GOBERNACIÓN DE
CASANARE
NIT: 892099216-6

RESOLUCION N°0077

"Por medio del cual se adopta el Plan de Bienestar Social de la Gobernación de Casanare"

200.15.15

LA SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACION DE CASANARE

En uso de sus facultades legales y, especialmente las concedidas en el artículo 1° numeral 17 de la Resolución N°0158 del 06 de octubre de 2025, y

CONSIDERANDO:

Que el parágrafo del artículo 36 la Ley 909 de 2004, dispone que: "*Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes (...).*"

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, Señala que "*Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social*".

Que el programa de Bienestar Social comprende la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral.

Que el artículo 2.2.10.2 ibidem establece que "*Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 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*".

Que, acorde con lo establecido en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, la Dirección de Talento Humano, identificó las necesidades y expectativas de los empleados para el programa de bienestar social, con el propósito de definir las actividades y los grupos de beneficiarios aplicando criterios de equidad, eficiencia y propendiendo por un mayor cubrimiento institucional.

Que el artículo 2.2.10.7. del citado Decreto 1083 de 2015 establece: *"Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el Clima Laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida readaptación laboral cuando se den procesos de*

RESOLUCION N°0077

"Por medio del cual se adopta el Plan de Bienestar Social de la Gobernación de Casanare"

200.15.15

reforma organizacional. 3. Preparar a los pensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos. (...)"

Que los numerales 4 y 5 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, establecen como un derecho de los servidores públicos el de disfrutar de estímulos conforme a las disposiciones legales vigentes y de este y sus familias participar en todos los programas de bienestar social, que establezcan el estado, tales como educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Que acorde con lo anterior, La Gobernación de Casanare a través de la Dirección de Talento Humano, realizó consulta a los servidores públicos de la entidad a través del instrumento "*Encuesta de necesidades de bienestar social - 2026*", para identificar, seleccionar y priorizar necesidades y expectativas de los funcionarios para la implementación del plan de bienestar social de la vigencia 2026 y determinar actividades a realizar bajo criterios de equidad.

En mérito de lo antes expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

Artículo 1. Adóptese el Plan de Bienestar Social de la Gobernación de Casanare para la vigencia 2026, el cual se incorpora a esta Resolución y hace parte integral de la misma.

Artículo 2. El Plan de Bienestar Social, adoptado mediante el presente acto administrativo, estará sujeto a modificaciones, teniendo en cuenta, apropiaciones presupuestales de la entidad.

Artículo 3. Publíquese la presente Resolución en la página web de la entidad, de acuerdo con señalado en el artículo 1ª del Decreto 612 de 2018.

Artículo 4. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal, a los 27 días del mes de enero de 2026.

NEIDY ESPERANZA OROSTEGUI BENITEZ
Secretaria General

Revisó: Nini Johanna Higuera Bernal
Directora Talento Humano

Reviso: Diana [illegible] Cepeda Gómez
Profesional Contratada

Reviso: José Freddy Castañeda Sánchez
Asesor - Secretaria General

Proyectó: Brigitte Motta Rodriguez
Profesional Universitario D.T.H.

ACTA No. 09
NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA GOBERNACION DE CASANARE Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PUBLICOS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE "SINTRADECARE"
15 de noviembre de 2023

En Yopal Casanare, a los quince (15) días del mes de noviembre de dos mil veintitrés (2023), siendo las 4:15 pm se reunieron en la sala de Juntas de la Oficina Asesora Jurídica, por una parte los doctores ERIKA LIZETH CONTRERAS VANEGAS, CARMEN HILMENDA GONZALEZ PINILLA, ALBA LUCY CRUZ PARDO y OSCAR EDUARDO GARCIA, designados por el Gobernador de Casanare mediante resolución número 0185 de 2023 y por la otra: TIRSO MANUEL CARDENAS PINTO, HERNANDO ALFONSO RIVEROS, GEINI ALBARRACIN RIVERA, WILLIAM LOZANO VALLEJO y TIRSO ROLDAN ROA, en representación del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Departamento de Casanare "SINTRADECARE", con el fin de suscribir el acta final de los puntos discutidos en las etapas de arreglo directo y prórroga negociación del pliego de peticiones presentado el 18 de septiembre de 2023.

CAPITULO I
GENERALIDADES Y DEFINICIONES CONTRACTUALES

ARTICULO 1- PARTES CONTRACTUALES: La presente convención colectiva de trabajo obliga por una parte al Departamento de Casanare, que en adelante y en el texto de este se denominará el Departamento y por la otra el Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Departamento de Casanare **"SINTRADECARE"** o la razón social que posteriormente adopte, que en adelante se denominará el sindicato. **ACORDADO.**

ARTICULO 2- RECONOCIMIENTO SINDICAL: El Departamento reconocerá al sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Departamento de Casanare con personería jurídica reconocida mediante Resolución No 01804 de abril 16 de 1979 o la razón social que posteriormente adopte, como único representante legal de los trabajadores oficiales y de sus afiliados para todos los efectos de aplicación de normas que señale el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales, y las normas que se acuerden en la presente convención colectiva. Igualmente reconoce y acepta la asesoría que el sindicato tenga de la Federación y Confederación a las cuales se halle afiliado, y no ejercerá represalias sindicales ni personales por la presentación del pliego de peticiones, de reclamaciones y aplicación de la presente convención colectiva. **ACORDADO.**

ARTICULO 3- ALCANCE: La presente convención colectiva de trabajo fija las condiciones o normas generales que durante su vigencia regirán los contratos individuales de los trabajadores oficiales al servicio de las diferentes dependencias de la Administración Departamental de Casanare. **ACORDADO**

ARTICULO 4- BIENESTAR SOCIAL: Modifíquese el artículo 4 de la Convención Colectiva 2007-2008, el cual quedará así: La Administración Departamental, se compromete a asignar y ejecutar anualmente en el presupuesto de bienestar social, una partida con el fin de financiar una actividad de capacitación y recreación para conmemorar el 1° de Mayo Dia Internacional del Trabajo, dirigido a los afiliados de SINTRADECARE y sus Familias.

sindical denominada Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Departamento de Casanare **"SINTRADECARE"** reconocida mediante resolución 01804 del 16 de abril de 1979, otorgándole la escritura pública legalizada y protocolizada para la construcción de su sede sindical.

PARAGRAFO: la Administración Departamental de Casanare asignará y aprobará una partida presupuestal de ochocientos millones ($800.000.000) de pesos para estudios, diseños e inicio de la construcción de la primera etapa de la sede sindical de **"SINTRADECARE". SIN ACUERDO.**

La Comisión Negociadora por parte de la Organización Sindical SINTRADECARE, manifiesta que este punto se debe llevar a Tribunal de Arbitramento agotando el procedimiento legal; atendiendo la sugerencia por parte del doctor PERCY OYOLA PALOMÁ, Presidente de la Confederación General del Trabajo CGT, quien participó en calidad de Asesor de SINTRADECARE, a través de la plataforma teams.

CAPITULO IV
DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 7- GARANTIAS SINDICALES: Continuarán vigentes todos los derechos adquiridos, beneficios pactados y reconocidos en convenciones colectivas de trabajo anteriores, acuerdos y laudos arbitrales, los cuales harán parte integral de la presente convención colectiva de trabajo que regula la totalidad de las relaciones laborales entre la Administración Departamental de Casanare y **"SINTRADECARE"**, todo en concordancia con el decreto 1631 de 2021. Los artículos, cláusulas, parágrafos, numerales, literales e incisos de las Convenciones Colectivas de Trabajo que no hayan sido modificados total o parcialmente en esta convención colectiva, continuaran tal como están y por lo tanto gozan de todos los efectos legales para su aplicación. **ACORDADO.**

ARTICULO 8- VIGENCIA: La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia por el término de tres (3) años contados a partir del primero (1) de enero del año dos mil veinticuatro (2024) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil veintiséis (2026), pudiendo ser denunciada dentro de los seis (6) meses anteriores a su vencimiento, tiempo dentro del cual el sindicato podrá presentar pliego de peticiones para dar inicio al conflicto colectivo dentro de los términos de Ley. Las partes se comprometen a ejecutar y cumplir la presente Convenciones Colectivas de Trabajo; de conformidad con los principios fundamentales de que trata el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. **ACORDADO**

En constancia firman

ERIKA LIZETH CONTRERAS VANEGAS

CARMEN HILMENBA GONZALEZ P.

ALBA LUCY CRUZ PARDO

OSCAR EDUARDO GARCIA

GOBERNACIÓN DE
CASANARE

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

VIGENCIA 2026

Dirección de Talento Humano

CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN 4
1. MARCO NORMATIVO. 5
2. CONTEXTUALIZACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO 6
3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 10
3.1. PROGRAMAS DE ESTIMULOS 10
3.2. OBJETIVO GENERAL 10
3.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS: 10
3.4. BENEFICIARIOS 10
3.5. RESPONSABLE 11
4. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL 11
4.1. PROGRAMAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES 12
5. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 12
5.1. METODOLOGIA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES 12
6. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 12
6.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 14
6.1.1. CLIMA LABORAL. 14
6.1.2 INCENTIVOS. 16
6.1.3 DESARROLLO DE CARRERA 17
6.1.4. ESTILOS DE DIRECCIÓN. 18
6.1.5. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA 19
6.1.7. DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO. 22
6.1.8. EDUCACIÓN 23
6.2. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES 24
6.2.1. PROGRAMA DEPORTIVO Y ACONDICIONAMIENTO FISICO 24
6.2.2. PROGRAMA ARTISTICO Y CULTURAL. 25
6.2.3. PROGRAMAS - RECREATIVO Y VACACIONAL – ECOLOGICO 27
6.2.4. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD. 29
6.2.5. PREPARACIÓN PREPENSIONADOS 30
7. AREAS DE INTERVENCION 31
7.1. Lineamientos Generales para la formulación del Plan de Bienestar 31
8. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL 32
8.1. FACTOR PSICOSOCIAL 33
8.1.1. ACTIVIDADES CLASIFICADAS COMO FECHAS ESPECIALES. 33
8.1.2. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES 34
8.1.3. ACTIVIDADES EN ARTES Y ARTESANÍAS 34
8.1.4. ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INTEGRACIÓN 34
8.1.5. ACTIVIDADES DEPORTIVAS 34
8.1.6. MIERCOLES DE BIENESTAR Y SALUD MENTAL 35
8.2.1 HORARIO FLEXIBLE 35
8.2.2. DÍA DE LA NIÑEZ 36
8.2.3. PERMISO REMUNERADO POR DÍA DE CUMPLEAÑOS 36
8.2.4. PERMISO REMUNERADO POR OBTENER NIVEL DE EXCELENCIA 36
8.2.5. PERMISO REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD 36
8.2.6. PERMISO REMUNERADO PARA ASISTIR A CITAS MEDICAS 37
8.2.7. PERMISO REMUNERADO PARA ASISTIR A REUNIONES ESCOLARES DE HIJOS (AS) 37

8.2.8. TIEMPO COMPENSADO 37
8.2.9. JORNADA SEMESTRAL PARA COMPARTIR EN FAMILIA 37
8.2.10. EL PUENTE MAS LARGO 38
8.2.11. PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE (PROGRAMA PEDALEANDO A TRABAJAR) 38
8.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL 39
8.3.1. DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO 39
8.3.2. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL 39
8.3.3. ENTORNO LABORAL SALUDABLE (PILDORAS DE SALUD, PAUSAS ACTIVAS) 39
8.3.4. INCENTIVOS 40
8.3.5. OBJETIVO 40
8.3.8. SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 40
8.3.9. CAPACITACION QUE MEJORE LAS COMPETENCIAS LABORALES 41
8.3.10. ANALISIS DE PUESTOS DE TRABAJO 41
8.3.11. PROGRAMA SERVIMOS. 41
8.3.12. PROGRAMA CUIDANDO TU BOLSILLO 43
9. EJE SALUD MENTAL 43
9.1. HIGIENE MENTAL – SALA DE ESCUCHA 43
9.1.3. ESTRATEGIAS DE RIESGO PSICOSOCIAL 44
9. EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 44
10.1. ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUIDAD 44
10.1.1. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECIÓN 44
 La Dirección de Talento Humano desarrollará acciones de sensibilización, promoción y prevención frente al acoso laboral, el acoso sexual y otras formas de violencia, orientadas a fortalecer relaciones laborales basadas en el respeto y a prevenir situaciones de riesgo que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. 44
 Socialización del Protocolo de Violencias Basadas en Género a todas las secretarías, con el fin de promover entornos laborales seguros, equitativos y libres de cualquier forma de violencia. 45
11. EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL 45
11.1. CULTURA DIGITAL 45
11.1.1. ANALITICA DE DATOS 45
11.1.2. ECOSISTEMAS DIGITALES 45
12. EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO 45
12.1. SENTIDO DE PERTENENCIA Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO 45
13. VARIABLES SALARIO EMOCIONAL 46
14. EJECUCION Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR 46
14.1. SEGUIMIENTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL: 46
14.2. INDICADORES 47
14.3. ALCANCE 47
15. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR 47
15.1. DIVULGACIÓN 47
16. RUBRO 47
18. BIBLIOGRAFIA 50

INTRODUCCIÓN

El Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.1, establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Estos estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social, según lo dispuesto en el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005.

