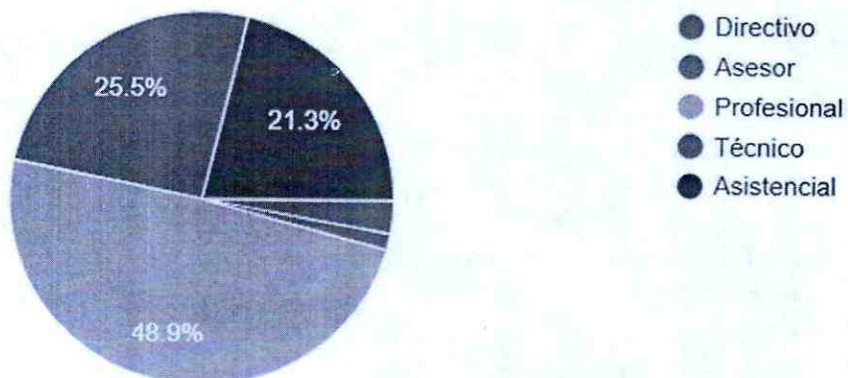
Estado Civil

141 respuestas



¿A que nivel pertenece?

141 respuestas



Grado de Antigüedad que tiene en la entidad

141 respuestas



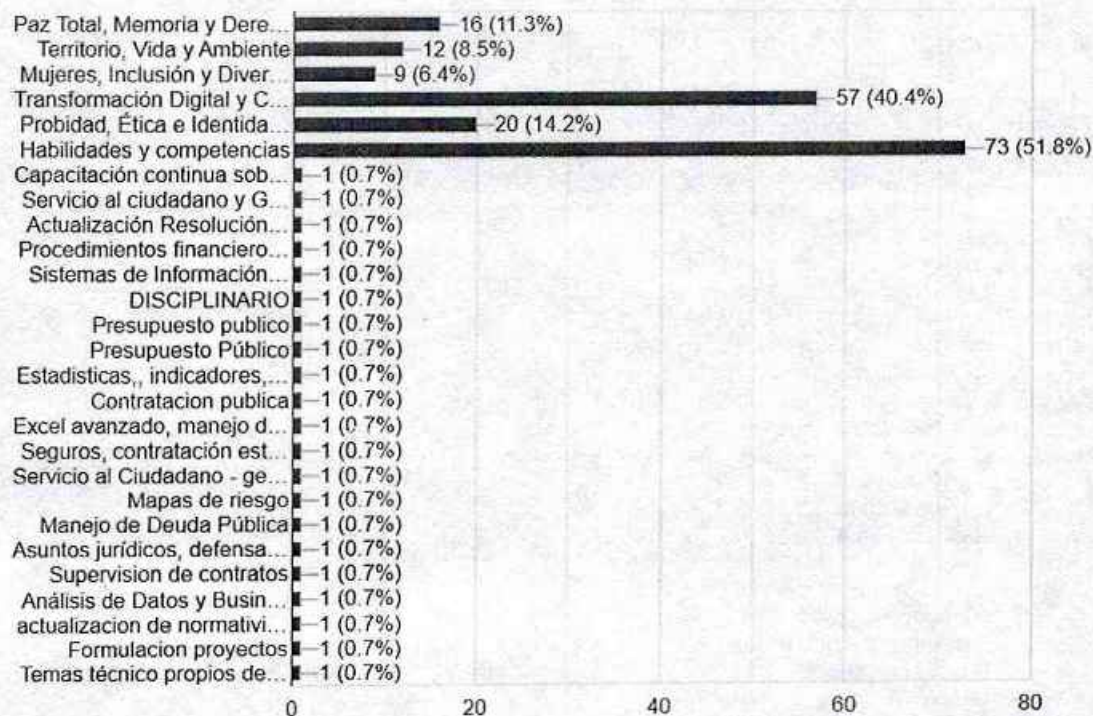


FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

TEMATICA

 Copiar gráfico

141 respuestas

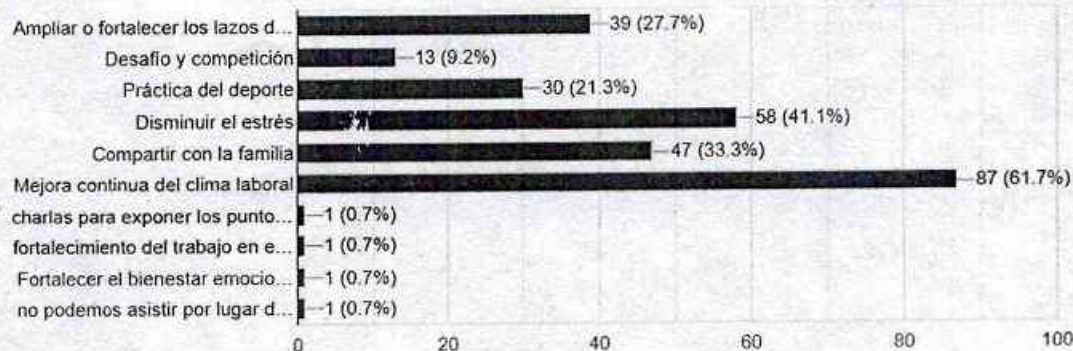


BIENESTAR SOCIAL

3. ¿Por cual de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

 Copiar gráfico

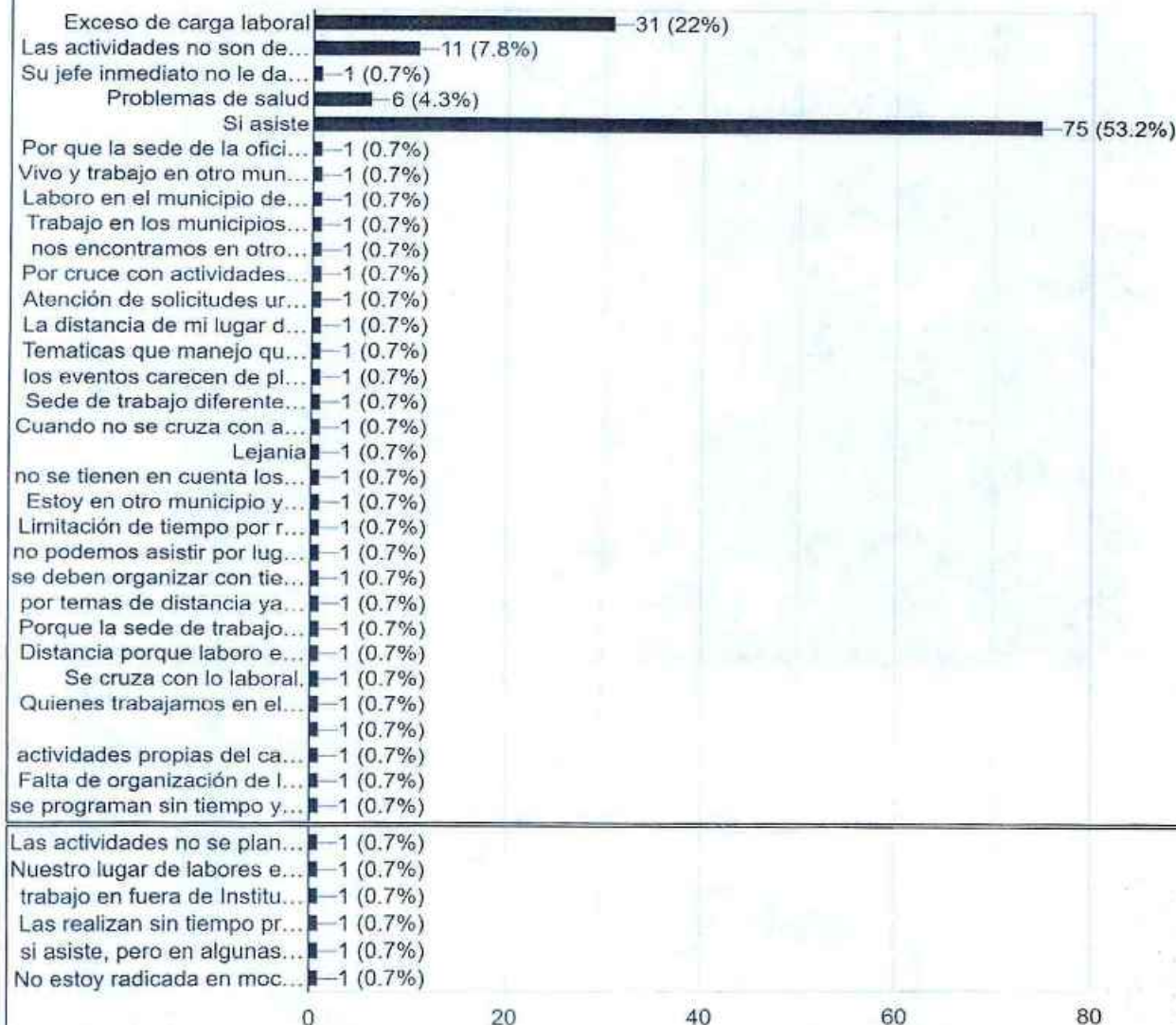
