



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR 2026



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN

2. GLOSARIO

- ✓ Bienestar laboral
- ✓ Bienestar e incentivos
- ✓ Calidad de vida
- ✓ Clima laboral
- ✓ Cultural organizacional
- ✓ Entorno laboral saludable
- ✓ Incentivos
- ✓ Salario emocional
- ✓ Salud mental
- ✓ Servidores públicos
- ✓ Transformación Digital

3. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISTOS

- ✓ Marco normativo

4. OBJETIVOS:

- 4.1 Objetivo General
- 4. 2.Objetivo Especifico

5. ALCANCE

6. DESARROLLO

7. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2026

- ✓ 7.1 Ejes de Bienestar:
 - 7.1.1. Eje: Equilibrio Psicosocial
 - 7.1.2. Eje: Salud Mental
 - 7.1. 3. Eje: Diversidad e Inclusión
 - 7.1.4. Eje: Transformación Digital
 - 7.1.5. Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS

9. FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

- 9.1 Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026
- 9.1.2 Programa De Bienestar Social 2026
 - 9.1.2.1. Área de Protección y Servicios Sociales: Programa de Seguridad
 - 9.1.2.2 Área de Calidad de Vida Laboral

9.1.3 Aprobación actividades Programa de Bienestar Social 2026, las cuales se concertarán con los miembros del Comité de Bienestar Social, Comisión de personal y Sintragobcer y la cual quedará mediante acta.

9.1.4 PROGRAMA DE INCENTIVOS

9.1.4.1 Auxilio y Becas Educativas 2026

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

1. INTRODUCCION

En consideración a los diferentes cambios que se han presentado en el Estado los cuales buscan fortalecer la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral de todos los servidores públicos.

Entre los cambios presentados, a través del Decreto 1499 de 2017 se adoptó el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, la primera dimensión del MIPG es el talento humano, MIPG concibe al 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 les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Por otra parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió el "Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como el instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia y cuyo objetivo es "Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al

reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público”

Con base en lo anterior, la Gobernación del Cesar implementará un plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2026 que promueva el desarrollo personal, laboral y familiar de los empleados públicos, logrando así una mayor eficiencia, eficacia en el desempeño de sus funciones, en mejora de su calidad de vida.

Adicionalmente como insumo prioritario y para generar un plan de acuerdo a las necesidades propias de los servidores de la entidad, se consideraron los resultados de las decisiones que tomaron los miembros del comité de Bienestar Social e Incentivo de la Gobernación de la Cesar, amparado en la resolución No. Resolución No. 01023 del 18 de julio de 2024, estableció el reglamento de capacitación, bienestar social e incentivo de los funcionarios de la Gobernación del Cesar. La aprobación de las diferentes actividades del Programa de Bienestar Social 2026, las cuales se concertarán con los miembros del Comité de Bienestar Social, Comisión de personal y Sintragobcer y la cual quedará mediante acta.

2 GLOSARIO

Bienestar Laboral: Se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral. Chiavenato (2004).

Bienestar e Incentivos: Son aquellos programas que tienen 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 (parágrafo artículo 36 Ley 909 de 2004).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Entorno laboral saludable: es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo. (Organización Mundial de la Salud, 2015)

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que

también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Salario emocional: Conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización. (Montalvo Poveda, M. E., 2018)

Salud mental: Estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. (Artículo 3 de la Ley 1616 de 2013).

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública ,2015)

Transformación digital: integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes” (Enterprisers Project, 2021).

MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se basa en los siguientes mandatos constitucionales y legales

- ✓ Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998. por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Resolución interna 1231 de agosto 06/1998. Por medio de la cual se codifican las normas de origen administrativo que regulan la actividad interna del Departamento Nacional de Planeación.
- ✓ La Ley 909 de septiembre 23/2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Resolución 2646 de julio 17/2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- ✓ Ley 1616 de enero 21/2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Decreto ley 894 de mayo 28/2017. Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- ✓ Ley 1857 de julio 26/2017. 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.