El Plan de Bienestar de la entidad tiene como propósito principal fortalecer la calidad de vida de los funcionarios, promover un clima laboral óptimo y potenciar el sentido de pertenencia hacia la institución.

Para la vigencia 2026, el Plan de Bienestar Social se organizará integrando y ofreciendo las actividades programadas en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Plan de Incentivos.

En el diseño de este plan se consideraron los resultados obtenidos en la encuesta virtual realizada en enero de 2026, mediante la aplicación del formato FO-TH-15, que recoge las necesidades de bienestar social de los funcionarios.

El Plan de Bienestar Social está alineado con la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), brindando herramientas para gestionar el talento humano a lo largo de su ciclo de vida en la entidad (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la organización. Asimismo, orienta el ingreso y desarrollo de los servidores públicos, garantizando la aplicación de estímulos y el fortalecimiento del desempeño individual.

1. MARCO NORMATIVO.

Las normas vigentes para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son las siguientes:

- Decreto Ley 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.

- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el parágrafo del Artículo 36, del capítulo I del título VI, señala que "*Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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 desarrolle la presente Ley.*"

- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que regula la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- Decreto Nacional 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario del Sector de Función Pública. (Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

- Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

- Ley 1811 de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito. Art. 5° "Incentivo para los empleados Públicos".

- Decreto 648 de 2017. Que en los artículos 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.51 establece disposiciones sobre horarios flexibles y descanso compensado para los empleados públicos, garantizando la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

- Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

- Ley 1960 de 2019: se modifica la ley 909 de 2004 en su artículo 24, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

- Ley 1952 de 2019 (artículo 37 numerales 1 al 10): se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 2174 de 2021, establece mecanismos de protección y cuidado para la niñez en situación de vulnerabilidad especial en Colombia.

2. CONTEXTUALIZACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO

La Gobernación de Casanare, dentro de su estructura organizacional, cuenta con nueve (9) Secretarías de Despacho y un (1) Departamento Administrativo de Planeación. La entidad dispone de un total de trescientos setenta (370) cargos de planta, de los cuales dieciséis (16) se encuentran vacantes. Los demás cargos están ocupados por empleados bajo diferentes modalidades, tales como Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad, Trabajadores Oficiales, Encargos, Periodo, Comisión y Elección Popular.

En el marco del acuerdo Colectivo suscrito el 23 de septiembre de 2024, en el numeral 6.2 del ítem 6, la Administración Departamental acuerda concertar e implementar políticas institucionales de bienestar social, incluyendo a los funcionarios del área administrativa financiados con recursos del Sistema General de Participaciones.

A continuación, se presenta la distribución de los empleos por nivel jerárquico de la Gobernación de Casanare (Gráfica 1), así como la relación de los funcionarios del área administrativa financiados con recursos del Sistema General de Participaciones (Gráfica 2).

Tabla 1. Distribución de empleos por nivel jerárquico – Gobernación de Casanare

Nivel	C.Adtiva	LNR	Periodo	Provisionalidad	Cont. Trabajador	Comisión	Vacantes	Elección Popular	Periodo de Prueba	Total
Directivo	0	40	1	0	0	0	0	1	0	42
Asesor	13	3	0	0	0	0	0	0	0	16
Profesional	82	3	0	13	0	0	5	0	0	103
Técnico	83	0	0	5	0	0	5	0	0	93
Asistencial	39	0	0	38	0	0	5	0	0	82
Trabajador Oficial	0	0	0	0	33	0	1	0	0	34
Total	217	46	1	56	33	0	16	1	0	370

Tabla 2. Funcionarios del área administrativa del Sistema General de Participaciones.

Nivel	Propiedad	Provisional Vacante Definitiva	Provisional Vacante Temporal	total
Administrativo	25	122	8	155
Total	25	122	8	155

Fuente,Base de datos de la Dirección Administrativa y financiera - Secretaría de Educación

- **Distribución del Empleo por Género – Población total**

En la población total de la Administración Central del Departamento de Casanare, se identificó que el género femenino representa el 53,11%% del total de los empleos provistos, mientras que el género masculino corresponde al 46,89% %, evidenciando una participación equilibrada con ligera predominancia femenina.

A continuación, se presenta la distribución del empleo por género según nivel jerárquico.

Tabla 3. Distribución del empleo por género – población total

Distribución de empleo por Género					
NIVEL	Provisto	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Directivos	42	22	52,38%	20	47,62%
Asesor	16	10	62,50%	6	37,50%
Profesional	98	55	56,12%	43	43,88%
Técnico	88	39	44,32%	49	55,68%
Asistencial	77	61	79,22%	16	20,78%
Trabajos Oficiales	33	1	3,03%	32	96,97%
Sub Total	354	188	53,11%	166	46,89%

Fuente: Base de datos de la Dirección de Talento Humano - Secretaría General

- En relación con los funcionarios del área administrativa financiados con recursos del Sistema General de Participaciones, se observa que el género femenino representa el 72,26% del total de los empleos, mientras que el género masculino corresponde al 27,74%, lo cual evidencia una mayor participación de mujeres en esta población específica.

La siguiente tabla detalla la distribución del empleo por género en esta población.

Tabla 4. Distribución del empleo por género – Área Administrativa SGP

Distribución de empleo por Género					
NIVEL	# empleos	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Administrativo	155	112	72,26%	43	27,74%
Sub Total	155	112	72,26%	43	27,74%

Fuente: Base de datos de la Dirección Administrativa y financiera - Secretaría de Educación

- **Estado Civil**

Con relación al estado civil, la mayor incidencia es de casados, representado en un 41,82%, en los hombres y un 32% en mujeres, seguido del estado civil soltero en un 36% en las mujeres y un 26,67 % en los hombres.

A continuación, se detalla la tabla en relación con el estado civil de los empleados de la Gobernación de Casanare.

Tabla 5. Estado civil

Distribución de la Población por Estado Civil				
	Mujer	%	hombre	%
Casados	59	32%	69	41,82%
Divorciados	15	9%	6	3,64%
Solteros	67	36%	44	26,67%
Viudos	5	3%	0	0,00%
Unión Libre	24	13%	39	23,64%
Sin información	15	8%	7	4,24%
Total	185	100%	165	100,00%

Fuente: Base de datos de la Dirección de Talento Humano - Secretaría General

- **EDAD**

En la distribución por edad de la población analizada, el rango etario con mayor representación corresponde a los funcionarios entre 57 y 61 años, con un 18 %, seguido del grupo de 52 a 56 años, que representa el 16%, y del rango de 46 a 51 años, con un 16 %. En conjunto, el 49 % de los funcionarios se concentra en el rango de 52 a 67 años, población que se clasifica dentro de la generación Baby Boomers, lo cual resulta relevante para la planeación de estrategias de bienestar con enfoque en envejecimiento activo y preparación para la jubilación.

Esta distribución se detalla en la Tabla 6, en la cual se presenta la población total de la entidad por rangos de edad y clasificación generacional.

Tabla 6. Distribución de la población por rangos de edad y generación – Población total

Distribución Población por Edad				
Rango de Edad	N°	%	Participación	Generación
20 a 26 años	2	1%	1%	Generación Z
27 a 31 años	12	3%	20%	Generación Y
32 a 36 años	30	8%		
37 a 40 años	29	8%		
41 a 45 años	37	10%	27%	Generación X
46 a 51 años	58	16%		
52 a 56 años	59	16%	49%	Baby Boomers
57 a 61 años	64	18%		
62 a 67 años	49	14%		
68 a 76 años	11	3%	3%	Silente Generation
Sin información	3	1%	1%	
TOTAL	359	99%	100%	

- En la distribución por edad de esta población, el rango con mayor participación corresponde a los funcionarios entre 46 y 51 años, con una representación del 25,82 %, clasificados dentro de la Generación X, seguido por el grupo de 52 a 56 años, con un 16,77 %, y el rango de 62 a 76 años, que representa el 14,19%. Esta distribución evidencia una alta concentración de funcionarios en edades productivas y de experiencia, lo cual constituye un insumo clave para el diseño de acciones orientadas al bienestar laboral, la motivación y la transferencia de conocimiento.

Tabla 7. Distribución de la población administrativos SGP, por rangos de edad y generación

Distribución Población por Edad			
Rango de Edad	N°	%	Generación
27 a 31 años	6	3,87%	Generación Y Milnennials
32 a 36 años	11	7,10%	
37 a 40 años	7	4,52%	
41 a 45 años	19	12,26%	Generación X
46 a 51 años	40	25,81%	
52 a 56 años	26	16,77%	Baby Boomers
57 a 61 años	21	13,55%	
62 a 67 años	22	14,19%	
68 a 76 años	3	1,94%	Silente Generation
TOTAL	155	100%	

3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

3.1. PROGRAMAS DE ESTIMULOS

Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. Art. 2.2.10.1 Decreto 1083 de 2015

3.2. OBJETIVO GENERAL

Establecer las acciones a desarrollar en el Plan de Bienestar Social, orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos de la Administración Departamental, con el propósito de mejorar su calidad de vida y, en algunos casos, la de su núcleo familiar.

3.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar las necesidades de bienestar social de los servidores públicos, a través de las preguntas incluidas en el formato de necesidades de bienestar FO-TH-15, reflejadas en la encuesta virtual, con el fin de orientar la formulación del Plan de Bienestar Social.

- Aplicar las disposiciones legales y normativas vigentes para las entidades públicas en cuanto a los programas de bienestar, estímulos e incentivos dirigidos a los servidores públicos.

- Contribuir, mediante acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, abarcando aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales.

- Propender por la calidad y efectividad de los programas y servicios sociales prestados por los organismos especializados en protección y previsión social, tanto para los empleados como para sus familias, promoviendo el acceso efectivo a estos servicios y el cumplimiento de la normatividad vigente.

3.4. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar Social y Estímulos se implementará durante la vigencia 2026, beneficiando a los empleados públicos, trabajadores oficiales de la entidad y administrativos del sistema general de participación. Así mismo, en algunas de las actividades programadas

se promoverá la participación de los núcleos familiares, con el propósito de fortalecer el bienestar integral y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

En coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, se podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

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. (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.10.2)

3.5. RESPONSABLE

Dirección de Talento Humano coordina y ejecuta las actividades y acciones de Bienestar Social.

4. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Decreto 1083 de 2015 - Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. "De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas":

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

4.1. PROGRAMAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Decreto 1083 de 2015 art. 2.2.10.3 *Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.*

Decreto 1567 de 1998 art.23. *En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.*

5. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

5.1. METODOLOGIA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES

La Dirección de Talento Humano, en cumplimiento de la normativa vigente sobre la elaboración el Plan de Bienestar Social y en el marco de la identificación de las necesidades de los empleados, dispuso que los funcionarios de planta de la Administración Departamental diligenciaran las preguntas del formato de necesidades de bienestar FO-TH-15, incluidas en la encuesta virtual. Esto con el objetivo de recopilar la información necesaria para realizar la consolidación y, posteriormente, elaborar el Plan de Bienestar Social.

Así mismo, mediante Memorando N.° 0024 del 13 de enero de 2026, se solicitó formalmente a los funcionarios públicos el diligenciamiento de la encuesta electrónica de actividades de Bienestar Social y, de manera complementaria, a través del canal institucional de comunicación denominado "ACA TE CONTAMOS", se reiteró la convocatoria, con el propósito de fortalecer los niveles de participación y cobertura del proceso.

6. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Como resultado de la aplicación de la encuesta virtual para el diagnóstico de necesidades de bienestar social, se evidenció la participación de un grupo representativo de funcionarios de la Gobernación de Casanare en el diligenciamiento del instrumento, así como la no participación de otro segmento de servidores públicos.