141 respuestas





4. Motivo o causa por la cual no asiste a las actividades de Bienestar Social

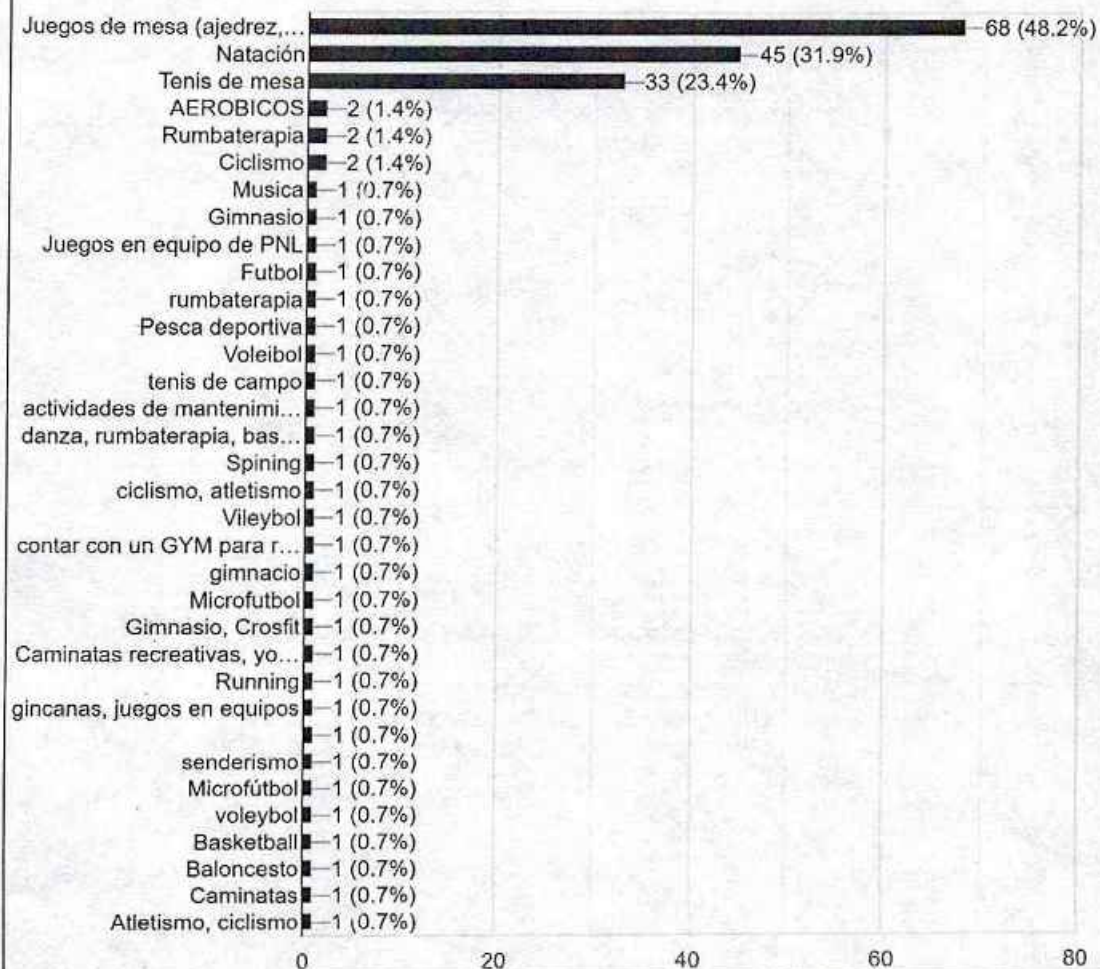
141 respuestas





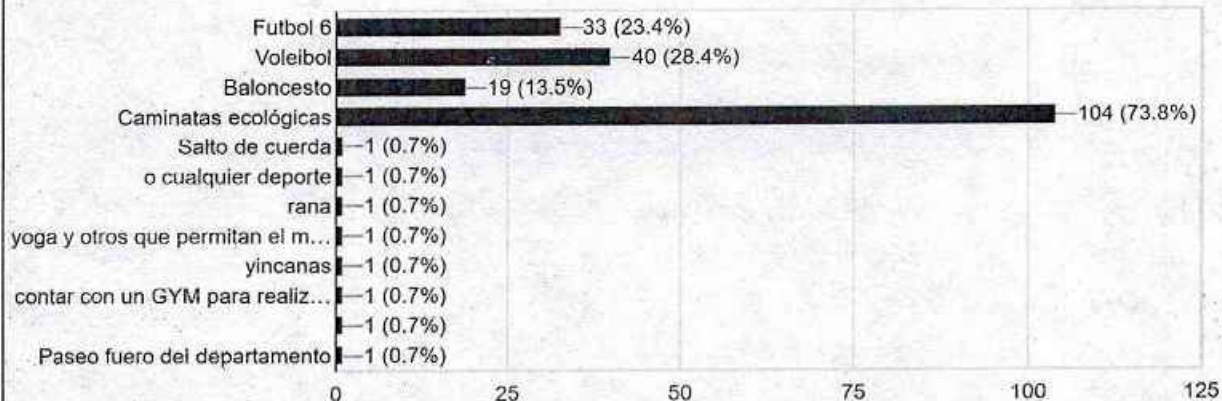
5. Deporte Individual

141 respuestas



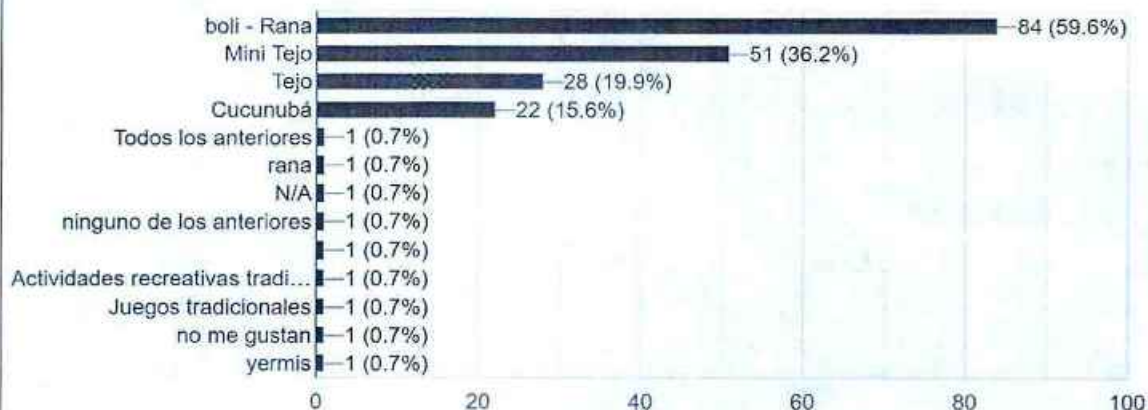
6. Deporte Colectivo

141 respuestas



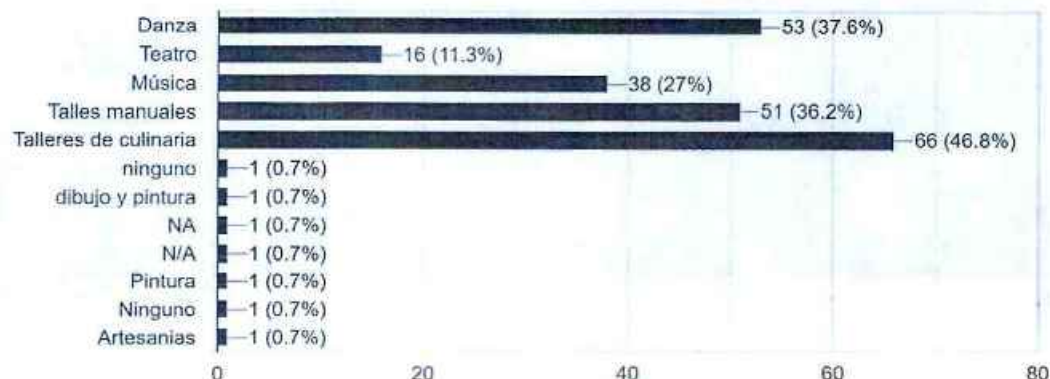
7. Deportes Autóctonos

141 respuestas



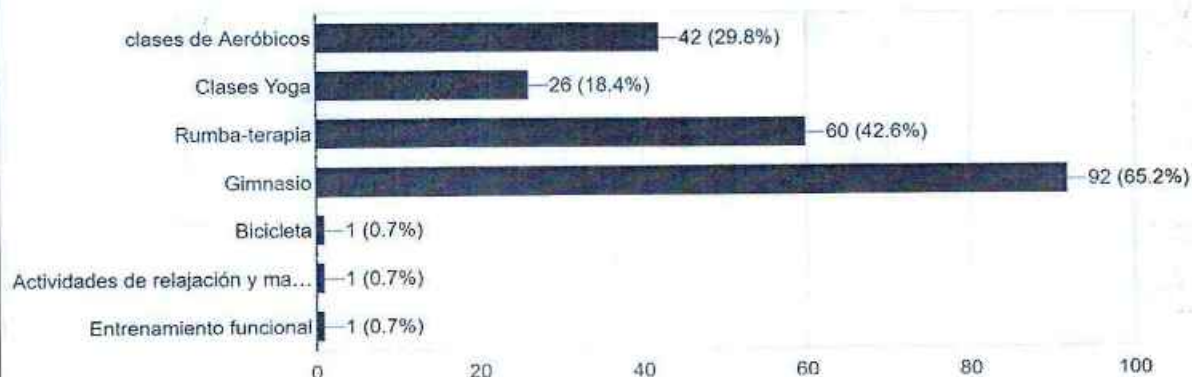
8. Actividades culturales

141 respuestas



