



Plan anual de estímulos e incentivos y bienestar social institucional.

Subsecretaría de Talento Humano
Gobernación de Nariño

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 1 de 16

2025 | Versión 1

PROCESO ASOCIADO Gestión del Talento Humano:	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 2 de 16

Tabla de contenido

Introducción

1. Objetivo.....	4
2. Alcance.....	4
3. Marcos.....	5
3.1. Marco conceptual.....	5
3.2. Marco normativo.....	6
3.3. Marco referencial/antecedentes.....	7
4. Ejes del programa.....	8
5. Metodología para el diseño del Plan anual de estímulos e incentivos y bienestar social institucional.....	10
6. Matriz operativa del plan institucional.....	13
7. Monitoreo y seguimiento.....	14
8. Diseño y Formulación del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social Institucional 2025.....	14
9. Revisión, aprobación y verificación.....	15
10. Referencias bibliográficas y normativas.....	15

PROCESO ASOCIADO Gestión del Talento Humano:	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 3 de 16

Introducción

En el Gobierno del Cambio se busca la transformación del empleo público propendiendo por la paz y el respeto por la dignidad de los servidores, es por ello que frente a los retos que se presentan a diario, esta administración busca solventar las necesidades actuales garantizando el éxito en la gestión pública y la prestación del servicio por parte de la entidad territorial.

El presente plan se estructuró a partir de las necesidades actuales que existen al interior de la Gobernación de Nariño, así mismo, se tuvo en cuenta los aportes de los funcionarios a través de una encuesta realizada desde la Subsecretaría de Talento Humano, determinando actividades de formación, educación, salud, deportes, recreación, cultura y formación, para los servidores y sus familias, actividades de esparcimiento y espacios de participación e integración.

PROCESO ASOCIADO Gestión del Talento Humano:	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría del Talento Humano
---	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 4 de 16

1. Objetivo

Crear condiciones dignas en el ambiente de trabajo para la paz y el cambio, que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad, buscando la eficiencia y la efectividad en su desempeño para la óptima prestación del servicio a favor de los nariñenses.

2. Alcance

El presente plan está dirigido a los servidores públicos ¹de la Gobernación de Nariño y funcionarios administrativos de Instituciones Educativas adscritas a la entidad territorial, la vigencia del presente plan inicia a partir de su publicación en la página web institucional hasta el 31 de diciembre de 2025.

¹ Todos los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998. Las familias de los servidores de la Entidad, entendidas por estas el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o con discapacidad, que dependan económicamente del servidor (Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018).

PROCESO ASOCIADO Gestión del Talento Humano:	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría del Talento Humano
--	--

	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 5 de 16

3. Marcos

3.1. Marco conceptual

Bienestar social: hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo. (Decreto Ley 1567 de 1998)

Calidad de vida laboral: Según el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la calidad de vida laboral se conoce como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.²

Clima laboral: hace referencia a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.³

Cultura organizacional: es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento.⁴

Estímulos e incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los funcionarios y directivos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.⁵

Integración familiar: a efectos de la aplicación del presente plan la integración familiar consiste en los miembros del núcleo familiar del servidor (a) público,

² Tomado de: https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938

³ Ibidem

⁴ Ibidem

⁵ Tomado de: <https://ansv.gov.co/es/atencion-ciudadania/glosario/estimulos-e-incentivos>

PROCESO ASOCIADO Gestión del Talento Humano:	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 GOVERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 6 de 16

en el cual se encuentra el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o de hasta 25 años mientras se encuentren cursando estudios de educación superior, o en condición de discapacidad y dependan económicamente de él.

3.2. Marco normativo

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.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
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 privadas 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	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

3.3. Marco referencial/antecedentes

La Gobernación de Nariño desde el año 2020 ha elaborado planes dirigidos a

PROCESO ASOCIADO Gestión del Talento Humano:	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 7 de 16

estimular e incentivar a los funcionarios públicos, con la finalidad de generar bienestar social institucional, estos planes son:

- Plan de Incentivos Institucionales 2020
- Plan de Incentivos 2021
- Plan anual de Estímulos e Incentivos 2022
- Plan de Estímulos y Bienestar de Módulos e Incentivos y Bienestar 2023
- Plan anual de estímulos e incentivos y Bienestar Social 2024.