230.200.100

Gráfico 1. Porcentaje de participación de los servidores públicos en la encuesta virtual de diagnóstico de bienestar social

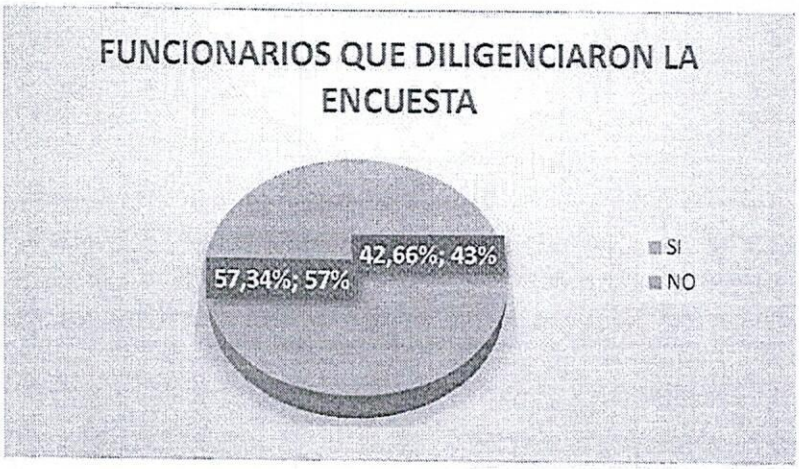


Gráfico 2. Distribución de los funcionarios participantes en la encuesta de bienestar social, por dependencias y secretarías



230.200.100

- Dirección Administrativa Educación
- Despacho Secretaría de Agricultura
- Dirección Empresarial
- Dirección de Desarrollo Rural
- Dirección de Medio Ambiente
- Despacho Planeación
- Dirección de Política Sectorial
- Dirección de Banco de Programas y P...

▲ 5/6 ▼

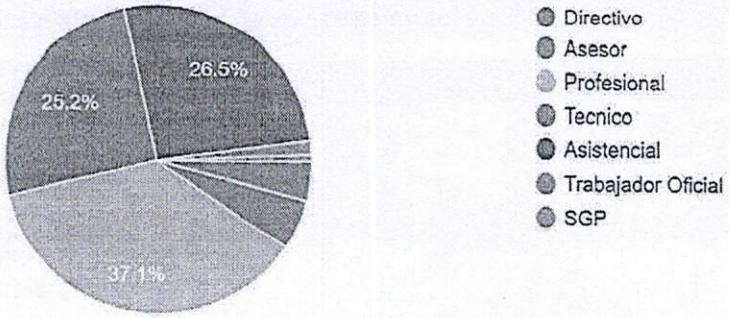
- Despacho Secretaría Salud
- Dirección Administrativa y Financiera
- Dirección Salud Publica
- Dirección De Seguridad Social y Garantía de la Calidad

▲ 6/6 ▼

Gráfico 3. Distribución de funcionarios participantes por tipo de cargo

PORCENTAJE DE FUNCIONARIOS POR NIVEL QUE CONSTESTARON LA ENCUESTA

NIVEL DEL CARGO
151 respuestas



6.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

- Observación General: Las frecuencias registradas corresponden al número de menciones realizadas en las respuestas, y no al número de funcionarios que participaron en la encuesta o en cada componente. Una misma respuesta puede incluir varios temas, por lo cual las frecuencias pueden no coincidir con el total de encuestados.

6.1.1. CLIMA LABORAL.

Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.7. Numeral 1. "Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención", (*Decreto 1227 de 2005, art. 75*), 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". Entre las variables a medir, están: Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo, Capacidad profesional, Medio ambiente físico.

Tabla 8. Respuestas clima organizacional

Tabla con las respuestas categorizadas Clima Organizacional		
CATEGORIA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Clima laboral positivo	"Buen ambiente laboral", "ambiente sano y agradable", "trato respetuoso entre compañeros", "convivencia laboral armónica", "respeto mutuo", "relaciones laborales basadas en el respeto que permitan trabajar de manera tranquila y organizada".	12
Condiciones de infraestructura	"Mejorar las condiciones de las oficinas", "problemas frecuentes con los aires acondicionados", "mejor iluminación y ventilación", "espacios reducidos y hacinamiento", "mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo para un mejor desempeño".	14
Capacitación y desarrollo de habilidades	"Capacitación constante", "formación en liderazgo", "capacitaciones en comunicación", "manejo del estrés laboral", "trabajo en equipo", "fortalecimiento de habilidades y competencias para el desempeño del cargo".	13
Condiciones laborales y derechos	"Respeto de los derechos laborales", "aplicación adecuada de las normas", "igualdad en el trato", "cumplimiento de la ley", "sanciones cuando se presenten situaciones que afecten el ambiente laboral".	4
Comunicación	"Mejorar la comunicación interna", "mayores espacios de escucha", "mesas de diálogo", "mejor flujo de información", "encuestas de clima laboral", "mejor comunicación entre jefes y funcionarios".	10
Salud mental y bienestar	"Bienestar emocional", "salud mental", "manejo del estrés laboral", "pausas activas", "yoga", "actividades que ayuden a disminuir la carga emocional y el agotamiento".	11
Actividades de integración	"Actividades recreativas", "espacios de integración", "celebraciones institucionales", "actividades para compartir con los compañeros", "mejorar la convivencia entre dependencias".	9
Condiciones contractuales y laborales externas	"Factores externos que influyen en el ambiente laboral", "situaciones contractuales", "aspectos administrativos que afectan el clima organizacional".	2
No respuesta / Sin información	Respuestas en blanco o expresiones como "ok", "de acuerdo", "sin observaciones".	93
Total de los que contestaron la pregunta	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	58
Total encuestas diligenciadas		151

- De los 151 funcionarios encuestados, 58 aportaron respuestas en este componente. Los resultados muestran que las principales necesidades se relacionan con la mejora de las condiciones de infraestructura, el fortalecimiento de la capacitación y desarrollo de habilidades, el bienestar emocional y la comunicación interna. Asimismo, se resalta la importancia de

mantener un clima laboral positivo y promover actividades de integración que fortalezcan la convivencia institucional.

6.1.2 INCENTIVOS.

Decreto 1083 de 2015 articulo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 76). Como lo establece la normatividad, los programas de incentivos, junto con los de bienestar social, son un componente del sistema de estímulos para los empleados del Estado. Los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores mediante programas de calidad de vida laboral, deberán dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente. Con el objeto de lograr este último propósito, las entidades deberán elaborar planes de incentivos, tanto a nivel individual como a nivel de los equipos de trabajo.

Tabla 9. Respuestas sobre Incentivos

Tabla con las respuestas categorizadas Incentivos		
CATEGORIA	**RESPUESTAS**	**FRECUENCIA**
Tipos de Incentivos	"Bonos", "incentivos económicos", "reconocimientos por el desempeño", "incentivos no económicos", "estímulos individuales y colectivos que reconozcan el buen trabajo realizado".	6
Equidad y Transparencia	"Que los incentivos se otorguen de manera equitativa", "sin favoritismos", "criterios claros", "igualdad para todos los funcionarios", "transparencia en la asignación de los incentivos".	5
Actividades de Integración y Bienestar	"Actividades recreativas", "actividades deportivas", "jornadas de integración", "espacios de bienestar que motiven al funcionario", "actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia".	7
Mejora del Plan de Incentivos	"Mejorar el plan de incentivos", "ampliar la cobertura", "fortalecer la divulgación", "mejor ejecución del plan", "dar mayor claridad sobre los incentivos existentes".	4
Otros (Condiciones para incentivos)	"Disponibilidad presupuestal", "condiciones administrativas", "requisitos para acceder a los incentivos", "criterios establecidos por la entidad".	3
No respuesta / Sin información	Respuestas en blanco, "no aplica", "ninguna sugerencia", "ok".	81
No aplica / Sin observaciones	Respuestas aisladas como "sí", "no", "ninguna", "de acuerdo", o frases cortas sin desarrollo del tema, expresiones generales sin propuesta concreta.	45

Total de los que contestaron la pregunta	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	70
Total encuestas diligenciadas		151

- Los resultados evidencian la necesidad de fortalecer el plan de incentivos, priorizando criterios de equidad y transparencia, así como el reconocimiento del desempeño mediante incentivos económicos y no económicos y actividades de bienestar.

6.1.3 DESARROLLO DE CARRERA

La calidad de vida laboral incluye la certeza de que los servidores públicos perciben que en sus respectivas entidades existe un compromiso genuino con su desarrollo profesional, basado en la preocupación, honestidad y seriedad. En este sentido, los responsables de la gestión del talento humano —es decir, todos aquellos que ocupan cargos directivos o ejecutivos, y en especial quienes lideran áreas relacionadas con el talento humano— deben apoyar a sus colaboradores en la identificación de áreas hacia las cuales puedan proyectarse, considerando sus competencias, intereses y capacidades. De esta manera, los empleados pueden contribuir al crecimiento de la entidad a corto y largo plazo.

Desde esta perspectiva, resulta valioso aprovechar las evaluaciones del desempeño laboral como una herramienta que permite a los servidores públicos, con la orientación de sus evaluadores, identificar sus posibles trayectorias profesionales y prepararse para seguirlas. Asimismo, es crucial que se respeten las prioridades establecidas por las normas para que los empleados de carrera puedan acceder, mediante encargos, a puestos que les permitan adquirir conocimientos y recibir formación preliminar, lo cual facilitará su desempeño futuro.

Tabla 10. Desarrollo de carrera

Tabla con las respuestas categorizadas Desarrollo de Carrera		
CATEGORIA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Capacitación y formación	"Diplomados", "capacitaciones constantes", "cursos de actualización", "formación académica", "educación continua", "capacitaciones relacionadas con el cargo", "fortalecer conocimientos técnicos", "mejorar competencias laborales", "actualización en herramientas y normatividad".	23
Ascensos y Oportunidades de Carrera	"Ascensos", "encargos", "oportunidades de crecimiento", "posibilidades reales de promoción", "oportunidades para avanzar laboralmente", "tener en cuenta la experiencia y el desempeño", "mejores oportunidades dentro de la entidad".	10
Transparencia y meritocracia	"Procesos claros", "transparencia en los procesos", "mérito", "evaluaciones justas", "criterios claros para ascender", "igualdad de oportunidades", "que los procesos no tengan favoritismos".	9

Bienestar asociado al desarrollo	"Motivación", "estrés laboral", "carga laboral", "impacto emocional del desarrollo profesional", "equilibrio entre responsabilidades y crecimiento", "condiciones laborales que permitan el desarrollo sin afectar la salud".	6
Oportunidades de Crecimiento y Desarrollo Profesional	"Rutas de carrera", "proyección profesional", "oportunidades de desarrollo", "crecimiento dentro de la entidad", "planear el desarrollo profesional", "posibilidades de proyección a largo plazo", "estabilidad y crecimiento laboral".	14
Otros Comentarios	Respuestas aisladas como "sí", "no", "ninguna", "de acuerdo", o frases cortas sin desarrollo del tema, "no tengo sugerencias", "me parece bien lo que hay", "todo está bien", expresiones generales sin propuesta concreta.	12
Sin Respuesta / Blanco	Celdas vacías o sin ningún tipo de texto.	112
Total de los que contestaron la pregunta	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	39
Total encuestas diligenciadas		151

- Las respuestas resaltan la importancia de la capacitación continua, la proyección y crecimiento profesional y la existencia de procesos claros y meritocráticos, como elementos clave para la motivación y permanencia de los funcionarios.

6.1.4. ESTILOS DE DIRECCIÓN.

La supervisión y el control del desempeño de los servidores públicos constituyen una forma sana de garantizar el cumplimiento de los plazos y la calidad de los procesos inherentes a todo compromiso laboral. Para ello es indispensable revisar las formas de dirección que el nivel ejecutivo ejerce sobre los servidores, sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control.

Para que la supervisión y el control aporten positivamente a la calidad de vida laboral de los servidores, se deben realizar con sentido pedagógico, dando participación a los servidores en los análisis que se efectúen y en las decisiones que se tomen para los ajustes requeridos.

Tabla 11. Estilos de Dirección

Tabla con las respuestas categorizadas Estilos de Dirección		
CATEGORIA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Capacitación y Desarrollo del Personal Directivo	"Capacitar a los directivos", "formación en liderazgo", "gerencia pública", "habilidades blandas", "manejo del personal", "capacitación en trato humano", "mejorar las competencias de los jefes", "formación para quienes tienen personal a cargo".	18
Comunicación y Participación	"Mejorar la comunicación con los jefes", "mayor diálogo", "escuchar al funcionario", "mejor comunicación interna", "espacios para expresar inconformidades", "comunicación clara y oportuna".	11

Liderazgo y Gestión de Equipos	"Buen liderazgo", "liderazgo participativo", "trato respetuoso", "trabajo en equipo", "liderar con el ejemplo", "mejor relación entre jefes y funcionarios".	14
Evaluación del Desempeño	"Metas claras", "evaluaciones justas", "seguimiento al desempeño", "retroalimentación", "criterios claros en la evaluación", "objetividad en los resultados".	10
Bienestar y Calidad de Vida en el Trabajo	"Respeto", "empatía", "trato humano", "consideración hacia el funcionario", "buen trato por parte de los superiores".	7
Reconocimiento y Resolución de Conflictos	"Evitar el acoso laboral", "manejo de conflictos", "mediación", "resolución de problemas", "mejor manejo de situaciones difíciles".	6
No aplica / Sin observaciones	"No", "ninguna", "no aplica", "todo está bien", "no tengo observaciones", "me parece bien el estilo de dirección actual". Apreciaciones generales.	1
No respuesta / Sin información	Celdas vacías o sin ningún tipo de texto.	109
Total encuestas diligenciadas	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	42

- Se identifica la necesidad de fortalecer las competencias directivas, especialmente en liderazgo, comunicación y buen trato, así como en la evaluación justa del desempeño y el adecuado manejo de conflictos laborales.