- ✓ Decreto 051 de enero 16/2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- ✓ Decreto 648 de Abril 19/2018. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- ✓ Ley 1960 de junio 27/2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFF 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mayor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
- ✓ Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFF 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
- ✓ Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

4. OBJETIVOS

4.1. General

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos de la Gobernación del Cesar que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida personal, familiar y laboral y a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

4.2. Específicos

- Buscar el equilibrio entre la vida laboral y familiar por medio de la interacción de los funcionarios y sus familias colocando el foco en la gestión de las personas desde una óptica que abarque la dimensión laboral, personal y familiar de cada funcionario a través del fomento de la educación y conciliación en valores, en todos los ámbitos de la vida tanto laboral y empresarial, como familiar.
- Fomentar la cultura organizacional orientada al trabajo en equipo, el manejo de las situaciones negativas y a la apropiación de las nuevas tendencias, impulsada a través de los líderes de la Entidad como medio de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz en lo individual y en lo colectivo de los funcionarios de la gobernación del Cesar.
- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio y que se refleje en cada uno de los servidores mediante la buena gestión de los conflictos, manejo del estrés, gestión y desarrollo del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia con la Entidad.
- Crear un ambiente saludable a través de la generación de espacios que promuevan la salud física y mental que contribuya al bienestar de los funcionarios y sus familias.
- Acompañar a los funcionarios en el proceso de adaptación al cambio de conformidad con la realidad del servicio actual y las modificaciones constantes que este exige, soportándolos desde la transformación digital, desarrollo de habilidades, competencias y gestión de las emociones que permita lograr la consecución de las metas del Plan de Desarrollo.
- Evaluar las condiciones laborales y al propio servidor para generar la intervención correspondiente sobre los factores ambientales, psicológicos y sociales que permitan la cultura de políticas saludables al interior de la Gobernación.

5. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 está dirigido a los colaboradores de la Gobernación del Cesar, así como, a sus familias, teniendo en cuenta el Decreto 1567 de 1998 el cual establece la obligatoriedad de contar con un plan anual que disponga de actividades de bienestar e incentivos que permitan elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del estado.

Adicionalmente, el artículo 1º de la Ley 1857 de 2017 indica que, es deber del Estado “proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes”. Dados estos referentes, los servidores y sus familias son la principal población a la que está dirigida este plan de manera directa

Con relación a los incentivos pecuniarios estarán dirigidos exclusivamente a los funcionarios de libre nombramiento y remoción; así como, a los funcionarios de Carrera Administrativa, que cumplan los requisitos normativos para los servidores públicos.

De otro lado para el desarrollo e implementación del presente plan contaremos con aliados estratégicos relacionados como parte de las alianzas institucionales, para la vigencia actual se proyecta contar con el apoyo de las siguientes entidades:

- Gobernación del Cesar
- Caja de Compensación Familiar Comfacesar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Administrador de Riesgos Laborales
- Corporación Biblioteca Rafael Carrillo Lúquez
- Entre otras

6. DESARROLLO

El Plan de Bienestar e Incentivos plasmado en este documento fue diseñado teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las nuevas dinámicas laborales que trajo consigo la Cuarta Revolución Industrial contenidas en el documento “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” , así mismo fueron tenidas en cuenta como insumo los acuerdo suscrito mediante los miembros del comité de Bienestar Social, las cuales se concertarán con los miembros del Comité de Bienestar Social, Comisión de personal y Sintragobcer y la cual quedará mediante acta. Los que conforman este comité son: La delegada de la señora gobernador, dos representante de los empleados, Secretaria de Hacienda, representante de la Comisión de Personal, y delegado del Sindicato SINTRAGOBCE.

Para facilitar su planificación e implementación las acciones del plan fueron alineadas a los cinco (5) ejes propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante los cuales la entidad desarrollará acciones, estrategias o iniciativas que contribuyan al bienestar integral de los colaboradores para continuar incentivando la modernización del empleo público. Así mismo se establecen los criterios y actividades que se incorporarán en el plan en relación a los incentivos.

