

# **Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social**

**Subsecretaría de Talento Humano**  
Gobernación de Nariño 2026

2026 | Versión 1

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 2 de 17
--	--	--

## Tabla de contenido

Introducción .....	3
1. Objetivo general .....	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
4.1. Eje equilibrio psicosocial .....	8
4.2. Eje salud mental: .....	9
4.3. Eje diversidad e inclusión .....	10
4.4. Eje transformación digital .....	11
Eje identidad y vocación por el servicio público .....	12
4.5.2 Programa servimos .....	12
5. Metodología .....	14
5.1. Recolección de la Información .....	14
5.1.1 Formulario de preguntas de la encuesta .....	14
7. Monitoreo y seguimiento .....	17
8. Revisión, aprobación y verificación .....	17

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 3 de 17
--	--	--

## Introducción

Con el presente documento se establece el Plan de Bienestar del Departamento de Nariño, formulado a partir de las necesidades de los servidores públicos adscritos a esta entidad, se diseña atendiendo los criterios definidos en los artículos 20 y 21 del Capítulo III del Decreto 1567 de 1998, referente a los programas de bienestar social, en los que se establece:

*“Artículo 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (...).”*

*Artículo 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines: a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social; c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad; (...).”<sup>1</sup>*

En consideración a la normativa en mención, desde la Subsecretaría de Talento Humano se elabora el Plan de bienestar social con el fin de garantizar un ambiente propicio para el desarrollo continuo e integral del talento humano, propiciando espacios y condiciones que permitan desarrollar jornadas de cultura, integración y recreación mejorando los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia por el Departamento.

El presente Plan se estructuró partiendo de las necesidades actuales que existen al interior de la entidad y teniendo en cuenta los aportes realizados por los funcionarios a través de la encuesta que realizó la Subsecretaría de Talento Humano en la vigencia anterior, determinando actividades de formación, educación, salud, deportes, recreación, cultura y formación, que se quieren desarrollar, en la presente vigencia para los servidores públicos de carrera administrativa, provisionales, libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales de la administración departamental que mantengan las condiciones laborales propicias para el desempeño de sus labores y así lograr un mejor clima y cultura organizacional.

<sup>1</sup> Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 4 de 17
--	--	--

## 1. Objetivo general

Implementar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, mediante estrategias que promuevan la armonía entre la vida personal y profesional, con el fin de potenciar el desempeño, la vocación de servicio y garantizar una atención de excelencia a la ciudadanía nariñense.

### Objetivos específicos

- Establecer políticas en coordinación con ARL, que apoyen y fomenten al cuidado de la salud mental de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño a través de acciones de prevención, detección y acompañamiento.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en los servidores públicos.
- Fomentar una cultura organizacional basada en los valores institucionales, misionales y visionales, en función de la calidez humana, el respeto y generando compromiso institucional con un sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.
- Promover, implementar y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores que se encuentran en edad de pre-pensionados, así mismo, para los servidores públicos pensionados activos.

## 2. Alcance

El presente plan está dirigido a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño y funcionarios administrativos de Instituciones Educativas adscritas a la entidad territorial y sus familias quienes tendrán acceso a las actividades que se programen. El presente plan inicia a partir de su publicación en la página web institucional hasta el 31 de diciembre de 2026.

<sup>2</sup> Todos los servidores públicos 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).

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 5 de 17
--	--	--

### 3. Marcos

#### 3.1. Marco conceptual

**Servidores públicos:** el Artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece que “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).

**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<sup>3</sup>.

**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<sup>4</sup>.

**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<sup>5</sup>.

**Estímulo:** son todas las medidas institucionales planificadas, que motivan a los servidores públicos 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<sup>6</sup>.

**Incentivo:** estrategia institucional que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, que busca mejorar la producción y rendimiento.