6.1.5. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA

(Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.7. numeral 2. *"Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional." (Decreto 1227 de 2005, art. 75). Consiste en orientar a las personas que se desvinculan de la entidad, a superar el impacto producido por la pérdida del empleo, a mantener el hilo conductor de su vida, a reubicarse en el menor tiempo posible y a favorecer el clima organizacional.*

Entre los aspectos que debieran tomarse en cuenta cuando se realizan procesos de desvinculación laboral están: el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que le faciliten asumir el retiro de la vida laboral; fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Tabla 12. Desvinculación Laboral asistida

Tabla con las respuestas categorizadas Desvinculación Laboral Asistida		
CATEGORIA	RESPUESTAS	FRECUENCIA

Capacitación y Preparación Profesional	"Preparación para el retiro", "orientación para el proceso de retiro", "proyecto de vida", "acompañamiento previo al retiro", "adaptación al cambio", "preparación para la nueva etapa", "orientación para la vida después del retiro".	18
Acompañamiento Psicológico y Emocional	"Acompañamiento psicológico", "apoyo emocional", "orientación emocional", "manejo del impacto emocional al retirarse", "apoyo durante el proceso de desvinculación".	22
Reconocimiento y Motivación	"Reconocimiento al funcionario", "despedida digna", "agradecimiento por los años de servicio", "actos de reconocimiento", "valorar el trabajo realizado".	7
Proyectos Productivos y Emprendimiento	"Emprender", "unidad productiva", "proyectos productivos", "alternativas económicas", "apoyo para iniciar un negocio", "fortalecimiento empresarial".	16
Planificación y Preparación para la Transición	"Avisar con tiempo", "preparación previa", "organizar el proceso de retiro", "planificación del retiro", "orientación anticipada".	14
Actividades de Orientación y Reubicación Laboral	"Orientación laboral", "reubicación", "apoyo para encontrar otras opciones laborales", "articulación con otras entidades".	15
No aplica / Sin observaciones	"No", "no aplica", "ninguna", "no tengo observaciones", "me parece bien", "todo está bien", respuestas generales sin propuesta concreta.	2
No respuesta / Sin información	Celdas vacías o sin ningún tipo de texto.	104
Total encuestas diligenciadas	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	47

- Los resultados muestran la importancia de brindar acompañamiento integral al proceso de retiro, incluyendo preparación previa, apoyo psicosocial, reconocimiento institucional y alternativas de emprendimiento o reubicación laboral.

6.1.6. CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO.

Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.7. Numeral 4. *"Identificar la cultura organizacional y definir procesos para la consolidación de la cultura deseada". (Decreto 1227 de 2005, art. 75).*

Se define como un conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento. Cada entidad tiene una característica especial que la diferencia de otras, que hace fácil o difícil la puesta en práctica

de determinadas políticas o la adaptación de algunas personas la vida organizacional, como el Código de Ética y Buen Gobierno, necesarios para el servidor público.

TRABAJO EN EQUIPO:

Decreto 1083 de 2015, articulo 2.210.7. Numeral 5.: "*Fortalecer el trabajo en equipo", (Decreto 1227 de 2005, art. 75.).* El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores; es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común.

Tabla 13. Cultura organización y trabajo en equipo

Tabla con las respuestas categorizadas Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo		
CATEGORIA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Actividades de Integración y Recreación	Encuentros institucionales, celebraciones, ferias internas, actividades culturales y recreativas, espacios de integración entre dependencias y actividades para compartir con los compañeros de trabajo.	14
Capacitación y Formación en Trabajo en Equipo	Talleres de trabajo en equipo, actividades de convivencia laboral, capacitaciones en comunicación asertiva, fortalecimiento de valores institucionales y mejora de las relaciones interpersonales.	18
Reconocimiento y Estímulos	Reconocimiento de logros colectivos, estímulos al trabajo en equipo, valoración del esfuerzo grupal y acciones que fortalezcan la motivación y el sentido de pertenencia.	6
Comunicación y Coordinación	Mejorar la articulación entre dependencias, fortalecer la comunicación interna, optimizar la gestión documental y facilitar la transferencia oportuna de información entre áreas.	11
Actividades de Team Building	Talleres lúdicos, pausas activas, dinámicas grupales, actividades recreativas orientadas a fortalecer la cohesión del equipo y mejorar la convivencia laboral.	10
Mejoramiento del Ambiente Laboral	Respeto entre compañeros, cuidado de la salud mental, equilibrio vida–trabajo, buen trato, fortalecimiento del clima laboral y ambientes de trabajo más sanos y armoniosos.	9
Mejoras en la Estructura Organizacional	Ajuste de manuales, fortalecimiento de la planta de personal, mejora de la infraestructura, organización de funciones y fortalecimiento de la estructura interna.	8
Otros Comentarios	Respuestas generales o aisladas que no guardan relación directa con el componente o no desarrollan una propuesta concreta.	9

Sin Respuesta / Blanco	Funcionarios que no emitieron ningún tipo de respuesta en este ítem.	93
Total encuestas diligenciadas	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	58

- Las respuestas destacan la relevancia del trabajo en equipo, la integración institucional, la comunicación interna y el fortalecimiento de valores como el respeto y el sentido de pertenencia para consolidar una cultura organizacional positiva.

6.1.7. DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO.

Planeación de acciones orientadas a modificar positivamente sus características, con el objetivo de aumentar tanto la calidad de las experiencias laborales de los empleados como su productividad. Un diseño adecuado del puesto de trabajo, que contemple factores tecnológicos, económicos, organizacionales y humanos, es fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, generando efectos positivos tanto en su desempeño laboral como en su bienestar.

Tabla 14. Puesto de trabajo

Tabla con las respuestas categorizadas		
CATEGORIA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Condiciones físicas y materiales	Adecuación de espacios de trabajo, mejora de la iluminación y ventilación, adecuación de sanitarios, eliminación del hacinamiento y mejores condiciones físicas para el desarrollo de las labores.	18
Condiciones de infraestructura	Modernización de edificios, adecuación de oficinas municipales, mantenimiento de sedes, control de plagas y mejoramiento general de la infraestructura física.	15
Mejoras tecnológicas	Dotación de computadores, impresoras, escáneres, herramientas tecnológicas, actualización de equipos y fortalecimiento de los recursos tecnológicos.	14
Ergonomía y confort	Sillas ergonómicas, evaluaciones ergonómicas, adecuación del puesto de trabajo, pausas activas y condiciones que prevengan lesiones laborales.	22
Recomendaciones generales	Revisión y ajuste de manuales, distribución adecuada de cargas laborales, rediseño de puestos y mejor organización de funciones.	13
Actividades complementarias	Capacitaciones, charlas sobre manejo del estrés, talleres prácticos y actividades de apoyo al mejoramiento del puesto de trabajo.	9
No contestaron el Item	Funcionarios que no emitieron ningún tipo de respuesta en este componente.	86
Total encuestas diligenciadas	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	65

- Se evidencian necesidades relacionadas con la ergonomía, las condiciones físicas y tecnológicas del puesto de trabajo, así como la adecuada distribución de cargas laborales, como factores que inciden en el bienestar y el desempeño.

6.1.8. EDUCACIÓN

Decreto1083 de 2015, articulo 2.2.10.2 numeral 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.*

Tabla 15. Educación

Tabla con las respuestas categorizadas Educación		
CATEGORIA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Manualidades y Artesanías	Tejido, costura, bisutería, elaboración de artesanías y actividades manuales orientadas al aprendizaje y aprovechamiento del tiempo libre.	12
Pintura y Artes Plásticas	Talleres de dibujo, pintura en diversas técnicas, actividades de expresión artística y desarrollo de habilidades creativas.	5
Danza y Expresión Corporal	Cursos de baile, danza y actividades de expresión corporal como alternativa de aprendizaje y bienestar.	6
Gastronomía y Culinaria	Capacitaciones en cocina, preparación de alimentos y aprendizaje de técnicas culinarias básicas y avanzadas.	4
Jardinería y Agricultura	Huertas, jardinería, agricultura básica y actividades relacionadas con el cuidado y manejo de plantas.	3
Actividades Recreativas y Bienestar	Yoga, pausas activas, actividades recreativas y espacios orientados al bienestar físico y mental.	7
Capacitaciones en Técnicas en Artes y Oficios	Formación en oficios prácticos, aprendizaje de habilidades técnicas y capacitaciones orientadas al trabajo manual.	5
Sostenibilidad y Reciclaje	Educación ambiental, reciclaje, prácticas sostenibles y cuidado del medio ambiente.	2
Capacitaciones en Cultura Regional	Fortalecimiento de la identidad cultural, reconocimiento de tradiciones y promoción de la cultura regional.	3
Estrategias para la Organización de Cursos	Planeación de cursos, definición de horarios, modalidades de capacitación y organización de las actividades educativas.	4
No aplica / Sin observaciones	Respuestas como "todo está bien", "no aplica", "no tengo observaciones", "me parece adecuado", expresiones generales sin propuesta concreta.	70
No contestaron el Item	Funcionarios que no emitieron ningún tipo de respuesta en este componente.	30
Total encuestas diligenciadas		121

- Los funcionarios manifiestan interés en actividades educativas y formativas asociadas a manualidades, artes, bienestar, oficios y cultura regional, así como en una adecuada organización de cursos, horarios y modalidades de capacitación.

6.2. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

6.2.1. PROGRAMA DEPORTIVO Y ACONDICIONAMIENTO FISICO

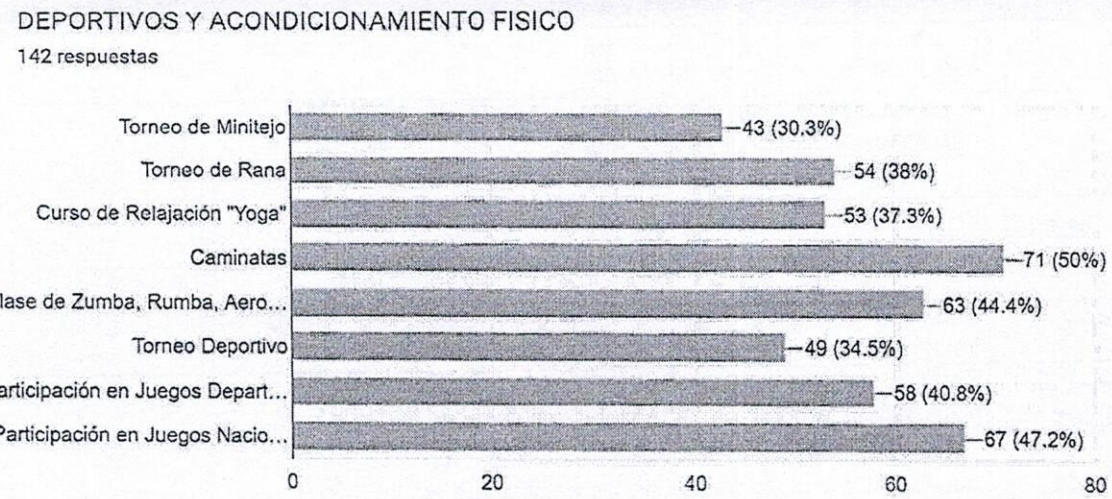
Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.2 Numeral 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. En esta área se atienden necesidades de entretenimiento, una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor y su familia, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, promoviendo los valores institucionales y personales.

De 359 funcionarios en empleos provistos, la encuesta fue diligenciada por un total de 90, quienes contestaron la pregunta sobre Programa Deportivo y Acondicionamiento Físico.

Las siguientes actividades fueron sugeridas, para la vigencia 2026.

- Acciones consolidadas:

Gráfico 4. Programa deportivo y acondicionamiento físico



- El 50% de los empleados provistos votaron por Caminatas
- El 47.2% votaron por la participación en los Juegos Nacionales

Deportivo Y Acondicionamiento Fisico			
Categoria	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Caminatas y ciclismo	Caminatas, senderismo, ciclopaseos, bicicleta MTB, caminatas ecológicas	16	20,80%
Gimnasio y convenios	Membresías, inscripción al gimnasio, convenios, descuentos, alianzas con centros de acondicionamiento	13	16,90%
Deportes y torneos	Fútbol, voleibol, baloncesto, atletismo, tejo, campeonatos y torneos intersecretarías	11	14,30%
Danza, zumba y rumbaterapia	Zumba, baile, rumba terapia, actividad física musicalizada	8	10,40%
Bienestar y pausas activas	Pausas activas, actividad física para la salud, jornadas de bienestar	7	9,10%
Yoga, pilates y aeróbicos	Yoga, pilates, aeróbicos, entrenamiento suave	4	5,20%
Recreación e integración institucional	Tardes deportivas, actividades los viernes, integración entre dependencias	3	3,90%
Formación y escuelas deportivas	Cursos, escuelas deportivas institucionales, formación especializada	2	2,60%
Infraestructura y apoyo económico	Construcción de centro deportivo, financiación o apoyo económico	2	2,60%
Total		77	100%

6.2.2. PROGRAMA ARTISTICO Y CULTURAL.

Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.2 Numeral 2. Artísticos y Culturales.