9. Actividades de Autocuidado

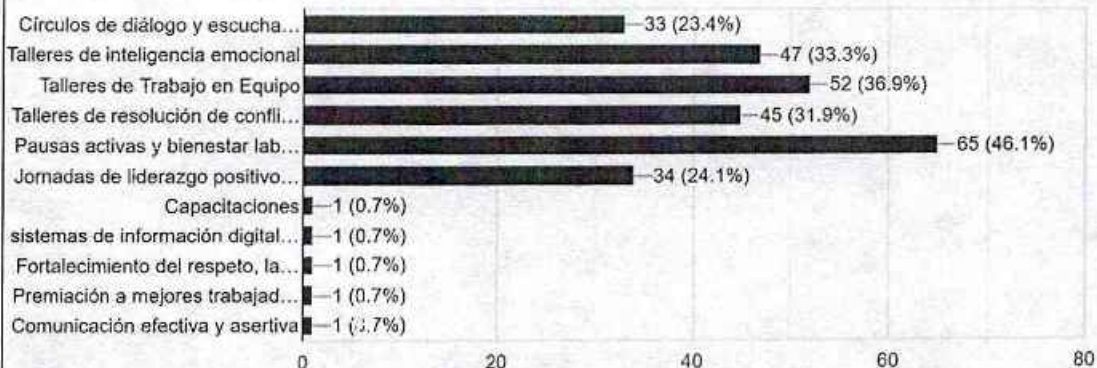
141 respuestas





10. Actividades relacionadas con el fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional

141 respuestas

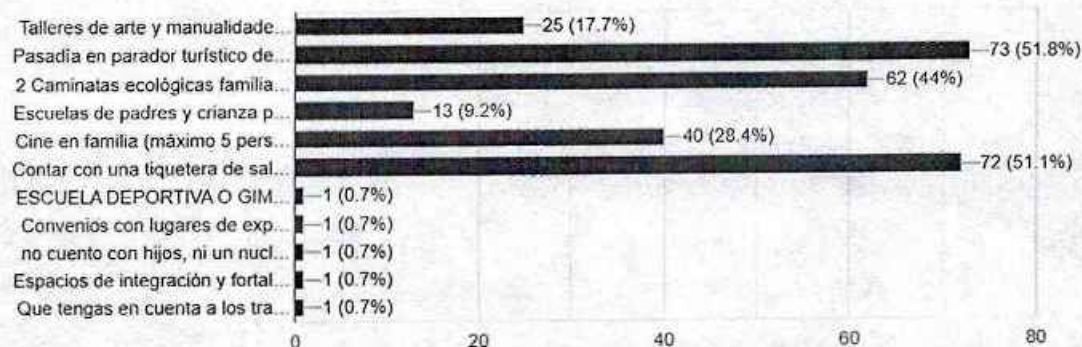


NIVEL FAMILIAR

11.1. Actividades lúdico - recreativas en familia

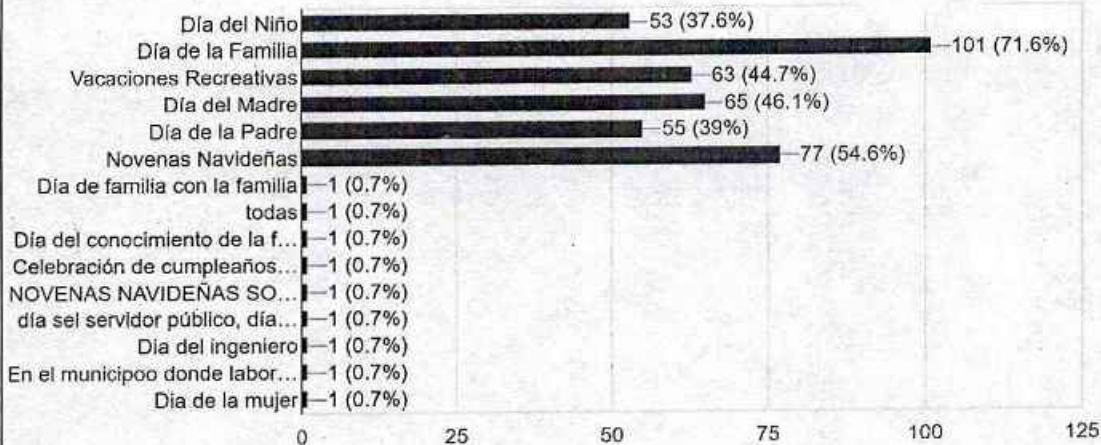
Copiar gráfico

141 respuestas



11.2. Celebración de fechas especiales

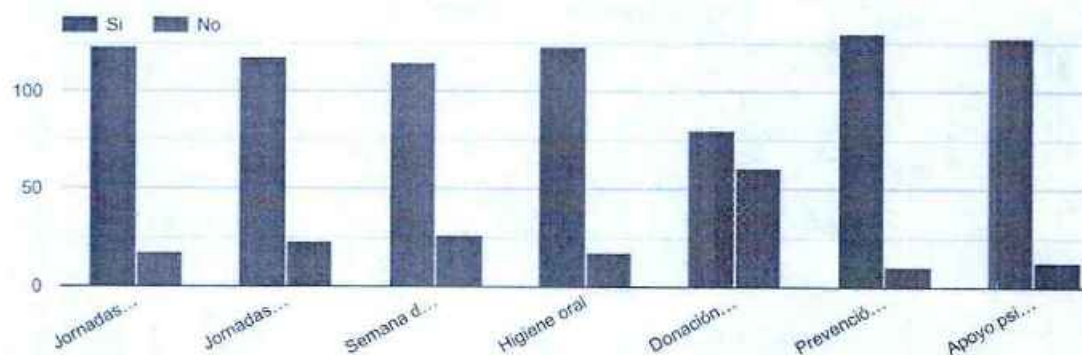
141 respuestas



PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