Los anteriores planes se encuentran publicados en la página institucional de la Gobernación de Nariño, en el siguiente enlace: <https://narino.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planes-estrategicos-sectoriales/>

En igual sentido se tomó como insumo los siguientes documentos:

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.
- Concepto 069551 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública del 16 de febrero de 2023.
- Concepto 149551 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública del 17 de abril de 2023.

Estos documentos sirvieron como referente para la elaboración del presente plan, adicionalmente, se tomó como insumo la encuesta realizada a los servidores públicos en el mes de diciembre de 2024, con la cual se evaluó los índices de aceptación de las actividades, eventos y demás que se ejecutaron en la vigencia.

Así mismo, se tuvieron en cuenta los aportes brindados por las organizaciones sindicales en lo referente a la ejecución del plan anual de bienestar de la vigencia 2024, quienes realizaron una serie de recomendaciones para la formulación del presente Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social Institucional.

PROCESO ASOCIADO Gestión del Talento Humano:	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría del Talento Humano
--	--

	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 8 de 16

4. Ejes del programa

Para el desarrollo del presente Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social Institucional, se tendrán como ejes los siguientes:

4.1. Eje Equilibrio Psicosocial

El eje de Equilibrio Psicosocial se fundamenta en la adaptación y armonización a situaciones nuevas en su entorno laboral, entre los cuales podemos encontrar una mayor carga laboral, complejidad en sus labores y funciones, ampliación de la jornada laboral, cambios de dependencia y demás.

En este eje se hace referencia a situaciones en el lugar de trabajo como extralaborales, propendiendo por un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

El eje de Equilibrio Psicosocial tiene los siguientes componentes:

- 1- Factor Psicosocial:** Hace referencia aquellas actividades que contribuyan a la promoción y prevención de la salud física, psicológica, emocional de los servidores públicos, con ello se busca humanizar y dignificar el trabajo, generando bienestar laboral, aumento de productividad y retención del talento humano.
- 2- Equilibrio entre la vida laboral y familiar:** Este componente agrupa aquellas acciones, eventos y actividades que están orientadas al fortalecimiento de los lazos familiares de los servidores públicos, buscando una armonización en la relación trabajo-familia.
- 3- Calidad de vida laboral:** Este componente está dirigido aquellas acciones de reconocimiento y enaltecimiento por sus labores y servicios prestados, con lo que se busca generar espacios de trabajo dignos y que el servidor público pueda sentirse valorado.

4.2. Eje Salud Mental

El eje de Salud Mental se comprende desde la óptica del bienestar del servidor público de la entidad, implementando acciones y planes propicios que tengan como objetivo procurar un espacio saludable, tratando problemáticas como estrés laboral, falta de manejo de emociones y demás.

PROCESO ASOCIADO Gestión del Talento Humano:	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría del Talento Humano
--	--

	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 9 de 16

Por lo anterior se prevé implementar hábitos de vida saludables, para procurar y mantener un estado de salud mental propicio que propenda por el bienestar de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

4.3. Eje Diversidad e Inclusión

La Gobernación de Nariño busca propender por un escenario de respeto y dignificación a los diversos grupos poblacionales, propendiendo por la garantía de sus derechos, buscando eliminar la discriminación y las barreras existentes para tener inclusión laboral eficiente.

El eje de Diversidad e Inclusión contiene los siguientes componentes:

- 1- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Con este componente se busca generar espacios de inclusión, tolerancia, protección y respeto por parte de los servidores y servidoras que hagan parte de los grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.
- 2- Prevención, atención y medidas de protección:** Con este componente se busca prevenir, atender y determinar acciones de protección para aquellas víctimas de las diversas formas de violencia contra mujeres, basadas en género, racismo, por etnia, religión, ideología política, discapacidad y demás.