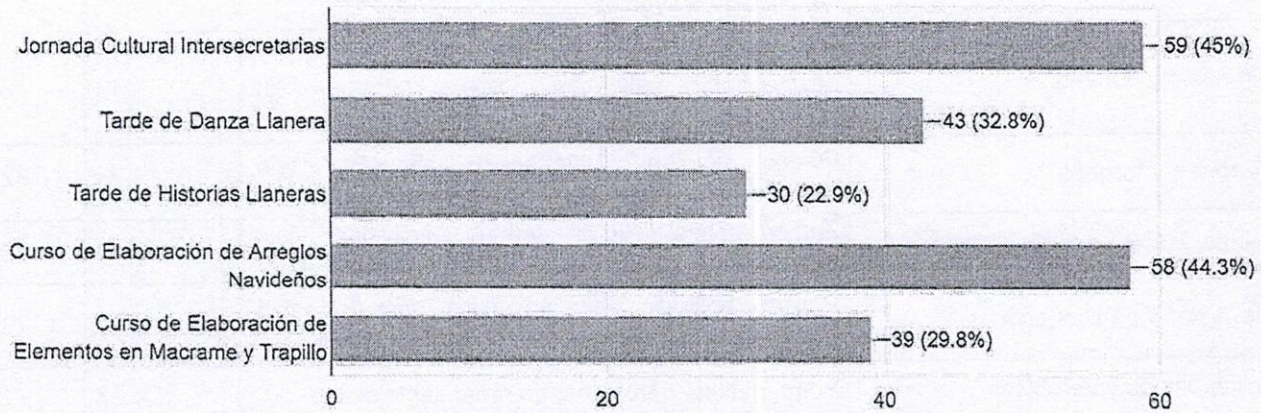
Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, los valores y las creencias, tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicarse y relacionarse. Priorizadas así:

De 359 funcionarios en empleos provistos, la encuesta fue diligenciada por un total de 90 de los cuales 83 contestaron la pregunta sobre el Programa Artístico y Cultural.

Las siguientes actividades fueron sugeridas, para la vigencia 2026.

Acciones consolidadas:

Gráfico 5. Programa artístico y cultural



- El 45% de los empleados eligieron jornada cultural intersecretarias
- El 44,3% eligieron Curso de Elaboración de arreglos Navideños

Artisticos Y Culturales			
Categoría	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Danza y baile	Danza llanera, joropo, grupos de danzas, clases de danza, zumba, rumba terapia, concursos y prácticas de baile	22	40,00%
Cultura llanera e identidad regional	Tradición llanera, historia del Casanare, costumbres, gastronomía, narración oral, cuenteros, actividades autóctonas	8	14,50%
Artes plásticas y manualidades	Pintura, artesanías, escultura, manualidades, pintura en tela y madera	6	10,90%
Música e instrumentos	Aprender a tocar instrumentos, guitarra, cuatro, práctica musical	5	9,10%
Eventos y concursos culturales	Ferias y galas de talento, concursos de danza o baile, presentaciones artísticas	3	5,50%
Formación y talleres generales	Talleres culturales, cursos artísticos no específicos	3	5,50%
Cine, teatro y literatura	Cineforos, teatro, tertulias literarias, cine arte	2	3,60%
Salidas y acceso cultural	Visitas a museos, lugares culturales, viajes culturales, acceso a entradas	2	3,60%
Recreación y bienestar laboral	Actividades asociadas a salud, clima laboral e integración	1	1,80%
No respondieron el ítem		96	63,60%
Total encuestas	151	100%	

6.2.3. PROGRAMAS - RECREATIVO Y VACACIONAL – ECOLOGICO

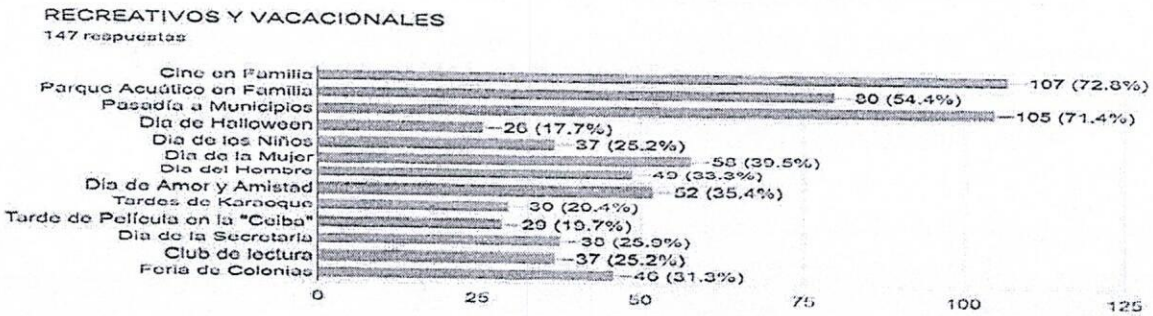
Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.2, numeral 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. Debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y recreación, conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo. Se relacionan las siguientes acciones priorizadas:

De 359 funcionarios en empleos provistos, la encuesta fue diligenciada por un total de 90, de los cuales 90 contestaron la pregunta sobre Actividades Recreativas y Vacacionales, y 87 contestaron la pregunta sobre actividades ecológicas.

Las siguientes actividades fueron sugeridas, para la vigencia 2026.

- Acciones consolidadas Actividades Recreativas:

Gráfico 6. Programa recreativos y vacacionales



- El 71,4% de los empleados eligieron pasadía a municipios
- El 72,8% escogió cine en familia
- El 54,4% eligió Parque acuático en familia.

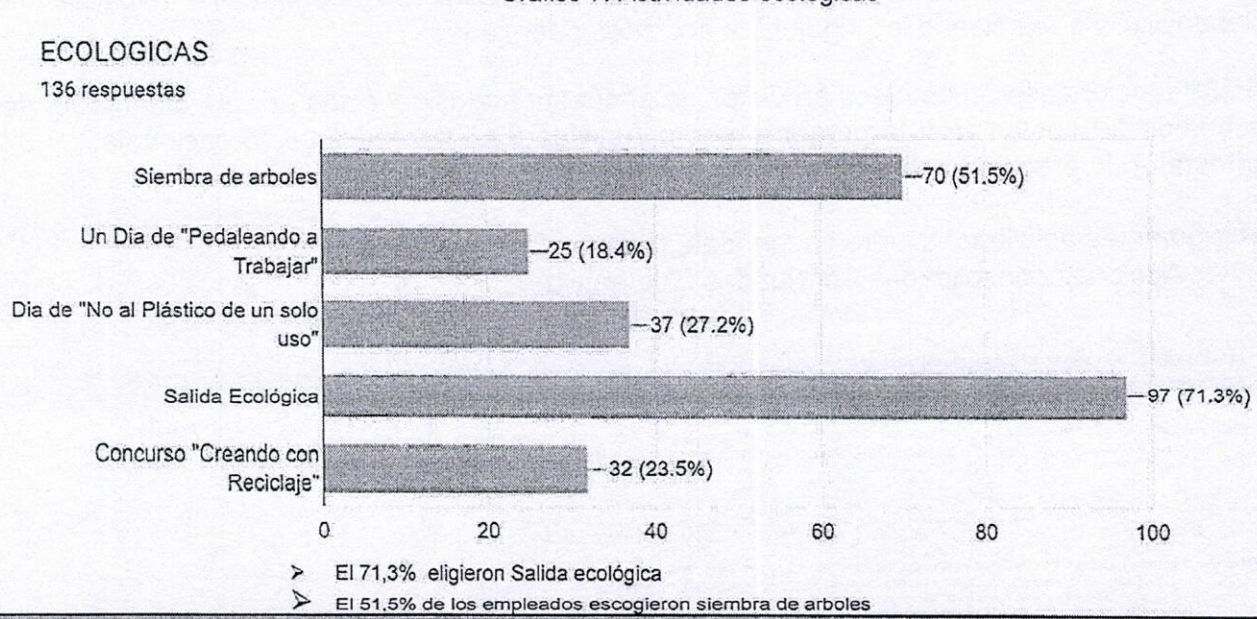
Recreativos y Vacacionales			
Categoría	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Pasadías y turismo	Pasadías a municipios, turismo regional y nacional, salidas fuera del departamento, reservas naturales, tours	17	22,70%
Integración familiar	Actividades con hijos, pasadías en familia, vacaciones recreativas, días de la familia	12	16,00%
Recreación e integración laboral	Integraciones por secretarías, tardes recreativas, eventos lúdicos, actividades fuera de oficina	10	13,30%
Actividades deportivas y físicas	Deportes, natación, yoga, rumba terapia, campeonatos, actividad física recreativa	10	13,30%
Convenios y beneficios institucionales	Convenios con cajas de compensación, empresas de turismo, incentivos y bonos	6	8,00%
Cultura y entretenimiento	Cine en familia, teatro, conciertos, eventos culturales	3	4,00%
Bienestar y salud integral	Relajación, control del estrés, descanso, equilibrio vida–trabajo	2	2,70%

230.200.100

Otras respuestas / dispersas	Respuestas generales o no categorizables	15	20,00%
Total		75	100%

❖ Acciones consolidadas Actividades Ecológicas:

Gráfico 7. Actividades ecológicas



➢ El 71,3% eligieron Salida ecológica

➢ El 51,5% de los empleados escogieron siembra de arboles

Actividades ecológicas			
Categoría	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Caminatas y senderismo ecológico	Caminatas, senderos ecológicos, rutas naturales, paseos ambientales	22	37,30%
Siembra y cuidado ambiental	Siembra de árboles, cuidado de plantas, cuencas hídricas, huertas	11	18,60%
Educación y cultura ambiental	Jornadas de educación ambiental, sensibilización, campañas, concursos	7	11,90%
Salidas ecológicas y ecoturismo	Visitas a parques naturales, reservas, ecoparques, lagunas, pasadías	7	11,90%
Reciclaje y consumo responsable	Reciclaje, reutilización, reducción de papel, ahorro de agua y energía	4	6,80%
Movilidad sostenible	Teletrabajo, uso de bicicleta, ciclopaseos, reducción de emisiones	1	1,70%
Mejoramiento de espacios verdes institucionales	Adecuación y mejora de zonas verdes en sedes laborales	1	1,70%

6.2.4. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD.

Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.2, numeral 3. Promoción y prevención de la salud.

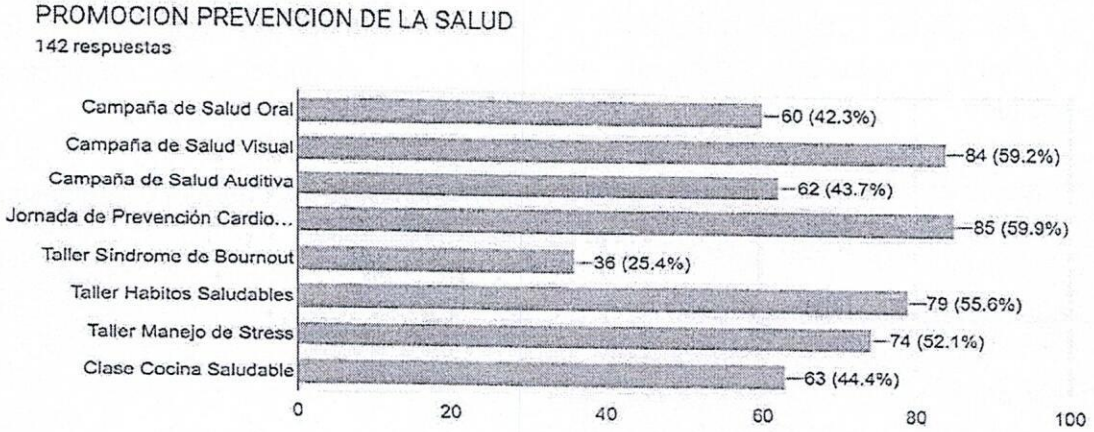
La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen, para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes, buscando un bienestar individual y la integración de la comunidad.

De 359 funcionarios, la encuesta fue diligenciada por un total de 90 de los cuales 88 contestaron la pregunta sobre Promoción y Prevención de la Salud.

- Las siguientes actividades fueron sugeridas, para la vigencia 2026.