**Integración familiar:** a efectos de la aplicación del presente plan la integración familiar consiste en los miembros del núcleo familiar del servidor (a) público, en el cual se encuentra el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de

<sup>3</sup> Tomado de: [https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938](https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938)

<sup>4</sup> Ibídem

<sup>5</sup> Ibídem

<sup>6</sup> Tomado de: Tomado de: <https://ansv.gov.co/es/atencion-ciudadania/glosario/estimulos-e-incentives>

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 6 de 17

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

<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1811 de 2016</b>	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.
<b>Ley 1823 de 2017</b>	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.
<b>Ley 1857 de 2017</b>	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.
<b>Ley 1960 de 2019</b>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
<b>Ley 1952 de 2019.</b>	En los numerales 4 y 5 del artículo 37, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, o convencionales vigentes.
<b>Ley 2191 de 2022</b>	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral ley de desconexión laboral.
<b>Decreto Ley 1567 de 1998</b>	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
<b>Decreto 612 de 2018</b>	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.
<b>Resolución 156 de 2018</b>	“Por la cual se establecen horarios laborales flexibles para para madres y padres cabeza de familia que acrediten su condición de manera permanente conforme a la Ley 82 de 1993 modificada por la Ley 1232 de 2008.
<b>Decreto 305 del 19 de septiembre del 2024</b>	Se determinan las dependencias responsables del cumplimiento al acuerdo sindical suscrito entre la Gobernación de Nariño y las organizaciones sindicales.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 7 de 17
--	--	--

### 3.3. Marco referencial/antecedentes

La Gobernación de Nariño desde el año 2020 ha elaborado planes dirigidos a estimular a los servidores 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.
- Plan anual de estímulos e incentivos y Bienestar Social 2025.

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 2025, con la que 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 2025, quienes realizaron una serie de recomendaciones para la formulación del presente Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social Institucional.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 8 de 17</p>
---	---	--

#### 4. Ejes del programa

Para el desarrollo del presente Plan Anual de Estímulos e Incentivos y Bienestar Social Institucional 2026, se tendrán como ejes los siguientes:

##### 4.1. Eje 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:

**4.1.1 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.

Actividades y estrategias:

- Eventos deportivos y recreacionales
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales.
- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
- Incentivar el talento o emprendimiento de los servidores.
- Bienestar espiritual
- Eventos y/o jornadas de integración para los servidores públicos.
- Premiación a los servidores públicos ganadores de los concursos interdependencias que realiza el equipo de bienestar.
- Premiación a los servidores públicos ganadores de los espectáculos de talento y eventos que realiza el equipo de bienestar.

**4.1.2 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.

- Horarios flexibles para los servidores públicos

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</p>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 9 de 17
--	--	--

- Jornadas labores especiales para mujeres en embarazo y estado de lactancia.
- Conmemoración fechas especiales.

**4.1.3 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

#### **4.1.4 Actividades y estrategias:**

- Celebración día del servidor público.
- Entorno laboral saludable.
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
- Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño laboral.
- programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.
- Beneficios para los servidores públicos de carácter no pecuniarios, con empresas del sector privado (Descuentos en educación, salud, vestido)

#### **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.

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.

#### Actividades y estrategias:

- Jornadas de Promoción y prevención de la salud
- Salud visual
- Salud mental
- Salud oral
- Salud física, meditación y acondicionamiento en casa.
- Promoción y prevención de la salud.

#### Prevención de nuevos riesgos a la salud:

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 10 de 17
--	--	---

Adelantar acciones o campañas a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) que ayuden a prevenir el sedentarismo de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, de igual manera, se busca concientizar a los servidores públicos sobre las buenas prácticas que permitan el manejo del estrés laboral, ansiedad o depresión.

Actividades y estrategias:

- Promoción del uso de la bicicleta al trabajo
- Utilización del servicio de gimnasio por el funcionario

#### **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:

**4.3.1 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 (rom; 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+

Actividades y estrategias:

- Conmemorar fechas especiales.
- Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas.
- Realizar acciones y campañas preventivas a través de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) con enfoque a prevenir la discriminación ya sea por raza, etnia, religión, población, discapacidad, entre otras.
- Realizar campañas de sensibilización y concientización en temas como el trato igualitario, inclusión y equidad laboral.

**4.3.2 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.

Actividades y estrategias:

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 11 de 17</p>
---	---	---

- Realizar acciones y campañas orientadas a la prevención, atención y protección en situaciones asociadas con la violencia de género
- Talleres o charlas con profesionales que orienten a las y los servidores públicos de la Gobernación de Nariño con la detección y ruta que deben tomar en los casos de acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica.
- Realizar la promoción y difusión del documento 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"*

#### 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:

**4.4.1 Creación de cultura digital para el bienestar:** 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.

**4.4.2 Analítica de datos para el bienestar:** 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.

**4.4.3 Creación de ecosistemas digitales:** 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.

#### Actividades y estrategias:

- Creación de herramientas digitales enfocadas a realizar campañas de autocuidado y concientizar a los servidores sobre hábitos para mejorar su salud.
- Realizar reconocimientos en fechas especiales de nuestros servidores públicos, utilizando canales digitales de comunicación.
- El equipo de bienestar hará uso de los canales digitales, para la comunicación e inscripción de los eventos a realizarse.