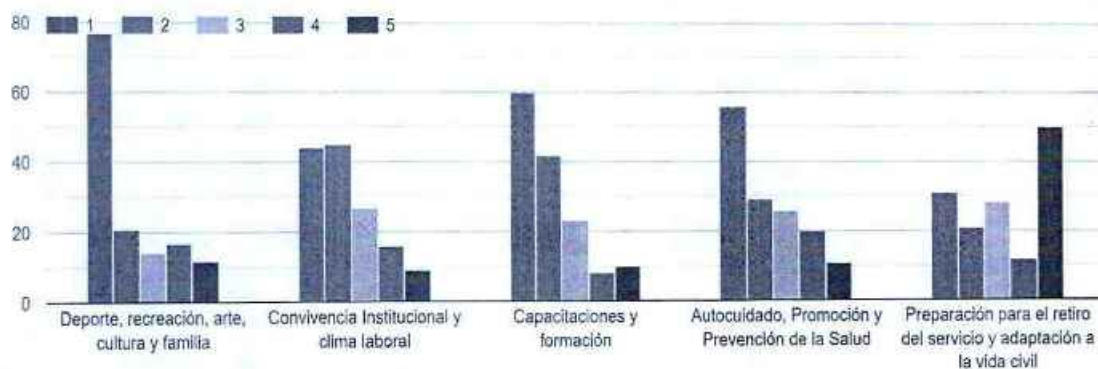
12. ¿Participaría en las siguientes jornadas de Promoción Prevención de la salud?

☐ Copiar gráfico



NIVEL ORGANIZACIONAL

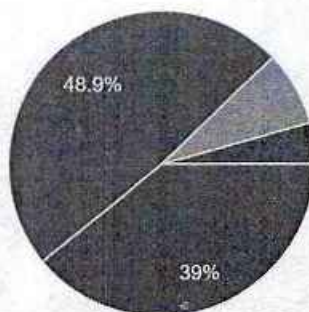
13. Que, actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (clasifique en el orden de importancia de 1 a 5 siendo 1 la primera actividad en prioridad y 5 la última)





14. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su desarrollo profesional dentro la empresa?