Acciones Consolidadas:

Gráfico 8. Promoción de la salud y prevención de la enfermedad



- El 59,9% de los empleados eligieron Jornadas de prevención cardio vascular
- El 59,2% de los empleados solicitaron campaña de salud visual
- El 55,6% escogió Taller de hábitos saludables.

Promoción , prevención de la Salud			
Categoría	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Salud mental y bienestar emocional	Psicología, ansiedad, depresión, burnout, terapia grupal, manejo del estrés, bienestar emocional	18	23,10%

Jornadas de salud y chequeos médicos	Jornadas de salud, exámenes médicos, valoraciones, vacunación, salud oral, visual y auditiva	16	20,50%
Hábitos de vida saludable y nutrición	Alimentación saludable, cursos de cocina, nutrición, prevención de enfermedades crónicas	13	16,70%
Actividad física y ejercicio	Ejercicio, deporte, jornadas deportivas, rumba terapia, cardio, gimnasio	12	15,40%
Ergonomía, pausas activas y fisioterapia	Pausas activas, ergonomía, postura, sillas ergonómicas, fisioterapia	9	11,50%
Promoción, prevención y educación en salud	Charlas, campañas, talleres, promoción de la salud, prevención del sedentarismo	7	9,00%
Salud ocupacional y seguimiento institucional	Riesgos laborales, SST, seguimiento a condiciones de trabajo, exámenes ocupacionales	3	3,80%
Total		78	100%

6.2.5. PREPARACIÓN PREPENSIONADOS

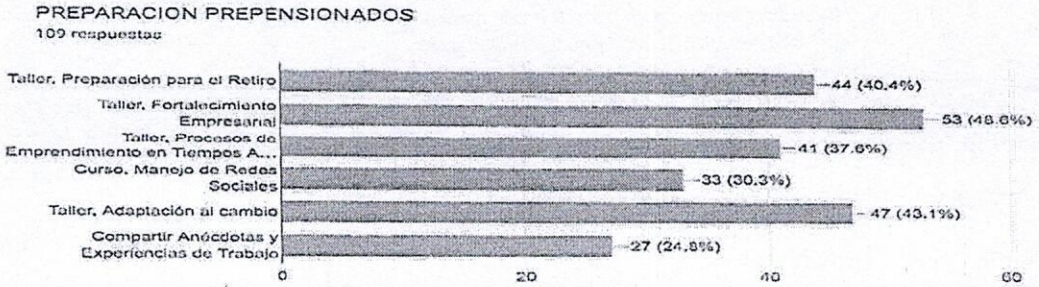
Propiciar en los servidores públicos que están próximos a jubilarse la adaptación a la desvinculación laboral, permitiendo generar estrategias de afrontamiento, beneficios psicológicos y sociales.

De 359 funcionarios, la encuesta fue diligenciada por un total de 90 de los cuales 75 realizaron sugerencias.

Las siguientes actividades fueron sugeridas, para la vigencia 2026.

Acciones Consolidadas:

Gráfico 9. Programa Prepensionados



- El 43,1.7% solicito taller de adaptación al cambio
- El 48.6% de los empleados solicitaron taller de fortalecimiento. Empresarial.

Preparación Prepensionados			
Categoría	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Capacitación para el retiro y proyecto de vida	Preparación para el retiro, adaptación al cambio, proyecto de vida, tiempo libre, vida social post laboral	11	26,80%
Educación financiera, pensión y trámites	Cálculo de pensión, trámites pensionales, finanzas personales, claridad sobre mesada	8	19,50%
Reconocimiento e incentivos al momento del retiro	Incentivos económicos, bonos, viajes, turismo, noche de gala, reconocimientos significativos	7	17,10%
Apoyo emocional y bienestar psicosocial	Acompañamiento emocional, manejo del estrés, respiración, adaptación psicológica al retiro	6	14,60%
Formación productiva y emprendimiento	Cursos con el SENA, microempresas, economía solidaria, unidades productivas	5	12,20%
Gestión del conocimiento e integración	Entrevistas de cierre, mitigación de fuga de conocimiento, integración con pensionados	3	7,30%
Autonomía y enfoque diferencial	No presionar el retiro, respeto a la decisión, actualización del enfoque generacional	1	2,40%
Total		41	100%

7. AREAS DE INTERVENCION

El Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026 está dirigido a los servidores de la Gobernación de Casanare. De esta manera, se elabora a partir del diligenciamiento de la encuesta basada en el formato FO-TH-15 de Bienestar Social. Con la información obtenida, se lograron identificar los requerimientos de los funcionarios y las áreas en las que desean participar. A partir de estos datos, se establecieron las acciones necesarias para atender las necesidades expresadas.

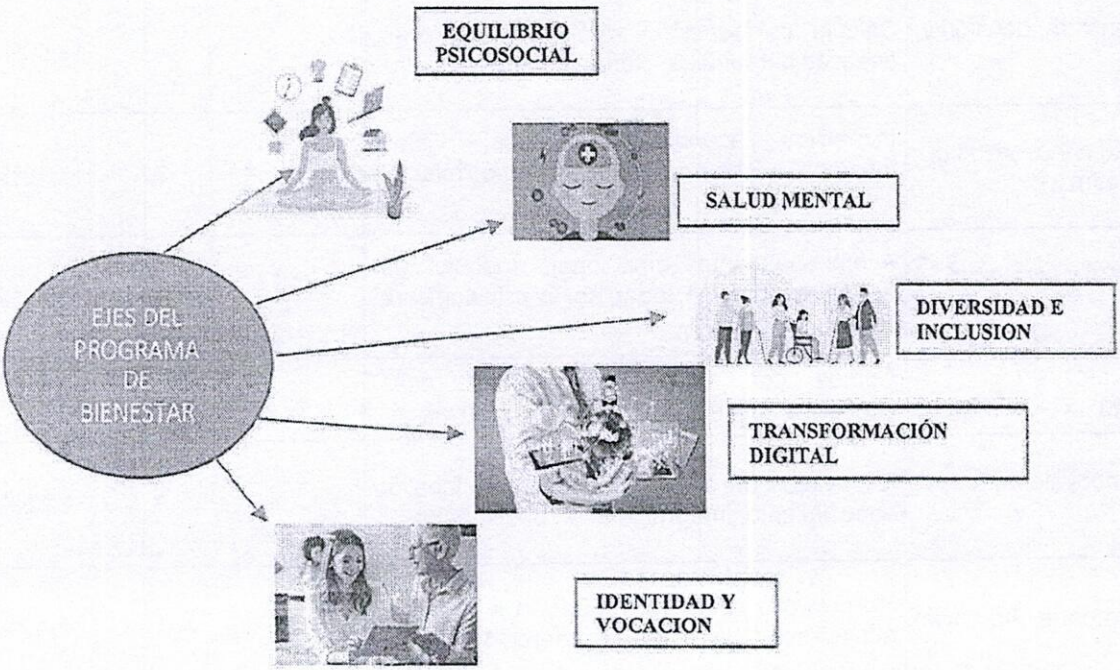
7.1. **Lineamientos Generales para la formulación del Plan de Bienestar**

El Plan de Bienestar Social de la Gobernación de Casanare para el año 2026 está conformado por un conjunto de acciones que responden a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del servidor público, en el contexto laboral.

230.200.100

El desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 sigue los 5 ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública y el diagnóstico de necesidades de bienestar 2026 de la Gobernación de Casanare.

El Plan de Bienestar se estructura con base en los cinco ejes definidos por la Función Pública de la siguiente manera:"



8. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral 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. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factor psicosocial; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral. (Programa Nacional de Bienestar. Pág. 27)

Este componente lo integran las siguientes actividades:

Tabla 16. Eje equilibrio psicosocial

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Factores Psicosociales	Promover actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo.	• Celebración día de la mujer • Celebración día del hombre • Dia de la secretaria • Celebración de Navidad • Jornada de Bienestar de fin de año • Actividades artisticas y Culturales

		• Envió sistemático de comunicaciones en fechas importantes como día de Cumpleaños y quinquenios). • Actividades Deportivas. • Miércoles de Bienestar y salud Mental • .
Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.	Integrar todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.	• Horarios Flexibles • Día de la Niñez • Permiso Remunerado por día de Cumpleaños • Permiso remunerado por obtener nivel de excelencia • Permiso remunerado por antigüedad • Permiso remunerado para asistir a citas medicas • Permiso remunerado para asistir a reuniones escolares de hijos (as) • Licencia de 10 días para madres o padres custodios de menores con enfermedades terminales o condiciones graves que requieran cuidado. (ley 2174/2021. • Tiempo compensado semana santa, navidad. • Jornadas semestrales para compartir en familia. • El Puente más largo 1/2 día del viernes o martes relacionados con el puente festivo. • Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Programa Pedaleando a Trabajar)
Calidad de Vida Laboral	La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.	• Día del Servidor Publico • Actividades de la ARL • Actividades Código de Integridad • Desvinculación laboral asistida y preparación para el retiro laboral • Entorno laboral saludable (Píldoras de Salud, Pausas Activas). • Semana de la Salud Mental. • Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo • Incentivos y Reconocimientos • Capacitación que mejore competencias laborales • Análisis de Puesto de Trabajo

Dentro de las actividades contempladas para ser desarrollas en este eje de describen las siguientes:

8.1. FACTOR PSICOSOCIAL

8.1.1. ACTIVIDADES CLASIFICADAS COMO FECHAS ESPECIALES.

Fomentar la integración de los funcionarios en actividades que son fechas especiales en Colombia y son de gran relevancia cultural en la Administración Departamental.

La Administración Departamental, en el marco de las estrategias de bienestar y reconocimiento institucional, realiza el envío sistemático de comunicaciones en fechas significativas, tales como cumpleaños y cumplimiento de quinquenios de servicio; así mismo, desarrolla diversas actividades dirigidas a los funcionarios, entre las cuales se destacan:

- Realizar actividades de recreación y capacitación dirigida a los trabajadores oficiales, funcionarios públicos y sus familias adscritas a SINTRADECARE.
- Celebración día de la mujer.
- Celebración día del hombre
- Celebración de Navidad
- Celebración día de la secretaria
- Actividades artísticas y culturales
- Actividades Deportivas.
- Miércoles de Bienestar y salud Mental
- Jornada de Bienestar de Fin de año

8.1.2. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

La Dirección de Talento Humano coordinará la realización de, al menos, una (1) actividad dirigida a los funcionarios de la entidad, orientada al fortalecimiento del bienestar laboral, la integración institucional y el mejoramiento del clima organizacional.

8.1.3. ACTIVIDADES EN ARTES Y ARTESANÍAS

La Dirección de Talento Humano, promoverá la realización de, al menos una (1) actividad dirigida a los funcionarios.

8.1.4. ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INTEGRACIÓN

- Las actividades de bienestar e integración se realizarán de manera progresiva, con el propósito de fortalecer la integración, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia de los funcionarios.
- Se realizará una jornada de bienestar de fin de año, orientada a promover la convivencia laboral y el reconocimiento del esfuerzo institucional. Como parte integral del Clima Organizacional, se ratifica la realización de la jornada de integración de fin de año. Esta decisión se fundamenta en el análisis de las dinámicas de grupo observadas durante la vigencia anterior, donde se identificó la necesidad de mantener espacios extralaborales que favorezcan la comunicación asertiva y el sentido de pertenencia. La actividad busca mitigar las cargas de estrés acumuladas y consolidar la cultura institucional a través del reconocimiento al mérito y el esparcimiento."

8.1.5. ACTIVIDADES DEPORTIVAS

- Con el propósito de promover espacios saludables, se realizará una actividad deportiva intersecretarías.

8.1.6. MIERCOLES DE BIENESTAR Y SALUD MENTAL

- Con el propósito de promover el bienestar integral y el equilibrio físico, mental y emocional de los funcionarios de la entidad, se desarrollará de manera quincenal, los días miércoles, una programación rotativa de actividades de promoción de la salud y bienestar, que podrá incluir, entre otras, jornadas de actividad física, espacios de integración ambiental y actividades de expresión y relajación.