4.4. Eje Transformación Digital

Este eje hace referencia a la transformación y actualización de la entidad a la implementación de las nuevas tecnologías, buscando utilizar estas herramientas para generar bienestar y propender por una mejora en la prestación del servicio.

Las nuevas prácticas digitales, buscan facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar del talento humano. Las herramientas informáticas permiten agilizar y simplificar, promoviendo un alivio para los servidores públicos, este eje contiene los siguientes componentes:

PROCESO ASOCIADO Gestión del Talento Humano:	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría del Talento Humano
--	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 10 de 16

- 1. Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la utilización de herramientas y nuevas tecnologías con el propósito de gestionar el flujo de trabajo, distribución, automatización de tareas y flexibilidad laboral.
- 2. Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.
- 3. Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como objetivo facilitar tareas de los servidores públicos, generando flexibilización de los tiempos y flujos de trabajo, promoviendo la comunicación eficaz y el trabajo mancomunado.

4.5. Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje hace referencia a promover el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar y apropiarse los valores establecidos en el Código de integridad, generando un ambiente de transparencia, confianza y satisfacción de los servicios prestados por el Estado.

Este eje contiene los siguientes componentes:

- 1. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente tiene como objetivo generar en los servidores públicos sentido de pertenencia respecto de la visión, la misión y valores del Código de Integridad de la entidad.

5. Metodología para el diseño del Plan anual de estímulos e incentivos y bienestar social institucional

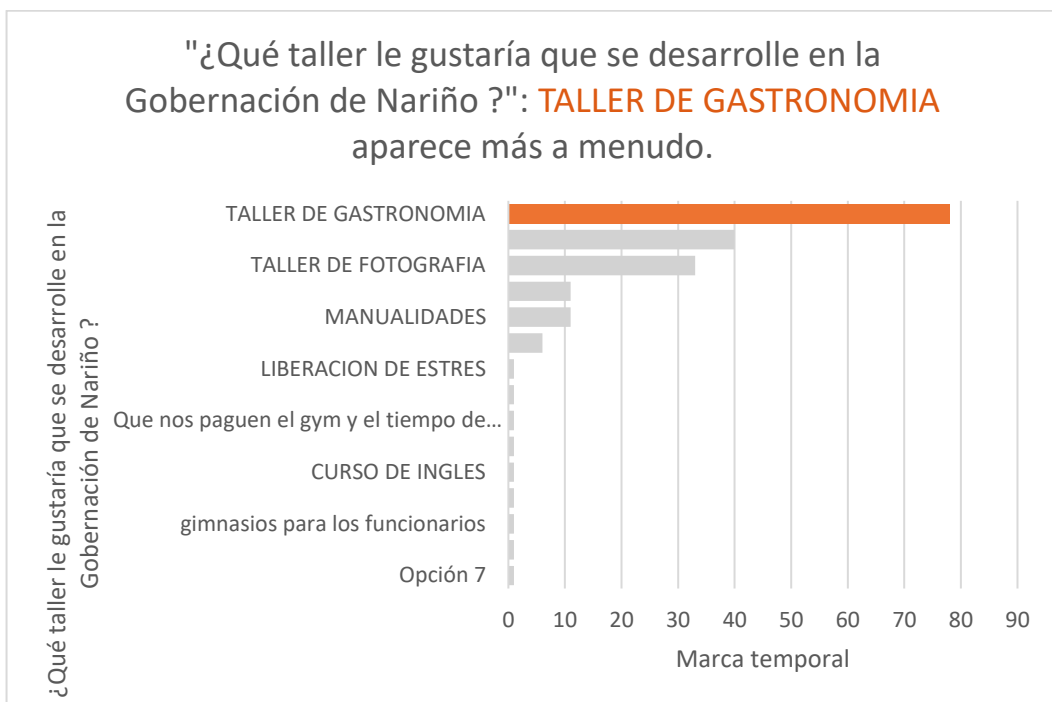
La metodología en la cual se estructura el presente Plan anual de estímulos e incentivos y bienestar social institucional de la Gobernación de Nariño se basa en tres fases: i) recolección de la información; ii) elaboración y iii) diseño y formulación del programa.