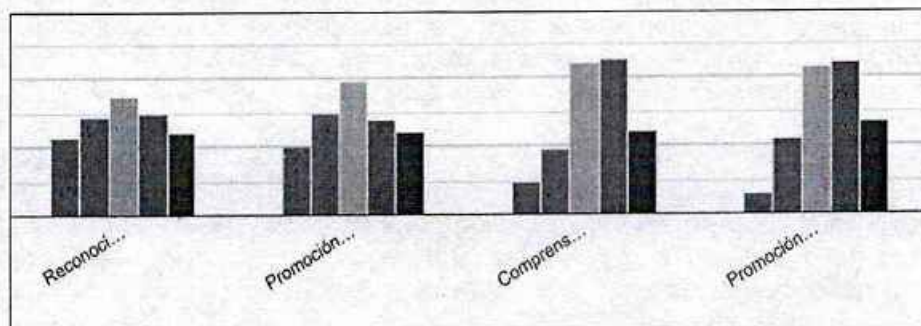
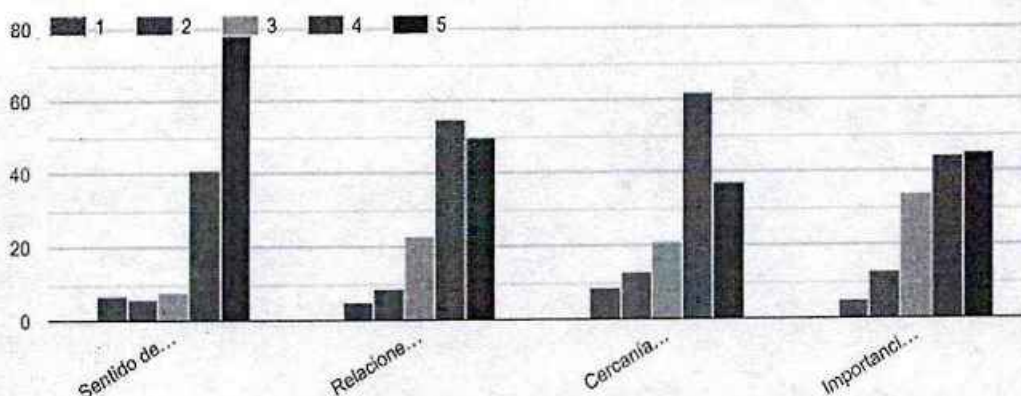
141 respuestas



- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Indiferente
- Insatisfecho

AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

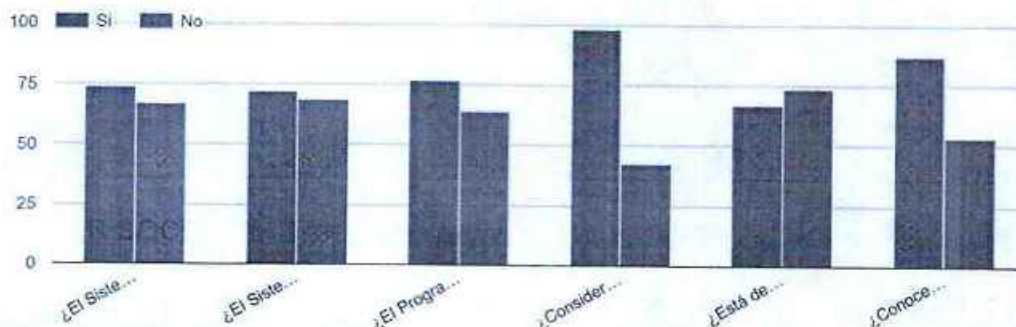
Por favor contestar y calificar de 1 a 5, siendo 1 malo y 5 sobresaliente.



SISTEMA DE ESTÍMULOS (Programa de Bienestar Social e Incentivos)

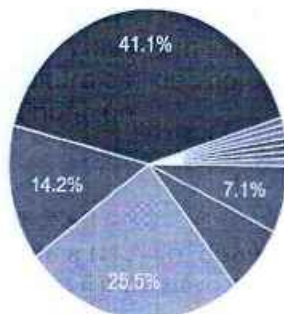
16. Responda las siguientes preguntas seleccionando SI o NO

 Copiar gráfico



17. Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿Qué incentivo le gustaría recibir?

141 respuestas



- Reconocimiento como mejor Funcion...
- Reconocimiento como mejor Funcion...
- Reconocimiento como mejores Equip...
- Permisos laborales para adelantar est...
- Priorización de Comisión para particip...
- Apoyo económico para adelantar estu...
- Reconocimiento por atención al client...
- Incentivos para para el personal de pr...

▲ 1/2 ▼

8. BIENESTAR SOCIAL

Conforme a lo previsto en el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar e incentivos son 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 como permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

La Secretaría de Servicios Administrativos en coordinación con el Área de Gestión Humana ha elaborado el Plan Institucional de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos, desde la visión de construcción de ciudadano, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y sus familias. Para ello, se desarrollarán actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, de mejoramiento de la calidad de vida laboral, entre otras, como se describe a continuación:



8.1. SISTEMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Tiene como objetivos principales generar espacios de esparcimiento, recreación, descanso y disfrute del tiempo libre para los servidores públicos de la Gobernación y su grupo familiar; mejorar sus condiciones de salud, físicas y mentales y reducir el ausentismo laboral.

Se busca intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

El Plan de Bienestar Social a implementar en la entidad, contempla las siguientes temáticas: Deportiva, recreativa y vacacional; Promoción cultural y artística; Promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías y Promoción de programas de vivienda.

8.1.1. Programas en el área deportiva, recreativa y vacacional

Busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia de los funcionarios y desarrollar actividades que permitan un estilo de vida saludable.

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario y en respuesta al interés mostrado por los funcionarios con relación a la programación de deportes en vigencias anteriores.

Actividades sugeridas:

- Tardes recreativas: En diferentes disciplinas: Deporte Individual: Natación, Tenis de mesa, diversos juegos de mesa. Deporte Colectivo: Caminatas ecológicas, Voleibol, Baloncesto, fútbol 6; Deportes autóctonos: Cucunuba, Bolirana, Mini tejo y otras actividades como rumba terapia, aeróbicos, Yoga.
- Campeonato interdependencias de voleibol, fútbol 6 y baloncesto.
- Vacaciones Recreativas hijos menores de 12 años de edad de los funcionarios.