Eje 1. Equilibrio Psicosocial



7.1

Pa
la
en
Mu
cue



Factores Psicociales

Actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social.
Humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional



Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar

Eje 1. Equilibrio Psicosocial



Factores Psicociales

Actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social.
Humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional



Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar



Calidad de Vida Laboral

actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional

Este eje está orientado a dar respuesta a las nuevas formas de adaptación laboral, teniendo en cuenta los diferentes cambios que surgieron post pandemia COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. En este eje se han considerado 3 estrategias o componentes: Los factores psicosociales; el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral

Factores psicosociales: Esta estrategia o componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y a su vez, a la gestión y retención del talento humano. En consecuencia, en este componente se ubicarán actividades relacionadas con los eventos deportivos, actividad física y recreativa,

actividades artísticas y culturales, desarrollo y fomento de habilidades emprendedoras, bienestar espiritual, entorno laboral saludable y flexibilidad laboral.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En respuesta a ello, en esta dimensión considerarán actividades relacionadas con el teletrabajo, horarios flexibles, actividades dirigidas a las familias, acciones dirigidas a la niñez y adolescencia, impulso de las Sala Amiga de la Familia Lactante, fomento al uso de medios alternativos de transporte, manejo del tiempo y desconexión laboral

Calidad de vida laboral: A esta dimensión están asociadas aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Las iniciativas que se incluirán en este componente están relacionadas con las acciones de reconocimiento, gestión del cambio, desvinculación asistida, acompañamiento al retiro, ferias, alianzas y desarrollo de las habilidades del ser.

7.1.2. Eje: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su bienestar, salud integral y productividad. En este eje se han considerado 2 estrategias o componentes: Higiene mental o psicológica y la prevención de nuevos riesgos asociados a la salud.

Eje 2. Salud Mental



Higiene Mental y Psicológica

Acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida



Prevención de nuevos riesgos a la salud

Tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida

Higiene mental o psicológica: Esta estrategia o componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a cuidar o mantener de manera preventiva la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Integrarán este componente actividades o servicios de consejería o mentoring en situaciones de duelo o crisis asociadas a conductas suicidas, adicciones, cualquier tipo de violencias, agotamiento laboral, prevención del estrés; así como, acciones enfocadas en fortalecimiento de las herramientas de autoayuda, autocuidado y resolución de conflictos.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Esta estrategia o componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Las acciones incluidas en este componente están enfocadas a prevenir el sedentarismo, manejo de situaciones estresoras, manejo de la ansiedad, depresión, herramientas de autorregulación y afrontamiento y la gestión del liderazgo.

7.1.3 Eje: Diversidad e Inclusión

Este eje comprende las acciones encaminadas a fortalecer culturalmente la agenda de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y las medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. En este eje se han considerado 2 estrategias o componentes: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad y la prevención, atención y medidas de protección.

Eje 3. Diversidad e inclusión



Fomento de la Inclusión, la diversidad y la equidad

Actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos



Prevención, atención y medidas de protección

Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón

- ✓ **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Harán parte de este componente los procesos pedagógicos y comunicativos que fomenten la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, las acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual pertenecientes a grupos racializados y étnicos; así como, otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+ y los canales o rutas de atención ante situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los colaboradores y colaboradoras.
- ✓ **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género. Se incluirán en este componente las acciones que adopten y se impulsen desde la mesa de equidad de género de la entidad en cumplimiento del denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público", acoso laboral y sexual, empoderamiento femenino, mentoring para el liderazgo femenino y participación de mujeres en cargos directivos.

7.1.4 Eje Transformación Digital

Eje 4. Transformación Digital



Creación de Cultura Digital para el Bienestar

Creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios



Analítica de Datos para el Bienestar

Facilita 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



Creación de Ecosistemas Digitales

Facilita el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. En este eje se han considerado 3 estrategias o componentes: Creación de cultura digital para el bienestar y analítica de datos para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales.

- ✓ **Creación de cultura digital para el bienestar** En este componente se valora la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos. Harán parte de este componente las actividades o acciones relacionadas con la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y

aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada.

Las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

Analítica de datos para el bienestar: Esta dimensión o 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. En este componente se incluirán acciones para apropiar la analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor, apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar

7.1.5. Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público



Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Este eje se recogen las acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado, incentivando una cultura organizacional en este sentido. Para este eje se han considerado 1 estrategia o componente: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

- ✓ **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. También comprende las actividades encaminadas a promover la vocación por el servicio público en lo que tiene que ver con brindar un servicio de calidad que propenda por la mejora continua de las capacidades y competencias propias; así como, estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y fomentar el trabajo colaborativo. Las acciones que darán respuesta a este componente están relacionadas con las diversas acciones y estrategias pedagógicas y comunicativas que se adelantan para fomentar el sentido de pertenencia con la entidad y su misionalidad, las acciones relacionadas con el código de integridad y los principios de la función pública, el programa de reconocimiento y méritos, fortalecimiento del trabajo en equipo y colaborativo, las acciones de voluntariado, espacios de reflexión y diálogo institucional y todas las acciones relacionadas con el plan de mejora del clima y cultura laboral.