8.2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

8.2.1 HORARIO FLEXIBLE

La Gobernación de Casanare dando cumplimiento a lo establecido en la ley 1857 del 26 de julio de 2017, expedida para complementar las medidas de protección a la familia, y lo contemplado en la Circular Externa N° 100-005 del 05 de diciembre de 2013, mediante la cual señalo que los representantes legales de los organismos de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial pueden fijar horarios flexibles, dentro de su jornada laboral en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

La Administración Departamental atendiendo lo dispuesto en las normas legales antes señaladas, implementa la resolución 0386 del 30 de octubre de 2017, por medio de la cual se establece y reglamenta el horario de trabajo flexible de la Gobernación de Casanare, siempre que acrediten la condición de:

a. Madre o padre cabeza de familia con hijos con discapacidad.
b. Madre o Padre cabeza de familia con hijo menor de 12 años.
c. Servidores que tengan a cargo personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad.
d. Servidores que tengan a cargo cónyuge o compañero permanente en estado de discapacidad

Las opciones de horario flexible son:

a. De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 12:00 m. y 2:00 p.m. a 5:00 p.m.
b. De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

"HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PÚBLICOS". 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 Nacional 648 de 2017. Art. 2.2.5.5.53 Ley 1857 de 2017.	Adoptado mediante Resolución Departamental N°0386 del 30 de octubre de 2017. "Horario de Trabajo Flexible de la Gobernación de Casanare"

Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

8.2.2. DÍA DE LA NIÑEZ

Con el propósito de promover la integración de los funcionarios en esta fecha conmemorativa y visibilizar la importancia de la infancia en la sociedad, la Administración Departamental podrá desarrollar acciones de carácter recreativo y pedagógico dirigidas a niños y niñas, las cuales se ejecutarán en el marco de la gestión institucional y la articulación interdependencias cuando así se requiera.

8.2.3. PERMISO REMUNERADO POR DÍA DE CUMPLEAÑOS

Con el propósito que los servidores de la Gobernación de Casanare compartan con su familia el día de su cumpleaños, se concede a los funcionarios un (1) día de permiso, en la fecha de su celebración. El permiso deberá ser solicitado por el servidor interesado, mediante el diligenciamiento del Formato FO-TH-01 Ausentismo Laboral, como mínimo con 3 días de anticipación, para el visto bueno del Jefe Inmediato. En el evento que la celebración del cumpleaños sea en día sábado, dominical o festivo, el funcionario solicitará el permiso para el siguiente día laboral. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.4. PERMISO REMUNERADO POR OBTENER NIVEL DE EXCELENCIA

Los funcionarios que hayan obtenido nivel de excelencia (Máximo puntaje entre (100 y 99.5), en la evaluación del desempeño laboral, podrán obtener un día de permiso remunerado:

- Luego de la calificación en firme, el día de permiso, deberá ser utilizado, en el año de la vigencia del plan de incentivos.

El permiso deberá ser solicitado por el servidor interesado, mediante el diligenciamiento del Formato FO-TH-01 Ausentismo Laboral como mínimo con 5 días de anticipación, para el visto bueno del Jefe Inmediato. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.5. PERMISO REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD

Se otorgará un (1) día de permiso remunerado por antigüedad a los servidores públicos que cumplan 5, 10 o 15 años al servicio de la Administración Departamental, y dos (2) días de permiso a quienes cumplan 20, 25, 30 o más quinquenios, además de una carta de

reconocimiento. Para acceder a estos reconocimientos, el funcionario deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- No haber sido sancionados disciplinariamente.

El permiso deberá ser solicitado por el servidor interesado, mediante el diligenciamiento del Formato FO-TH-01 Ausentismo Laboral como mínimo con 5 días de anticipación, para el visto bueno del Jefe Inmediato, quien lo remitirá a la Dirección de Talento Humano, para el registro en la historia laboral.

La solicitud de permiso se realizará luego de la fecha correspondiente a su nombramiento, los días otorgados deberán ser utilizados en el año de la vigencia del plan de incentivos. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.6. PERMISO REMUNERADO PARA ASISTIR A CITAS MEDICAS

Se otorgará los permisos remunerados para cumplir con citas médicas o las de sus hijos menores de edad.
La solicitud debe estar justificada, para lo cual se debe diligenciar el formato de ausentismo laboral FO-TH-01, con el visto bueno del Jefe Inmediato, además se debe anexar los soportes adecuados y deben ser remitidos a la Dirección de Talento Humano. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.7. PERMISO REMUNERADO PARA ASISTIR A REUNIONES ESCOLARES DE HIJOS (AS)

La Administración departamental concederá permiso a los funcionarios públicos, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia, convocadas por entes educativos.
La solicitud debe estar justificada, para lo cual se debe diligenciar el formato de ausentismo laboral FO-TH-01, con el visto bueno del Jefe Inmediato, además se debe anexar los soportes correspondientes y deben ser remitidos a la Dirección de Talento Humano. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.8. TIEMPO COMPENSADO

De acuerdo a lo contemplado en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 648 de 2017, la Administración Departamental, podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre que los funcionarios hayan compensado el tiempo laboral equivalente a tiempo de descanso, de acuerdo a lo establecido por la entidad, la cual debe garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.9. JORNADA SEMESTRAL PARA COMPARTIR EN FAMILIA

230.200.100

Atendiendo lo contemplado en la ley 1857 de 2017, la Administración Departamental con el propósito de facilitar el acercamiento de los trabajadores con los miembros de la familia, ha propuesto una jornada semestral, para que los funcionarios tengan un espacio de tiempo en familia, sin afectar los días de descanso y sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario, las actividades programadas son:

- Tarde recreativa en familia.
- Cine en Familia.

8.2.10. EL PUENTE MAS LARGO

Consiste en recibir mediodía del viernes o martes relacionados a un puente festivo, trabajando en jornada continua desde las 7: 00 a.m. hasta la 1:00 p.m. si es viernes, si es día martes 12:00 m hasta las 6:00 p.m. Se puede disfrutar solo dos veces al año.

Para acceder al permiso se debe diligenciar el formato de ausentismo laboral FO-TH-01, con el visto bueno del Jefe Inmediato, se debe solicitar con tres días de antelación. (Plan de Incentivos 2026).

8.2.11. PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE (PROGRAMA PEDALEANDO A TRABAJAR)

En cumplimiento a lo señalado en el artículo 5° de la ley 1811 del 21 de octubre de 2016, la Administración Departamental, elaboro el reglamento para otorgar el incentivo a los servidores que lleguen a trabajar en bicicleta, a través de la resolución 0598 de 2017, por medio de la cual se adopta el reglamento del incentivo para servidores públicos que lleguen a trabajar en bicicleta, programa "Pedaleando a Trabajar". (Plan de Incentivos 2026)

PROMOCIÓN DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE	Ley 1811 de 2016, Circular externa N° 11 de 2017.	Adoptado mediante Resolución Departamental N° 0598 del 31 de mayo de 2017. Programa "Pedaleando Trabajar"

8.2.12. PROTECCION Y CUIDADO DE LA NIÑEZ EN ESTADO DE VULNERABILIDAD ESPECIAL.

A través de la ley 2174 de 2021, esta ley incluye el reconocimiento y otorgamiento de una licencia remunerada una vez por año para el cuidado de menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas.

230.200.100

8.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL

8.3.1. DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO

El Día Nacional del Servidor Público establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en su artículo 2.2.15.1 señala: "Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.", este día se realizara mediante el plan de capacitaciones PIC.

- La Administración Departamental implementará acciones orientadas al otorgamiento de reconocimientos y estímulos de carácter simbólico y emocional, dirigidas a resaltar la labor, el desempeño destacado y los logros institucionales de los servidores públicos. Así mismo, se realizará el envío de comunicaciones oficiales a través del correo electrónico institucional y la publicación de mensajes de reconocimiento en la página web oficial de la Gobernación de Casanare, como parte de las estrategias de fortalecimiento del sentido de pertenencia y valoración del talento humano.

8.3.2. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL

A través del Programa de Desvinculación Asistida, la Dirección de Talento Humano busca que los funcionarios próximos al retiro laboral fortalezcan habilidades, destrezas y conocimientos orientados a la construcción de su proyecto de vida, el emprendimiento y el manejo de sus finanzas, haciendo especial énfasis en el acompañamiento emocional que facilite una transición saludable y consciente hacia esta nueva etapa de la vida.

- La Dirección de Talento Humano, ejecutara el programa a los funcionarios pre pensionados.

8.3.3. ENTORNO LABORAL SALUDABLE (PILDORAS DE SALUD, PAUSAS ACTIVAS)

En materia de entorno laboral saludable, la Dirección de Talento Humano implementa estrategias de promoción y prevención orientadas al fortalecimiento de hábitos de vida saludables y el autocuidado de los servidores públicos, a través de:

- Envío periódico de contenidos institucionales denominados "Píldoras de Salud", los cuales son remitidos a los correos electrónicos institucionales y abordan temáticas relacionadas con estilos de vida saludables, bienestar integral y prácticas saludables en el entorno laboral.
- Se desarrollarán jornadas de pausas activas en los diferentes centros de trabajo de la Administración Departamental, consistentes en sesiones breves de actividad física realizadas en el entorno laboral, con una duración aproximada de diez (10) minutos. Estas jornadas estarán orientadas a la activación cardiovascular, el fortalecimiento muscular y el mejoramiento de la flexibilidad, con el propósito de contribuir a la reducción del riesgo cardiovascular y a la prevención de lesiones musculoesqueléticas asociadas al desempeño de las funciones laborales.

8.3.4. INCENTIVOS

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (art. 2.2.10.8 decreto 1083 de 2015). (Plan de incentivos 2026).

8.3.5. OBJETIVO

Otorgar incentivos por el nivel de excelencia con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de acuerdo con los requisitos y normas establecidas en el decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.9.

Para establecer los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados de trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.10). (Decreto 1227 de 2005, art. 79). (Plan de incentivos 2026).

8.3.8. SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Con la implementación de la Semana de la Salud se quiere fomentar en los trabajadores y colaboradores hábitos de vida saludables que puedan impactar en la reducción de enfermedades comunes y laborales, en el bienestar emocional, psicológico y social.

8.3.9. CAPACITACION QUE MEJORE LAS COMPETENCIAS LABORALES

- Se realizará a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC.

8.3.10. ANALISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

- Se realizarán análisis de puestos de trabajo de manera focalizada, de acuerdo con las necesidades identificadas y las prioridades institucionales, con el fin de evaluar la exposición asociada a las actividades, tareas y operaciones desarrolladas, así como las exigencias físicas, organizacionales, biomecánicas y fisiológicas, y las condiciones de peligro y niveles de riesgo a los que se encuentren expuestos los servidores públicos.

8.3.11. PROGRAMA SERVIMOS.

El programa "Servimos" es una iniciativa de la Función Pública, que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Servicios con Entidades Aliadas:
En el marco del trabajo conjunto, entre las entidades, el programa servimos ya ha consolidado las siguientes alianzas que forman parte de esta estrategia.

Tabla 17. Alianzas Programa SERVIMOS

TURISMO Y RECREACIÓN Entidades Aliadas	MINISTERIO DEL DEPORTE: Función Pública, el Instituto Distrital de Recreación y Deportes y el Ministerio del Deporte organizan anualmente los Juegos de integración para servidores públicos del orden nacional, con el fin de fortalecer los lazos interinstitucionales a través del deporte.	MUSEO DEL ORO Ofrece a servidores públicos el ingreso gratuito con reserva previa a grupos de servidores de las distintas entidades públicas, recorridos guiados a las exposiciones permanentes y temporales.	SATENA Beneficio: Ofrecer a los servidores públicos, contratistas del sector público, y a máximo un acompañante, tarifas preferenciales en el servicio de transporte aéreo en las rutas operadas por SATENA

TURISMO Y RECREACION	SOCIEDAD HOTELERA TEQUENDAMA: Beneficios: Tarifas preferenciales para alojamiento en Bogotá, Cartagena, Santa Marta y Buenaventura. 25% Alojamiento 15% Alimentos y bebidas en sus restaurantes.	INSTITUTO DE TURISMO DE PAIPA Beneficios: Para el servidor y 5 personas del grupo familiar. Spa 19% Hidroterapia 16% Biomédico Termal 16% Parque acuático 23%.	PANACA: Beneficios: Ofrece un descuento del 15% al servidor y cuatro personas más, sobre el pasaporte tierra y el especial.	MINA DE SAL DE NEMOCÓN. Beneficios: Un descuento del 15% para el servidor y para 3 acompañantes.	CATEDRAL DEL SAL DE ZIPAQUIRÁ. Beneficios: Descuento del 15% aplicado al servidor público y 3 personas más
EDUCACION Entidades Aliadas	ICETEX: El ICETEX le ofrece a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción o en provisionalidad que deseen acceder a programas educativos de pregrado o posgrado, créditos educativos con una tasa de interés preferencial y la opción de no tener deudor solidario.	UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA Otorga beneficios especiales en su portafolio institucional a los servidores públicos, contratistas y sus familiares hasta primer grado de consanguinidad. Estos beneficios aplican para programas de tecnologías, pregrados, posgrados, diplomados y cursos. 10 % de descuento en los programas incluidos en su portafolio institucional.	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA Contribuir al bienestar de los servidores públicos y contratistas, mediante el acceso a formación de calidad. Descuento del 15% en cursos y diplomados en servidores públicos y contratistas. Descuento del 10% en familiares de primer grado de consanguinidad en cursos de idiomas y el 20% para servidores públicos y contratistas.	UNIR Beneficios convenio entre función pública y universidad internacional de la rioja, apoya los procesos virtuales de los servidores públicos, formación de maestrías, pregrado.	INSTITUTO CARO Y CUERVO. Beneficios: La alianza entre Función Pública y el instituto, ofrece a los servidores públicos un descuento del 15% en los programas de educación continua que ofrece la entidad.
	SENA Beneficios: Nivel beginner (básico) hasta nivel B1 intermedio de inglés	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA Ofrece a los servidores públicos y contratistas del sector público, Tarifas preferenciales en programas de educación. Programas en educación continua: Descuento del 10% en cursos y diplomados para servidores públicos y contratistas y 10% dirigido a familiares de primera consanguinidad.	UNIEMPRESARIAL Ofrecer a los servidores públicos y contratistas tarifas preferenciales en la matrícula de los programas de educación de pregrado, posgrados y maestrías, incluyendo a su núcleo familiar. Programas Pregrado: Descuento del 10%. Programas Posgrado: Descuento del 25%.	EAN UNIVERSIDAD Ofrece a los servidores públicos y contratistas incluyendo su núcleo básico familiar, tarifas preferenciales, becas en los diferentes programas y modalidades del portafolio ofertado por la Universidad EAN. Programas de Pregrado y posgrado: Descuento del 15% sobre la matricula inicial en modalidad presencial y el 20% en modalidad virtual. Programas no Formales: Descuento del 25% en modalidad virtual y presencial. Escuelas de Idiomas: Descuento del 20% para servidores públicos, incluyendo su núcleo familiar.	EDUCA EDTECH Promover el nivel de desarrollo profesional de los servidores públicos y contratistas del sector público, permitiendo el acceso a programas de educación superior. Formación Profesional: Descuentos de hasta el 30% en programas de Euroinnova Business school. Programa de posgrado: Descuento de hasta el 70% en programas de la escuela ibo americana de posgrados. Titulación Europea y Doctorados: Descuento de hasta el 45% en programas de la universidad U Davinci.