8.1.2. Actividades artísticas culturales y de Interés General y de Integración Familiar

Pretenden desarrollar aptitudes artísticas, así como la formación pertinente en dichas artes, facilitando su expresión y apreciación, para lo cual se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las



preferencias de los funcionarios de la entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

Las actividades culturales generan un placer personal para los funcionarios por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad y de sus familias.

Actividades sugeridas:

- Talleres de Culinaria, Danzas, Teatro, Música, Manualidades
- Un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la entidad.
- Reconocimiento a los empleados tanto en el día de la mujer como del hombre.
- Reconocimiento a los empleados de la entidad en el día nacional del servidor público.
- Celebración del día de la familia.
- Celebración del día de la Mujer
- Novena institucional con actividades culturales

8.1.3. Promoción y Prevención de la Salud

El objetivo es promover procesos para que se asuma la salud como una responsabilidad de todos, a nivel individual e institucional; mejorar y mantener la salud integral de los funcionarios; Llevar a cabo acciones de promoción y prevención de la salud, dirigidas a funcionarios de la entidad; Desarrollar actividades de mantenimiento de la salud.

Se gestionará apoyo con las Empresas Prestadoras del Servicio de Salud EPS y la Administradora de Riesgos Laborales ARL.

Actividades sugeridas:

- Exámenes médico ocupacionales
- Jornadas de limpieza por dependencias
- Gestión con Empresas Prestadoras del Servicio de Salud EPS y la Administradora de Riesgos Laborales ARL para adelantar: Terapias de relajación, manejo del estrés, nutrición, tabaquismo, alcoholismo y farmacodependencia.
- Semana del autocuidado

8.1.4. Capacitación Informal en Artes y Artesanías u Otras Modalidades

Se busca la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con las Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Con la capacitación informal se busca promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas, así como contribuir al



proceso de formación integral y permanente de los funcionarios complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con sus necesidades y expectativas, de la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

Actividades sugeridas:

- Cursos cortos en música, teatro, danza, talleres de culinaria y/o elaboración de artesanías de la región, a través de Cajas de Compensación o el SENA

8.1.5. Promoción de Vivienda

Se busca apoyar a los funcionarios mediante la socialización de planes de vivienda ofrecidos por el estado a nivel Nacional, Regional o Local.

Actividades sugeridas:

- Gestionar con el FNA y Cajas de Compensación Familiar información de trámites ofrecidos de programas de vivienda.

9. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

La Gobernación del Departamento del Putumayo, en cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", busca diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual se debe tener en cuenta el tamaño y las características del centro de trabajo con el fin de hacer de este un lugar seguro y saludable para los funcionarios, contratistas, subcontratistas, personal externo al servicio de la Gobernación del Putumayo y visitantes.

Con la implementación del SG-SST, se pretende mejorar la calidad de vida y salud de los trabajadores, minimizar el riesgo de posibles accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales y servir como instrumento en la calidad del proceso, productividad y eficiencia de la entidad; el cual se constituye en una estrategia de tipo preventivo, orientado a mejorar las condiciones de trabajo, seguridad, bienestar y en general un clima organizacional saludable.

En la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, se contemplan diversos niveles de intervención, actuación y actores, en el proceso de mejoramiento continuo y optimización de procesos. La administración, primer responsable en el cuidado de los recursos a cargo, los trabajadores, entes autónomos generadores de valor, que requieren orientación para cultura del autocuidado y de la retroalimentación para el mejoramiento.

Toda actividad que realiza el individuo con el fin de producir cambios en la naturaleza se conoce como trabajo, es igualmente se desarrolla para satisfacer sus necesidades básicas y obtener unas condiciones de vida acordes con su dignidad humana y poder realizarse como persona, tanto física como intelectual y socialmente.

Para todas las organizaciones es importante pensar en la salud del colaborador, conceptualizada no únicamente como la ausencia de enfermedad sino como un bienestar



completo de salud física, mental y social; es así como todas estas variables se complementan y se convierten en condiciones de trabajo que al no ser acordes pueden ocasionar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, ausentismos, rotaciones constantes, baja productividad y todo tipo de inconvenientes en el ambiente de interacción afectando no solo a la entidad, su productividad, sino la calidad de vida laboral de todos los funcionarios.

9.1. OBJETIVOS DEL SST

9.1.1. Objetivo General

Proteger a los servidores públicos y visitantes de la Gobernación del Putumayo de lesiones y enfermedades a través de la continua identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles eficaces.

9.1.2. Objetivos Específicos

- Garantizar que el desarrollo de las actividades laborales se realice bajo condiciones seguras y saludables, a través de la promoción de la salud, la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, a fin de evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
- Realizar compromiso continuo con las diferentes áreas en la participación y cumplimiento de las actividades a realizar
- Aplicar continuamente los programas de vigilancia epidemiológica que permita el seguimiento de los efectos sobre la salud, fomentando los modos, las condiciones y los estilos de vida saludable para el favorecimiento de la salud física y mental de los funcionarios de la Gobernación del Putumayo.
- Realizar las inspecciones planeadas con el fin de generar cambios que se traducen en bienestar a funcionarios y contratistas.
- Actualizar la matriz de identificación de peligros mediante la valoración de riesgos en las actividades y los efectos en la salud.
- Realizar seguimiento a los resultados de las condiciones de salud derivados de los exámenes médicos y demás tamizajes en salud.

9.1.3. Políticas

- Seguridad y salud en el trabajo
- Prevención del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas
- Seguridad vial; regulación de horas de conducción y descansos, regulación de velocidad, no uso de equipos de comunicación móviles mientras se conduce
- Medio ambiente
- Prevención acoso laboral
- Prevención acoso sexual
- Preparación, prevención y respuesta ante emergencias



10. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los funcionarios de entidad, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo, en el logro de la misión institucional.

El bienestar de calidad de vida laboral pretende: Motivar la participación en el desarrollo organizacional; Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción; Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales; entre otros, para lo cual se adelantarán las siguientes actividades:

10.1. CLIMA, CULTURA Y COMPETITIVIDAD

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

La medición de Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos como estructura, liderazgo, toma de decisiones y ambiente de trabajo.

Actividades sugeridas:

- Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.
- Reconociendo el preciado tiempo con los bebés: Se concederá a las Servidoras Públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
- Taller en comunicación asertiva que permita generar espacios de mejoramiento de clima organizacional, dirigido a funcionarios a todos los funcionarios de la gobernación.
- Divulgación de Clima Organizacional.

10.2. CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Se destaca la importancia de rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- Sensibilización, motivación e invitación a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad.
- Información de actividades que se realicen en conjunto con las Cajas de Compensación Familiar.
- Fortalecimiento e Interiorización de los Valores Institucionales.



