



Secretaría Administrativa
Gobernación del Quindío



OBJETO: “SUMINISTRO DE MEDALLERÍA, DISTINTIVOS Y RECONOCIMIENTOS PARA LAS DIFERENTES ACTIVIDADES Y EVENTOS PROTOCOLARIOS QUE ADELANTA O ACOMPAÑA LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL DEL QUINDIO”

De conformidad con el Decreto Departamental No. 00653 del 16 de Diciembre de 2019, "Por medio del cual se modifica, actualiza y compila el manual de contratación del Departamento del Quindío" modificado mediante Decreto 00724 del 29 de Septiembre de 2022 "Por medio del cual se modifica, actualiza y compila las delegaciones de funciones en materia contractual, de ordenación del gasto y se dictan disposiciones en materia de desconcentración administrativa" así mismo por el Decreto 00849 del 18 de noviembre del 2022 "Por medio del cual se modifica el Decreto 00724 del 29 de Septiembre de 2022...." ; se delega en la secretaría administrativa la competencia para efectuar la consolidación de las necesidades enviadas por las diferentes dependencias de la Gobernación del Quindío, agrupando aquellas que de conformidad con el tipo de bienes o elementos a adquirir, deban adelantarse en un mismo proceso de selección, al tratarse de un mismo objeto contractual, realizar el estudio del sector y elaborar los estudios previos.

Por lo anterior, a continuación, se identifican los lineamientos y requerimientos necesarios para la adquisición de medallaría, distintivos y reconocimientos para las diferentes actividades que permitan dar optima ejecución al Plan de Bienestar Social e Incentivos del Departamento del Quindío, así:

DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD:

De conformidad con el artículo 2 de la Constitución Política: “Son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la constitución;(...)”.

Que dado a lo expuesto en el Artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Así mismo, el Decreto 00092 del 18 de enero de 2023, el propósito principal de la Secretaria Administrativa es "Planear, conservar y racionalizar oportunamente los recursos físicos y materiales requeridos por el sector central del Departamento del Quindío, adelantar la gestión del talento humano al servicio de dicha administración, buscando a través de cada una de sus dependencias la administración ética, la transparencia, el mejoramiento continuo y la correcta prestación de los servicios, con los mejores niveles de calidad humana, mediante la aplicación de las técnicas modernas de la gestión.

En este sentido, la Gobernación del Quindío, requiere continuar optimizando la prestación de los servicios a los ciudadanos, con la mejora continua de sus procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, garantizando el cumplimiento de las exigencias de la comunidad, la satisfacción de los compromisos contraídos con la ciudadanía, así como dar cumplimiento a los objetivos institucionales con el propósito de mejorar el desempeño de la entidad territorial, todo enmarcado en la ejecución de las metas señaladas dentro del Plan de Desarrollo 2020-2023 “Tú y Yo



Somos Quindío” a través de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Es así como la Dirección Administrativa de Talento Humano del Departamento, adscrita a la Secretaría Administrativa, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral en sus funcionarios, tal como lo contempla la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en su Artículo 20 así: **“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”.

Dichas estrategias se ejecutan a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Quindío, los cuales se enmarcan en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual establece el talento humano como el eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público e impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento de sus competencias y habilidades.

Así mismo, la Dirección Administrativa de Talento Humano determina que, de conformidad con lo establecido en el Decreto 752 de 1984 en su CAPÍTULO II. Bienestar Social, el Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1083 de 2015, es deber de las entidades públicas implementar programas de Bienestar Social, que busquen elevar el nivel de vida y propendan por el mejoramiento social y cultural de los funcionarios y sus familias.

En concordancia con las funciones delegadas en la Dirección Administrativa de Talento Humano, dando aplicación a las normas que regulan el tema como el Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 22 y el Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.7, programa acciones para promover una atención integral al empleado y proporcionar un desempeño productivo, todo enmarcado dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral, de los funcionarios de la administración departamental y sus familias.

De igual forma, la Dirección Administrativa de Talento Humano tiene en sus competencias la administración del personal de la entidad, ello incluye, propender por mejorar el desempeño institucional de la Administración Departamental, en aras del cumplimiento eficiente de las funciones generales, objetivos y misionalidad dentro del marco de la Constitución Política y la Ley.

Es por esto que se debe programar, coordinar y direccionar actividades que contribuyan al desarrollo de programas tales como: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales, 2. Artísticos y culturales., 3. Promoción y prevención de la salud, 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Dichos programas permiten dar cumplimiento a lo descrito en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.2 y establecido por el Departamento en el Decreto 370 de 2017 en su artículo décimo noveno.