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS:

El estímulo tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y tiene como propósito crear un ambiente laboral favorecedor al interior de la entidad.

- **POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA GOBENRACIÓN DEL CESAR.** En ella también se establece el apoyo de becas educativas para los funcionarios que se encuentran en Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, amparados en los siguientes actos administrativos: Resolución No. 002353 de 22 junio 2015, Resolución No. 002770 de 29 de julio de 2016, Resolución No. 014036 de 30 de diciembre de 2022, Resolución No. 011743 del 27 de septiembre de 2023, Resolución No. 010213 del 18 de julio de 2024. Resolución No. 000044 del 01 de abril de 2025.
- **OTORGAMIENTO DE AUXILIO ACADEMICOS A HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL 2026.** Resolución No. 011743 del 27 de septiembre de 2023.

9. FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

9.1 ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

A continuación, se describen las actividades a desarrollar dentro del Plan de Bienestar e Incentivos, para todos los servidores públicos de la Gobernación del Cesar para la vigencia 2026:

9.1.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026

9.1.2.1. Área de Protección y Servicios Sociales: Programa de Seguridad Social:

Afiliación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.

Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar.

9.1.2.3 Área de Calidad de Vida Laboral:

Medición de Clima Laboral: Se deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Programa de Pre-pensionados: Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las conferencias para afrontar el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Estas serían las actividades para el programa de retiro se tiene contemplado incluir los siguientes:

- ✓ Taller de ocupación del tiempo libre
- ✓ Taller de emprendimiento
- ✓ Talleres que preparan a dicha población en el que propicie su desarrollo personal, familiar y social
- ✓ Adaptación a la vida del pensionado

Programa de Promoción y Prevención en salud: Se implementarán las actividades establecidas en el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en el cual se establecen actividades como:

- ✓ Inducción del SG-SST en los funcionarios que ingresan en la Gobernación del Cesar.

- ✓ Inspecciones de puestos de trabajo.
- ✓ Seguimiento a recomendaciones médico-laborales.
- ✓ Capacitaciones en manejo de cargas, higiene postural, etc.
- ✓ Programa de estilo de vida saludable, entre otras.

Salario Emocional: La Gobernación del Cesar estableció las siguientes estrategias como salario emocional para los servidores públicos de la Gobernación del Cesar:

- ✓ **Compensación de tiempo:** los funcionarios podrán compensar el tiempo para el goce del descanso de semana santa y diciembre.
- ✓ **Día de cumpleaños:** el funcionario público tendrá derecho a un permiso remunerado por su cumpleaños, el cual podrá disfrutar el mismo día o al día siguiente. O en un plazo no mayor de 30 días.

Actividades salud mental: En el marco del plan básico de salud y seguridad laboral, así como de los subprogramas de seguridad industrial; higiene industrial y el de promoción, prevención y control de la medicina preventiva entre y del trabajo.

Este componente articula la realización tanto de jornadas de promoción y prevención de salud, como de actividades física dirigida con pausas activas en la que pueden participar todos los colaboradores, sin importar el tipo de vinculación que tenga con la entidad. También se tienen en cuenta las siguientes fechas especiales como lo son:

- ✓ Conmemoración día de la mujer
- ✓ Reconocimiento día del hombre
- ✓ Celebración de la Secretaría
- ✓ Celebración día de la madre
- ✓ Celebración día del padre
- ✓ Conmemoración del día Nacional del Servidor Público
- ✓ Reconocimiento al pensionado

9.1.2 APROBACIÓN ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026, las cuales se concertarán con los miembros del Comité de Bienestar Social, Comisión de personal y Sintragobcer y la cual quedará mediante acta.

Además de las actividades mencionadas dentro del programa de Bienestar Social de la Gobernación del Cesar estableció las siguientes estrategias:

- ✓ Programar jornadas lúdicas y recreativas para los hijos de los servidores públicos en temporada de vacaciones en coordinación con la Biblioteca Departamental y la secretaria de Deporte.
- ✓ Se enviará mensaje personalizado a los funcionarios por motive de sus cumpleaños
- ✓ Se enviará mensaje de condolencias por fallecimiento de un familiar.