- Cumpleaños de los funcionarios. La Gobernación del Putumayo reconocerá un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la Entidad, a disfrutar en los siguientes 15 días a su cumplimiento.
- Divulgación e interiorización del Código de Ética.

10.3. PLAN DE PREPARACIÓN PARA RETIRO DEL SERVICIO Y DE PRE PENSIONADOS

Concebido para preparar a los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3, para la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

Va dirigido a identificar a los funcionarios de la entidad, que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.

Actividades sugeridas:

- Identificar los funcionarios que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.
- Asesoramiento a los empleados próximos a pensionarse de acuerdo a las normas establecidas para tal fin.
- Gestionar para que, a través de la Caja de Compensación Familiar, se brinde un asesoramiento con objetivo de manejar el tránsito de empleado a jubilado, en el que se muestren los diferentes planes para el cambio de vida y la adaptación a este, en proyectos de tiempo libre, salud preventiva, consolidación de las relaciones con amigos, creación de empresas familiares para mejorar ingresos y otras alternativas que le permitan intervenir junto con su entorno social y familiar.
- Actividades de acompañamiento con profesional idóneo gestionado con la ARL o la EPS, servicios complementarios en salud y/o cursos de emprendimiento con las cajas de compensación familiar.

10.4. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados de la entidad, (en cumplimiento a los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1803 de 2015) los incentivos, 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.

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1803 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad.



El Plan de incentivos se adelantará tomando en consideración los siguientes principios básicos:

- **Objetividad y transparencia:** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del Plan de Estímulos, deberá basarse en criterios y procedimientos objetivos, los que serán accesibles para ser conocidos por todos los funcionarios de la Entidad.
- **Compromiso:** Los Planes de estímulos e incentivos contarán con el compromiso de todos los niveles y áreas de la entidad, para garantizar que los mismos cuenten con el apoyo de la alta dirección, recursos en el presupuesto y participación de todos los empleados.
- **Economía:** La gobernación deberá propender por el uso óptimo de los recursos destinados al Plan de Bienestar, Capacitación, incentivos y estímulos, además buscar estrategias mediante alianzas con entidades públicas y privadas que garanticen el desarrollo de acciones conjuntas.

10.4.1. Requisitos para Acceder a Incentivos

De conformidad con lo consagrado en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005 “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

10.4.2. Selección de Mejores Empleados

Los Jefes de Área junto con su equipo de trabajo seleccionarán a su mejor funcionario de Carrera administrativa, para lo cual, el área de Gestión Humana enviará el listado de funcionarios que hayan superado en un 95% la Evaluación de Desempeño Laboral Anual y se debe tener en cuenta además los requisitos para acceder a los incentivos.

Igualmente, deben tener en cuenta:

- Cumplimiento de horario
- Acreditar participaciones en las actividades programadas por la entidad
- Sobresalir por su aptitud, actitud, liderazgo y comportamiento frente a la organización y sus compañeros de trabajo

Actividades sugeridas

- A través de acto administrativo, seleccionar: Mejor funcionario de Carrera Administrativa por nivel profesional, técnico y asistencial. Se debe enviar copia de dicho acto al expediente del funcionario y publicar en la página Web de la entidad.
- Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción. (El gobernador establecerá un procedimiento para escoger al mejor Directivo, Asesor, Profesional y nivel Asistencial).



11. PLAN DE ESTÍMULOS

11.1. INCENTIVO DE LA EDUCACIÓN FORMAL DE EMPLEADOS

Conforme a lo reglamentado en el artículo artículo **2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015** y conforme a lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación del Putumayo, se financiará la educación formal de los empleados de carrera administrativa y a de libre nombramiento y remoción, dependiendo de la disponibilidad de recursos para tal fin. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad y acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

11.2. PERMISOS LABORALES PARA ESTUDIOS DE EDUCACIÓN FORMAL

A los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que acrediten estar cursando estudios de educación formal, cuando éstos sean afín a su cargo desempeñado y lo soliciten por escrito, se les autorizará el respectivo permiso para ausentarse en horas laborales, siempre y cuando la ausencia no genere afectación del servicio.

11.3. INCENTIVO NAVIDEÑO PARA HIJOS MENORES DE 12 AÑOS

Con el propósito de estimular en navidad (integración familiar), serán beneficiarios los funcionarios que tengan hijos menores o iguales a 13 años de edad de forma equitativa, de manera excepcional y previa demostración de parentesco, se permitirá a los empleados que no tengan hijos menores o iguales a 13 años, podrán beneficiar a un solo nieto que debe ser menor o igual a 13 años.

11.4. SALARIO EMOCIONAL

11.4.1 Cumpleaños de los Funcionarios

La Gobernación del Putumayo reconocerá un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la entidad, el cual podrá disfrutarlo el mismo día o entre los quince (15) días siguientes.

11.4.2 Flexibilidad para Madres y Padres de Familia

Con el objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia de sus empleados, y sin que se afecte la prestación del servicio o sus funciones, adecuará los horarios laborales para facilitar el acercamiento de sus funcionarios con su núcleo familiar, en especial, para atender los deberes de protección y acompañamiento a sus hijos recién nacidos, para lo cual se propone: Tiempo Flexible por Maternidad; Horario flexible posterior a la culminación de licencia de maternidad y Tiempo Flexible por Paternidad.

11.4.3 Flexibilidad en Jornada Laboral

La Gobernación del Putumayo, autorizará tiempo o jornada de trabajo especial (Compensación de tiempo) para la primera semana de enero, específicamente para los días en que se celebran



las fiestas tradicionales de blancos y negros; y para la semana santa. No obstante, se deberá garantizar la atención al público y por lo tanto la entidad establecerá las directrices pertinentes.

La Secretaría de Servicios Administrativos dará a conocer al Gobernador una propuesta de programación para los días y horarios en los cuales se compensará tiempo y las medidas a tomar para no afectar la atención al público, la cual será analizada.

Dada alguna situación administrativa interna y/o externa que impida o dificulte autorizar tiempo o jornada de trabajo especial, la entidad por conducto de la Secretaría de Servicios Administrativos, informará por escrito a los empleados de la entidad la justificación de la decisión.

11.4.4 Prácticas deportivas semanales

Permiso de 3 horas semanales para realizar la práctica de un deporte, esto según acuerdo sindical firmado en el 2025, para lo anterior se deberá coordinar con el jefe inmediato y esta práctica no debe afectar la prestación del servicio.