Secretaría Administrativa
Gobernación del Quindío



Para el Desarrollo de los Planes institucionales de Bienestar Social e Incentivos y Capacitación, se tuvo en cuenta la normatividad vigente asociada al desarrollo de las acciones en pro del fortalecimiento institucional y mejoramiento de la calidad de vida laboral, tales como:

- Ley 909 del 2004 en su Artículo 36, indica "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios...". Así mismo en su parágrafo se determina que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual regula aspectos relacionados con los planes de Bienestar Social, así:

Artículo 19: Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 20: Programas de 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.
Parágrafo.- Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21: Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir el 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; D) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar; E) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.



Secretaría Administrativa
Gobernación del Quindío



Artículo 22: Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

El Departamento del Quindío evidenció que existe un aspecto importante relacionado con la implementación de actividades que permitan fortalecer el desempeño institucional y la cultura de excelencia a través de un clima laboral adecuado. Es pertinente establecer que las necesidades a satisfacer por medio de Plan de Bienestar e Incentivos y Plan Institucional de Capacitación, fueron identificadas mediante la implementación de instrumento de consulta (encuesta virtual) socializado a través de Circular No 01191 del 02 de noviembre del 2022, dirigida a los 352 funcionarios pertenecientes a la planta de la Administración Central Departamental, para lo cual se estableció como fecha límite el día 16 de noviembre del 2022 para la entrega en medio magnético al correo electrónico institucional o de manera física en la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Secretaría Administrativa; para la consolidación y análisis de este informe, se cuenta con el diligenciamiento de 288 encuestas entregadas por los funcionarios que participaron de manera activa del proceso.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Administración Central Departamental formula y adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación mediante la socialización de dichos documentos en los respectivos Comités Institucionales establecidos en el Decreto 370 de 2017 modificado por el Decreto 276 de 2021; siendo estos documentos aprobados por el Comité de Gestión y Desempeño mediante Acta 001 de enero 24 de 2023.

Así mismo, es pertinente resaltar la importancia de propiciar espacios que incentiven la actividad física y práctica deportiva de los funcionarios de la Administración Central Departamental, con la finalidad no solo de brindar actividades de bienestar físico sino de incentivar la participación en espacios de integración a través de actividades deportivas de carácter nacional mediante el fortalecimiento de habilidades motrices, psicológicas y emocionales, al tiempo que favorece el clima organizacional de la entidad. Es por lo anterior, que los Juegos Deportivos Interdependencias permiten adelantar la preparación de los funcionarios de la Administración Departamental para representar a la Institución en diferentes espacios de participación deportiva.

De conformidad a lo anterior, el objetivo de los **Juegos Deportivos Interdependencias** son promover, fomentar, organizar y desarrollar actividades deportivas entre el personal al servicio del Ente Territorial con la finalidad de propiciar la práctica deportiva como uno de los medios más efectivos para generar una mejor condición de vida, e integrar al personal de la Gobernación del Departamento del Quindío, posibilitando que mediante estas formas de recreación e integración se generalice el conocimiento y participación de todos los empleados de la dinámica deportiva, fomentando tejido social en las diferentes Dependencias de la Gobernación del Quindío, en las cuales impacta con sus actividades.

Teniendo en cuenta las diferentes disciplinas deportivas que se practicarán en los Juegos Deportivos Interdependencias como Baloncesto, bolos, tejo, fútbol, entre otros; se encuentra que es necesario suministrar el acompañamiento logístico, operativo y asistencial necesario para llevar a cabo estas actividades y así promover la efectiva participación en estas disciplinas deportivas.

Es preciso indicar que la iniciativa de incentivar mediante la premiación a los funcionarios que practican cualquiera de las disciplinas anteriormente mencionadas,



está relacionada con la preparación para futuras participaciones en instancias deportivas relacionadas con el Sector Público, especialmente las correspondientes a competencias entre otras Entidades Públicas tales como Juegos Nacionales de Servidores Públicos y/o Juegos de Integración 2023 organizados por CORDEMO. Lo anterior, se determinará de acuerdo a iniciativas y/o programación de eventos en los cuales la Gobernación del Quindío y sus funcionarios sean invitados, promoviendo así la participación deportiva y la sana convivencia de la Administración Departamental.

De igual forma, la Administración Departamental promueve el desarrollo de actividades relacionadas con el reconocimiento para los empleados de la Planta Central de personal, destacando a los funcionarios que son dignos de exaltar y que han sobresalido en actividades en pro del bienestar y fortalecimiento institucional. Para ello el ente territorial concibe su personal como el activo esencial y factor determinante en el éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, ya que, a través de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misionalidad, garantiza los derechos y da respuesta a los servicios requeridos por la ciudadanía.