<p><b>PROCESO ASOCIADO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</p>
--	---

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 12 de 17</p>
--	---	---

- Divulgación de cursos o talleres y capacitaciones de interés general a los cuales puedan inscribirse los servidores públicos, con el fin de ampliar sus conocimientos y habilidades.

- **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:

**4.5.1 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.

Actividades y estrategias:

- En la jornada de capacitación de inducción y rein inducción dar a conocer la visión, misión y los objetivos estratégicos de la Gobernación de Nariño.
- Realizar campañas en donde se promoverán en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad.
- Reconocimiento a las y los servidores públicos por los logros institucionales obtenidos.

**4.5.2 Programa servimos**

El programa “Servimos” es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas. Lo anterior se desarrolla con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial a todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. En el marco del trabajo conjunto entre las entidades, en la Gobernación de Nariño el programa Servimos ha consolidado las siguientes alianzas que forman parte de esta estrategia.

Objetivo: Promover el bienestar social de servidores públicos y contratistas adscritos a la Gobernación de Nariño, por medio del establecimiento de alianzas públicas, mixtas y privadas, sin ninguna ordenación de gasto público, que garanticen el acceso a bienes y servicios con una atención especial.

Servicios con entidades aliadas

En el marco del trabajo entre las entidades y la Gobernación de Nariño, el Programa Servimos ha consolidado las siguientes alianzas que benefician a servidores públicos y contratistas.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 13 de 17</p>
--	---	---

<b>Educación</b>	Universidad Externado de Colombia. UNAD UNIMINUTO SENA
<b>Pensiones y cesantías</b>	Fondo Nacional del Ahorro Colpensiones Protección Porvenir
<b>Aseguradora de riesgos profesionales</b>	ARL positiva
<b>Turismo y recreación</b>	Turnariño Hotel Morasurco Hotel Sindamanoy Hotel Villas del Sol (Tumaco) Comfamiliar de Nariño Turnariño
<b>Detalles para fechas especiales</b>	Recordar
<b>Pre exequiales</b>	Jardines Cristo Rey

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 14 de 17
--	--	---

## 5. Metodología

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 (encuesta); ii) elaboración y iii) diseño y formulación del plan anual de estímulos e incentivos y bienestar social institucional 2026.

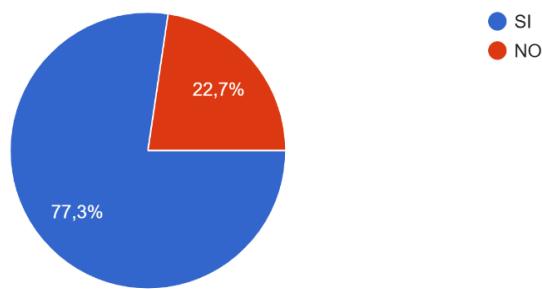
### 5.1. Recolección de la Información

Encuesta de satisfacción, necesidades y preferencias de Bienestar: el formulario para identificación de las necesidades y preferencias de bienestar se aplicó durante el mes de diciembre de 2025 a las Servidoras y Servidores Públicos de la Gobernación de Nariño obteniendo un total de 128 respuestas de quienes diligenciaron la encuesta quienes eligieron las siguientes actividades como las preferidas para desarrollar y mantener durante el año 2026:

#### 5.1.1 Formulario de preguntas de la encuesta

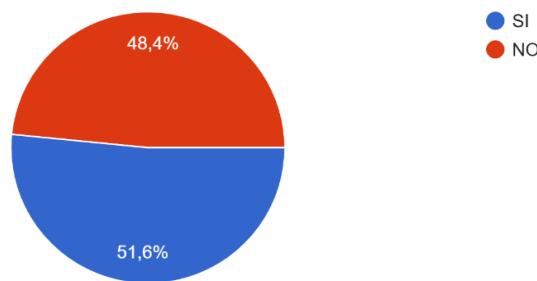
¿Hizo uso del apoyo de bienestar social en 2025?