11.4.5 Día de la familia:

La gobernación del Putumayo con fundamento en la legislación colombiana, que prioriza la familia como núcleo esencial de la sociedad y con fundamento en el acuerdo sindical de 2025, propenderá por incentivar un día por semestre actividades que fortalezcan los lazos del núcleo familiar de los servidores públicos, utilizando cualquiera de las siguientes alternativas o estrategias:

- Una jornada por semestre grupal, donde todos los servidores públicos de la Gobernación del Putumayo, puedan asistir con sus cónyuges o compañeras permanentes y sus hijos (en caso de no tener pareja e hijos podrán llevar a sus padres) a una actividad lúdico – recreativa, que deberá realizarse en sitio turístico de la capital, la cual incluirá el ingreso al lugar, refrigerios y almuerzo.
- Pasadía en sitio turístico en familia o cine en familia, para que puedan asistir con sus cónyuges o compañeras permanentes y sus hijos (en caso de no tener pareja e hijos podrán llevar a sus padres)

11.4.6 Incentivo por años de prestación de servicio:

Conforme a lo acordado en el acuerdo sindical del 2025, la gobernación del Putumayo establece dentro de su plan de incentivos, el otorgar por cada 5 años continuos de servicios, 3 días hábiles de descanso remunerado, los cuales deben solicitarse en el mes siguiente al cumplimiento del quinquenio, estos no serán acumulables y de no solicitarse en el mes siguiente una vez cumplido el quinquenio se perderán, la fecha de ingreso a la institución siempre será la fecha para determinar el corte de cada quinquenio.

12. PRESUPUESTO

La Ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, estará sujeto a disponibilidad de recursos que la entidad haya apropiado en el presupuesto para la vigencia y de la gestión que se pueda adelantar ante las Cajas de Compensación Familiar.



13. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Nro	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE	META PROPUESTA
1	Realizar y consolidar el diagnóstico de necesidades a partir de la encuesta de expectativa del año 2026 diligenciada por los funcionarios.	Enero	Funcionarios de la entidad	252 encuestas
2	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	Abril	Funcionarios	252 encuestas
3	Cumpleaños de funcionarios. 1 día de descanso remunerado	Permanente	Funcionarios	252 empleados
4	Incentivo por años de servicio (incentivo a la antigüedad): 3 días hábiles de descanso remunerado por cada 5 años continuos de servicios, que se deben solicitar en el siguiente mes de la fecha en la cual se cumple el quinquenio, la base para calcular el quinquenio siempre será la fecha de ingreso a la entidad, estos 3 días no son acumulables	Permanente	Funcionarios	252 empleados
6	un (01) día de descanso remunerado a los funcionarios públicos de la planta global que en su evaluación definitiva de cada vigencia en los compromisos funcionales hayan tenido una calificación Sobresaliente y un día adicional de descanso remunerado si en la evaluación de compromisos comportamentales haya obtenido un nivel de desarrollo muy alto en cada uno de las competencias.	Permanente	Funcionarios	252 empleados
7	Identificar los funcionarios que les faltan 3 o menos años, para llegar al reconocimiento de pensión.	Febrero		1 listado
8	Asesoramiento a los empleados próximos a pensionarse de acuerdo a las normas establecidas para tal fin.	Segundo Semestre		1 asesoría
9	Capacitación a Brigada de Emergencias – Primeros auxilios	Segundo Semestre	Funcionarios	1 evento
10	Jornadas de limpieza en cada una de las dependencias.	Una por semestre.	Funcionarios	2 Jornadas
11	Gestionar con EPS, ARL, Grupo AA, la realización de por lo menos un taller y/o charla sobre: Manejo de Estrés; Estilos de Vida Saludable, Nutrición, Tabaquismo, Alcoholismo y/o Farmacodependencia.	Una por semestre	Funcionarios	2 Charlas
12	Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Abril	Funcionarios	Eventos
13	Examen médico de ingreso, permanencia y retiro laboral	Primer semestre	Funcionarios	# Exámenes
14	Gestionar Cursos cortos: música, fotografía, culinaria, repostería, arte y pintura, teatro, cine, y/o artesanías, a través de Cajas de Compensación o el SENA.	Permanente	Funcionarios	Eventos
15	Gestionar con el FNA y Cajas de Compensación Familiar información o	Segundo Trimestre de año	Funcionarios	1 Documento y/o 1 Charla



Nro	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE	META PROPUESTA
	capacitación en trámites ofrecidos programas de vivienda y transmitirla a los funcionarios			
16	Realización de una caminata ecológica	Segundo semestre	Funcionarios y contratistas	1 Evento
17	Realización de tardes deportivas	1 mensual	Funcionarios	11 jornadas
18	Vacaciones Recreativas para hijos menores de 12 años de los funcionarios	Mes Julio	Hijos funcionarios	1 evento
19	Campeonato interdependencias de fútbol de salón masculino y femenino, baloncesto y voleibol mixto	Segundo Semestre	Funcionarios y contratistas	1 evento
20	Reconocimientos fechas especiales	De acuerdo al calendario nacional	Funcionarios	# Eventos
21	Celebración día de la familia, dos actividades al año, una casa semestre en el marco de las posibles actividades del plan de bienestar e incentivos	Primer semestre y Segundo semestre	Funcionarios y su grupo familiar	1 evento
22	Reconocimiento a los empleados en el día nacional del servidor público	Junio	Funcionarios	1 evento
23	Novena navideña institucional por cada dependencia	Diciembre	Funcionarios	# novenas
24	Cierre de Gestión	Diciembre	Funcionarios	1 evento
25	Permisos en Horas Laborales para adelantar Estudios de Educación Formal.	Permanente	Funcionarios de carrera y de LNR	# Apoyos
26	Priorización de Comisión para Seminarios, Talleres o cursos de capacitación a funcionarios carrera administrativa y LNR	Permanente	Funcionarios	# comisiones
27	Incentivo celebración navideña de hijos (un nieto, si no se tiene hijos menores o iguales de 13 años) menores o iguales a 13 Años de edad de los funcionarios.	Mes de Diciembre	Hijos de Funcionarios	# de Niños
28	Horario flexible madres y padres de familia de recién nacidos.	Durante el periodo anual	Funcionarias	# permisos
29	Tiempo o jornada de trabajo especial (Compensación de tiempo) fiestas de fin de año con primera semana de enero 2026 y semana santa.	Enero y abril	Funcionarios	2 Propuestas

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 se realizará de acuerdo con el siguiente indicador.

$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas} \times 100}{\text{Número de actividades programadas}}$$

Proyectó	Mario Fernando Pérez Rosero	Profesional Universitario (E)	Oficina Gestión Humana	
Proyectó	Cesar Fernando Pulido Montenegro	Profesional Especializada	Oficina Gestión Humana	
Revisó	Jairo Favián Rosero Vallejo	Secretario de Despacho	Secretaría Servicios Administrativos	
Revisó	Allia Rosita Pabón	Profesional Universitario	Despacho del Gobernador	