9.1.3 PROGRAMA DE INCENTIVOS

Reconocimiento a los mejores funcionarios de carrera en la celebración del Día del Servidor Público.

Cada sectorial escogerá el mejor servidor público de su dependencia, y será homenajeado el día que se realice la celebración del día del servidor público.

Requisitos para la selección del mejor servidor: Para seleccionar el mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de las sectoriales se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- ✓ Acreditar un tiempo de servicios no inferior a un (1) año.
- ✓ Que muestre los frutos de los valores del Código de Integridad de esta entidad
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. No obstante, al ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye causal de exclusión del mismo.
- ✓ Acreditar un nivel de Sobresaliente en la última calificación de servicios en firme.
- ✓ Poseer excelente relación interpersonal con todos sus compañeros de trabajo

9.1.4. AUXILIO Y BECAS DE EDUCATIVAS 2026

A. Pagos auxilio Educativos hijos de los funcionarios de la planta global y secretaría de Educación nivel central.

En el mes de enero y febrero, se estarán girando a los funcionarios, los auxilios educativos a que tienen derecho sus hijos de acuerdo a lo establecido en la

Resolución No. 011743 del 27 de septiembre de 2023, el valor del auxilio para la vigencia 2026 es el siguiente:

- Preescolar (Pre-Kinder, Kinder y Transición), básica primaria, básica secundaria y media vocacional quedará en 1.25 SMLMV.
- Técnicos, Tecnólogos y Universitarios quedará en 2 SMLMV

B. Pagos Becas educative para los funcionarios de la planta global y secretaría de Educación nivel central que se encuentran en Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, se le estará apoyando con ocho (8) SMLMV, por semestre, de acuerdo a la resolución No. 000044 del 1 de abril de 2025, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos por la resolución No.010213 de 18 julio 2024

Una vez se reúna el comité de Bienestar Social e incentivo, y apruebe las diferentes becas educativas que ha solicitado los funcionarios, se procederá los trámites respectivos para su cancelación, se estima que sería en los meses febrero y marzo, (de acuerdo a la Resolución No. No.010213 de 18 julio 2024)

OTRAS ACTIVIDADES: Se desarrollarán diferentes actividades con el fin de incentivar el conocimiento del Código de Integridad.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Corresponde al Líder de talento humano, con la participación del Comité de Gestión y desempeño Institucional y al acompañamiento de la comisión de personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones y evaluación de los indicadores de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026.

De las actividades desarrolladas se aplicará una encuesta de satisfacción del evento o actividad desarrollada

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad de medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Met a
Indicador de cumplimiento	No.de actividades realizadas	/ No de actividades programadas)*100.	(No.de actividades realizadas / No de actividades programadas)*100	%	Cumplimiento de las actividades	Trimestral	100 %

Valledupar, 30 días del mes de enero de 2026



SHAIRE LUCIA SANCHEZ SANCHEZ
Líder Programa de Gestión Humana

Proyecto:	Ada luz Van strahlen Vides, Profesional U	
Revisó	Jonny Olivella , Profesional Especializado	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento, cuyo contenido se encuentra ajustado a las disposiciones legales vigentes, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		

11.CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2026

ACTIVIDADES	AÑO 2026											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
Cumpleaños funcionarios												
Auxilio Educativo Hijo funcionarios												
Becas Educativa funcionarios carrera administrativa												
Día del periodista												
Día del Contador												
Día de la mujer												
Día del hombre												
Día negociador Internacional												
Día de la Secretaría												
Celebración día de la familia (Semana Santa)												
Día de la bacterióloga												
Día de la madre												
Día del Veterinario												
Día de la enfermera												
Día del Padre												
Día del abogado												
Día del Zootecnista												
Vacaciones recreativas 2026, en el receso escolar de mitad de año, (Hijos/as de los/as servidores/as de planta hasta las 12 años)												

Secretaria de Deporte y Biblioteca departamental												
Dia del Servidor Público												
Actividades Culturales (Cine para el funcionario y tres acompañantes)												
Día del Economista												
Día del nutricionista												
Actividades Prepensionado												
Celebración Dia Amor y Amistad												
Dia del niño - Halloween												
Día del archivista												
Día trabajador social												
Día Financiero												
Celebración día de la familia												
Show de navidad												
Despedida de fin de año												