128 respuestas



¿Tiene hijos menores de 25 años?

128 respuestas

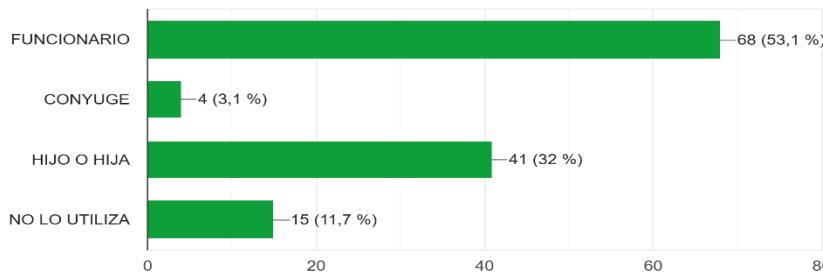


<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 15 de 17</p>
--	---	---

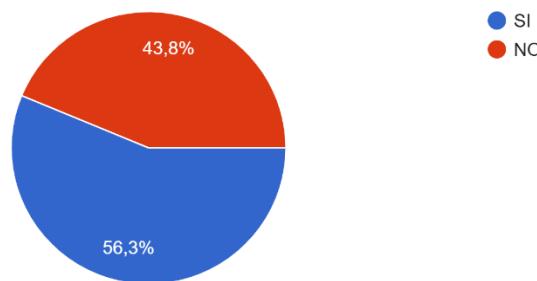
¿El apoyo anual de bienestar social, lo utiliza para usted o algún miembro de su familia? , indique cual?

128 respuestas



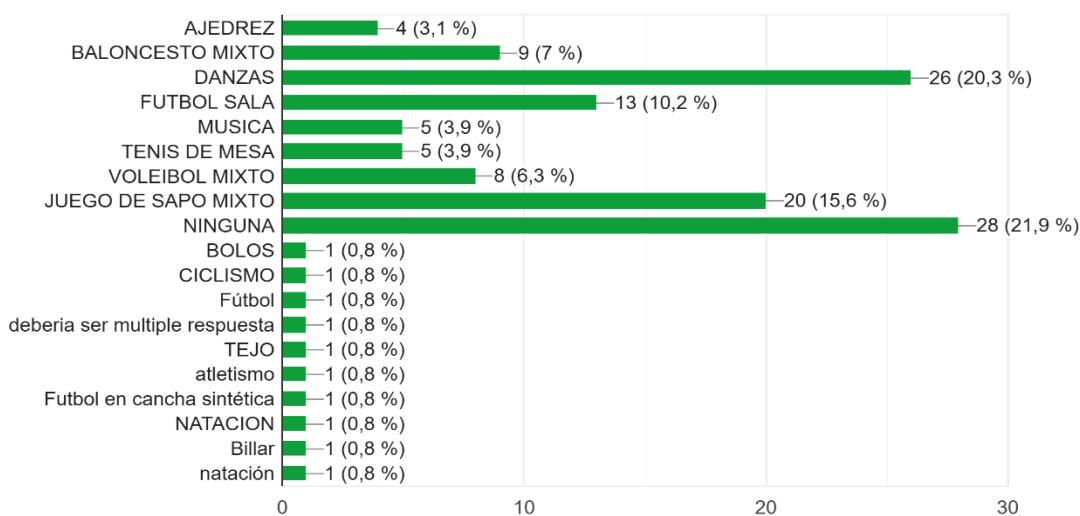
¿Le gustaría participar en el campeonato interdependencias?

128 respuestas



¿De las disciplinas deportivas que se detallan a continuación en cual le gustaría participar?