5.1. Recolección de la información

PROCESO ASOCIADO Gestión del Talento Humano:	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría del Talento Humano
--	--

	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 11 de 16

Encuesta de satisfacción, necesidades y preferencias de Bienestar: El formulario para identificación de las necesidades y preferencias de bienestar se aplicó durante los meses de diciembre de 2024 y enero de 2025 a las Servidoras y Servidores Públicos de la Gobernación de Nariño. En dicha oportunidad se contó con un total de 189 respuestas quienes diligenciaron la encuesta eligiendo las siguientes actividades como las preferidas para desarrollar y mantener durante el año 2025:



Elaboración propia

PROCESO ASOCIADO Gestión del Talento Humano:	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría del Talento Humano
--	--



Elaboración propia

¿Hizo uso del apoyo de bienestar social en 2024?	
SI	Cuenta de SI
SI	147
NO	39
Total general	186

Elaboración propia

6. Matriz operativa del plan institucional.

La matriz operativa del presente plan institucional contiene varias actividades de gestión que permitirán cumplir con el objetivo general planteado anteriormente. Con el propósito de medir estas actividades se incluye los respectivos productos y las metas que se programaron para la presente vigencia. Cada actividad tiene definida la fecha límite para su ejecución y la evidencia que soporta el cumplimiento de cada una. Finalmente, se relaciona el responsable quien liderará la articulación institucional que sea necesaria para lograr la ejecución satisfactoria de este plan.

Ver matriz operativa en el documento anexo al presente Plan.

7. Monitoreo y seguimiento.

El responsable de este plan es el Subsecretario (a) de Talento Humano y su equipo de trabajo, quien deberá liderar la ejecución del mismo y articular esfuerzos con las demás dependencias para lograr el cumplimiento de las actividades aquí planteadas. Así mismo, de manera periódica realizará ejercicios de autocontrol con su equipo de trabajo para verificar el avance de las mismas, identificar alertas tempranas y garantizar la ejecución de las actividades de gestión.

Por su parte, la Secretaría de Planeación realizará monitoreo permanente al cumplimiento del presente plan para determinar el avance del mismo y socializar los resultados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD). Cuando se requiera, brindará acompañamiento a la dependencia responsable del presente plan para que realice los ajustes que sean necesarios y se sometan a consideración del CIGD para su respectiva aprobación.

El seguimiento lo realizarán conjuntamente la Secretaría de Planeación y la Oficina de Control Interno de Gestión de manera semestral o en el momento en que se requiera.

8. Diseño y Formulación del Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social Institucional 2025

Documento anexo.

9. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Nombre (s): HEIDY RUBIELA SALAZAR PERLAZA	Nombre(s):	Nombre(s):
Cargo: Subsecretaria de Talento Humano.	Cargo:	Cargo:

10. Referencias bibliográficas y normativas

Planes estratégicos de la Gobernación de Nariño, en el siguiente enlace: <https://narino.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planes-estrategicos-sectoriales/>

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, tomado de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023->

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 2025 V1
		FECHA VERSIÓN: 16/01/2025
		PÁGINA: 1 de 16

[12-12 Documento programa nacional de bienestar vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048](#)

Concepto 069551 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública del 16 de febrero de 2023, tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=206643>

Concepto 149551 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública del 17 de abril de 2023, tomado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=216892>

Calidad de Vida laboral, tomado de: https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938

Estímulos e incentivos, tomado de: <https://ansv.gov.co/es/atencion-ciudadania/glosario/estimulos-e-incentivos>

PROCESO ASOCIADO: Gestión del Talento Humano	DEPENDENCIA ASOCIADA: Subsecretaría de Talento Humano
---	--