El plan de Incentivos para la Vigencia 2023, establece el reconocimiento de los funcionarios que, a través de una evaluación de desempeño sobresaliente, sean merecedores de exaltación por parte de la Entidad. Es por esto que, con el fin de contribuir a un entorno laboral efectivo y un fortalecimiento en la calidad de vida y la protección y servicios sociales, el Plan de Bienestar Social contempla el desarrollo de actividades en pro del reconocimiento a los funcionarios por diferentes factores tales como su óptimo desempeño laboral o participación en iniciativas recreativas y deportivas, aumentando el sentido de pertenencia y motivación.

Una vez analizada la pertinencia y magnitud del alcance del desarrollo de las actividades asociadas a este proceso, se demanda la adquisición de Medallas, trofeos y/o distinciones que permitan resaltar el alcance de diferentes logros en materia deportiva y desempeño laboral alcanzados por los servidores públicos de la Administración Departamental.

Es por esto que se requiere adelantar el proceso contractual que permita la compra de medallas y placas como distinciones individuales que tienen como finalidad premiar actos meritorios y distinguir a servidores valiosos por su desempeño laboral y participación en actividades deportivas. Igualmente, es necesario adquirir trofeos y/o distinciones para promover la participación, compromiso y entusiasmo de los servidores públicos que son parte del desarrollo de los **Juego Interdependencias** y demás actividades donde se dé lugar al reconocimiento y exaltación por parte de la Administración Departamental.

Cabe aclarar que la Dirección Administrativa de Talento Humano determinará la cantidad de elementos requeridos de conformidad a los procesos de diagnóstico, caracterización, inscripción y/o selección de acuerdo al desarrollo de las actividades relacionadas y establecidas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la Vigencia 2023; por lo cual se solicitarán unidades hasta agotar el monto presupuestal disponible y de acuerdo a los costos establecidos en la oferta económica que resulte seleccionada.

ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

Para dar cumplimiento a los planes institucionales y actividades relacionadas con reconocimiento y premiación, se consolidaron los elementos requeridos que permitan destacar a los servidores públicos participantes con el propósito de mejorar



la calidad de Vida Laboral y fortalecer los procesos de identidad institucional a través de un clima laboral efectivo. A continuación, se relacionan las especificaciones técnicas a satisfacer con el propósito de dar óptimo cumplimiento a lo establecido anteriormente:

ÁREA	PROGRAMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	ESPECIFICACIONES	CANTIDAD
CALIDAD DE VIDA LABORAL	PLAN DE INCENTIVOS	RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR SU BUEN DESEMPEÑO LABORAL	PREMIACIÓN A MEJORES FUNCIONARIOS POR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Placa en madera acabado mate de 26 x 21 cm con lamina sobrepuesta dorada y grabada en laser. logos y texto suministrado por el supervisor	1
				Placa en madera acabado mate de 18 x 12.5 cm con lamina sobrepuesta dorada y grabada en laser. logos y texto suministrado por el supervisor	1
PROTECCIÓN Y SERVICIO SOCIALES	RECREACIÓN Y DEPORTES RECREACIÓN Y DEPORTES	JUEGOS INTERDEPENDENCIAS JUEGOS INTERDEPENDENCIAS	PREMIACIÓN JUEGOS INTERDEPENDENCIAS PREMIACIÓN JUEGOS INTERDEPENDENCIAS	Trofeo de Primer Puesto y/o Campeón alusivo al deporte con lamina marcada según texto de la Administración Departamental. Empaque individual.	1
				Trofeo de Segundo Puesto y/o Subcampeón alusivo al deporte con lamina marcada según texto de la Administración Departamental. Empaque individual.	1
				Trofeo de Tercer puesto alusivo al deporte con lamina marcada según texto de la Administración Departamental. Empaque individual	1
				Medalla deportiva para premiación de Primer Puesto y/o Campeón alusiva a la disciplina y/o categoría desarrollada. Condecoración elaborada en zamac con acabado dorado y marcación individual, cordón institucional. Empaque individual	1
				Medalla deportiva para premiación de Segundo Puesto y/o Subcampeón alusiva a la disciplina y/o categoría desarrollada. Condecoración elaborada en zamac con acabado dorado y marcación individual, cordón institucional. Empaque individual	1
				Medalla deportiva para premiación de Tercer Puesto alusiva a la disciplina y/o categoría desarrollada. Condecoración elaborada en zamac con acabado dorado y marcación individual, cordón institucional. Empaque individual	1

VALENTINA ARBELAEZ CAMELO
Directora Administrativa de Talento Humano

Elaboró: Andrés Felipe Londoño Giraldo- Abogado Contratista

Nicolle Martínez Zapata – Profesional Contratista

Revisó: Erika García Cubillos-Profesional Universitario