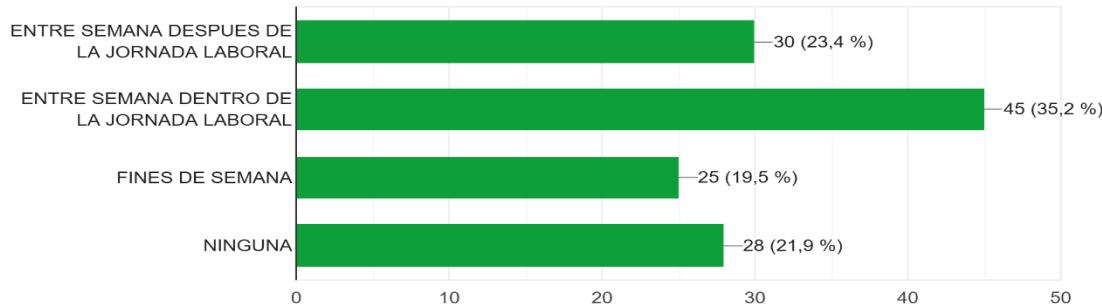
128 respuestas



 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 16 de 17

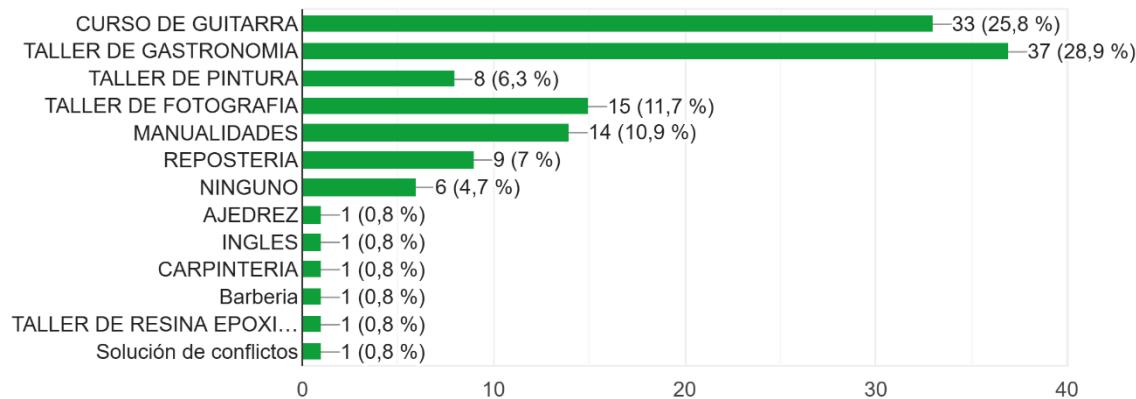
¿Si la respuesta anterior es afirmativa, en que horarios, le gustaría entrenar, practicar o que se realicen los partidos?

128 respuestas



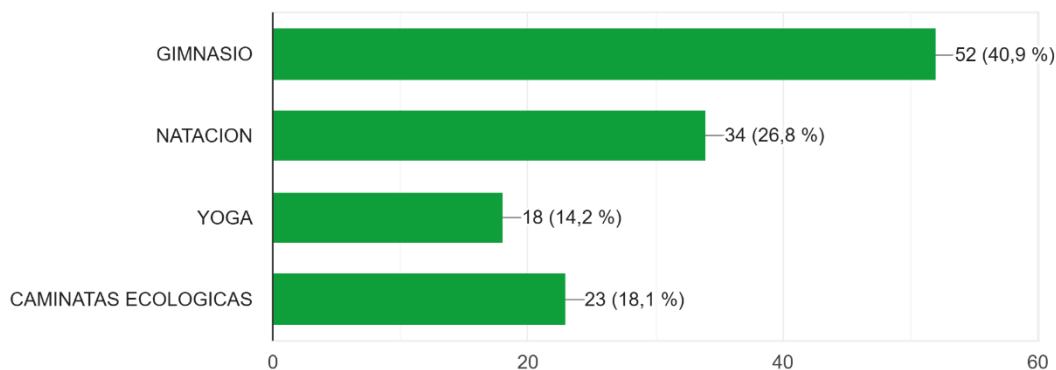
¿Qué taller le gustaría que se desarrolle en la Gobernación de Nariño ?

128 respuestas



¿De las siguientes modalidades cual prefiere?

127 respuestas



 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-04 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 17 de 17
--	--	---

## 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, el cual se anexa al presente documento (Ver anexo No 1 – Matriz Operativa).

## 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 de este 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 estas, 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 de este y socializar los resultados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (MIPG). 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 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. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión	Aprobación	Verificación
<b>Dolly Johany Vargas Quiñones</b>	<b>Nathalie Cruz Leusson</b>	<b>Edgar Armando Rosero García</b>
Subsecretaria de Talento Humano.	Secretaria General	Secretario de Planeación

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--