230.200.100

	UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA Ofrece una reducción del importe de los créditos de la matrícula del 10% en las diferentes tipologías y ámbitos de la oferta formativa de la UOC. Acceso a estudios superiores en: Programas de pregrado Programas de posgrado	ESCUELA TECNOLOGICA INSTITUTO TECNICO CENTRAL: Ofrecer a los servidores públicos y contratistas del sector público la oportunidad de inscribirse y matricularse en los diferentes cursos con que cuenta la entidad con una tarifa preferencial en el valor de la matrícula.	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES La alianza articulará voluntades de cooperación interinstitucional que fortalezcan capacidades académicas y el desarrollo profesional de los colaboradores y sus familiares en segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, al acceder en condiciones económicas favorables a algunos programas de Educación Superior y Educación Continua.	FUNDACIÓN AMIGOS DE FULBRIGHT Ofrecer a los servidores públicos una evaluación de inglés confiable, accesible e inclusiva, bajo un modelo descentralizado, seguro y sin trámites contractuales, que garantice transparencia, calidad y eficiencia en la administración, supervisión, certificación y verificación de resultados.	UNIVERDIDAD EUROPEA ONLINE Ofrecer a los servidores públicos y contratistas del sector público la oportunidad de acceder a una serie de becas de maestrías online. Programa Posgrado: descuento del 5% de acuerdo con el que sea comunicado por la Universidad.
SEGUROS	PREVISORA Beneficios: Ofrecen a los servidores seguros de vida, hogar y vehículo, por medio de este convenio pueden obtener tarifas preferenciales a través de descuento por nómina.				
SALUD Y BIENESTAR	CENTRO DERMATOLOGICO FEDERICO LLERAS: En el marco del convenio suscrito con Función Pública, el Hospital Universitario Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta ofrece a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y/o contratistas del sector público, tarifas preferenciales	COLPENSIONES Ofrece a los servidores públicos y contratistas líneas de atención especializada y programas que faciliten la promoción, acceso y conocimiento de los mecanismos de protección para la vejez.	PLUXEE COLOMBIA Ofrece a los servidores públicos, un plan de iniciativas como complemento al Programa Nacional, contempla ofertas relacionadas con calidad de vida, equilibrio psicosocial y financiero y club de descuentos.	FNA AHORRO Promover el portafolio de productos y servicios del FNA para los servidores públicos y contratistas, a través de cesantías y ahorro voluntario contractual (AVC) para acceder a financiación de vivienda propia, segunda vivienda o más y compra de cartera hipotecaria, atendiendo las necesidades de ahorro y vivienda de los Servidores Públicos y Contratistas	

8.3.12. PROGRAMA CUIDANDO TU BOLSILLO

La Dirección de Talento Humano basándose en el programa SERVIMOS de la Función Pública y con el propósito de fomentar estrategias que promuevan el bienestar de los funcionarios y sus familias, estableció alianzas con diferentes sectores comerciales del municipio de Yopal, que beneficien a todos los funcionarios de la Administración Departamental.

- Programa Permanente de Beneficios y Alianzas Institucionales.

9. EJE SALUD MENTAL

9.1. HIGIENE MENTAL – SALA DE ESCUCHA

- La Dirección de Talento Humano ofrecerá el servicio institucional denominado Sala de Escucha, el cual será atendido por un profesional en psicología y estará orientado a brindar acompañamiento a los funcionarios en el manejo de situaciones de estrés asociadas a factores laborales y personales, así como en la identificación de alternativas de afrontamiento y posibles soluciones.

9.1.1. ESTRATEGIAS DE SALUD MENTAL

La promoción, protección y restablecimiento de la salud mental constituyen aspectos fundamentales para el bienestar integral de los funcionarios.

- En este sentido, se implementarán estrategias orientadas a fortalecer el equilibrio emocional y a fomentar la adopción y el mantenimiento de estilos de vida saludables, que contribuyan al adecuado desempeño personal y laboral.

9.1.3. ESTRATEGIAS DE RIESGO PSICOSOCIAL

- Se realizan estrategias alineadas con el SG-SST que incluyen talleres virtuales, a través de la ARL o de otras entidades aliadas.
- Medición de factores de riesgo psicosocial.

9. EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

10.1. ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUIDAD

La promoción y sensibilización en torno a la inclusión, la diversidad y la equidad contribuyen a la construcción de entornos laborales más comprensivos y respetuosos, brindando bases sólidas para el adecuado desarrollo de las actividades laborales y una convivencia armónica.

En este sentido, a continuación, se presentan las estrategias a desarrollar durante la vigencia 2026.

- La Dirección de Talento Humano implementará acciones orientadas a integrar la diversidad, la igualdad y la inclusión en la entidad.

10.1.1. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECIÓN

- La Dirección de Talento Humano desarrollará acciones de sensibilización, promoción y prevención frente al acoso laboral, el acoso sexual y otras formas de violencia,

orientadas a fortalecer relaciones laborales basadas en el respeto y a prevenir situaciones de riesgo que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.

- Socialización del Protocolo de Violencias Basadas en Género a todas las secretarías, con el fin de promover entornos laborales seguros, equitativos y libres de cualquier forma de violencia.

11. EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

11.1. CULTURA DIGITAL

En el marco del Plan Institucional de Capacitación, se desarrollarán jornadas de formación orientadas a:

- Uso de la IA para mejorar el desempeño laboral.

11.1.1. ANALITICA DE DATOS

- Se promoverán acciones de formación y sensibilización orientadas al fortalecimiento de competencias en analítica básica de datos, uso de herramientas digitales y visualización de información, con el fin de mejorar los procesos de gestión, seguimiento y toma de decisiones en la Administración Departamental, en el marco de la gestión institucional.

11.1.2. ECOSISTEMAS DIGITALES

- Se promoverán, mediante gestión institucional, espacios de capacitación y actividades de sensibilización dirigidas al fortalecimiento de competencias digitales y al mejoramiento de los procesos de comunicación interna.

12. EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

12.1. SENTIDO DE PERTENENCIA Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO

Fomentar y promover la vocación de servicio público para fortalecer el sentido de pertenencia, lo cual es esencial para el desarrollo individual y comunitario. Para ello, se implementarán las siguientes estrategias durante la vigencia 2026:

- Estrategias Código de Integridad: apropiación de valores de integridad a través de actividades lúdicas.
- Capacitaciones en integridad.

- Implementación de actividades dirigidas al fortalecimiento de la cultura organizacional, la identidad institucional y la vocación por el servicio público en los funcionarios de la Gobernación de Casanare.

13. VARIABLES SALARIO EMOCIONAL

Tabla 18. Salario emocional

Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso	Consulta
Disfruta tu día	Permite al funcionario tener el día de cumpleaños libre	El funcionario tendrá la oportunidad de compartir con sus seres queridos	Debe ser utilizado en la fecha de cumpleaños, si en caso de caer en día no laboral, se podrá solicitar el día más próximo, no es acumulable.	Plan de Incentivos
Puente más largo	Consiste en recibir mediodía del viernes o martes relacionados a un puente festivos, trabajando en jornada continua desde las 7: 00am hasta la 1:00 p.m. en el caso de viernes, o desde las 12:00 m hasta las 6:00 p.m. en caso de tomar el martes	Organizar con anticipación el tiempo para programar su puente festivo.	Se puede disfrutar solo dos veces al año, solo aplica para puentes festivos que sea lunes o viernes.	Plan de Incentivos
Tarde de Bienestar	Consiste en recibir una tarde de integración con el equipo de trabajo	Disfrutar de integración con el equipo.	Debe ser planeada con antelación, la actividad no debe impactar la productividad del área.	Plan de Bienestar
Comparte con los tuyos	Permite al servidor compartir tiempo con sus seres queridos.	Disfrutar y compartir tiempo con la familia.	Se puede disfrutar dos veces al año, ley 1857 de 2017.	Plan de Bienestar

14. EJECUCION Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Para la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social correspondientes a la vigencia 2026 que requieran disponibilidad de recursos, la entidad cuenta con las apropiaciones presupuestales previstas. En este sentido, la Dirección de Talento Humano, en articulación con la Secretaría General, adelantará las gestiones administrativas necesarias para la implementación y desarrollo de las acciones programadas, conforme a los lineamientos institucionales y a la normatividad vigente.

De acuerdo al decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.17" Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quien haga sus veces en los programas de bienestar". Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quien haga sus veces, la formulación, ejecución, y evaluación, de los programas de bienestar, para lo cual contaran con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

14.1. SEGUIMIENTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL:

La Dirección de Talento Humano adelantará procesos de seguimiento y evaluación a las actividades del Plan de Bienestar Social, mediante el uso de instrumentos de verificación y

soportes institucionales que permitan garantizar la trazabilidad, el control y la mejora continua de las acciones implementadas.

14.2. INDICADORES

Tabla 19. Indicadores

Nombre del indicador	Procedimiento de calculo	Meta
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	(N° de actividades realizadas del Plan de Bienestar Social /Total de actividades programadas) *100	100% eficacia del Plan de Bienestar Social

14.3. ALCANCE

Tendrán derecho a beneficiarse del plan de Bienestar Social, los funcionarios públicos, trabajadores oficiales y personal administrativo del SGP y en algunas actividades su núcleo familiar.

15. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Los servidores públicos beneficiarios de las actividades del Plan de Bienestar Social deberán cumplir con los criterios de participación y asistencia establecidos para cada actividad. Para tal efecto, la Dirección de Talento Humano implementará los mecanismos institucionales de verificación y control correspondientes.

15.1. DIVULGACIÓN

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026 serán divulgadas por la Dirección de Talento Humano mediante los canales oficiales de comunicación institucional, en especial a través del correo electrónico de las dependencias.

16. RUBRO

Tabla 20. Rubro vigencia 2026

CUENTA	NOMBRE	FUENTE
B.4.0.121000.01.0.2.1.1.01.03.020.01	Estímulos a los empleados del Estado	ICLD
B.4.0.121000.0.1.0.2.1.1.01.03.020.02	Bienestar a los empleados del Estado	ICLD

Las actividades programadas, así como con recursos asignados, podrán ser objeto de ajustes y modificaciones cuando las condiciones institucionales así lo requieran.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS CON ASIGNACION DE RECURSOS:

Tabla 21. Actividades programadas con presupuesto Vigencia 2026

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
Realizar actividades de recreación y capacitación dirigida a los trabajadores oficiales, funcionarios públicos y sus familias adscritas a SINTRADECARE.	Número	1
Incentivos a los mejores funcionarios.		17
Suministrar 2036 boletas de cine en 2D para (509 funcionarios con 3 integrantes de su familia).		2036
Desarrollar actividades lúdico-recreativas orientadas a la promoción y prevención de la salud mental, dirigidas a los quinientos nueve (509) funcionarios de la Gobernación de Casanare, con el propósito de fortalecer el bienestar emocional, la integración institucional y el clima laboral.		1
Desarrollar actividades orientadas a la promoción de entornos de vida saludable, dirigidas a los quinientos nueve (509) funcionarios de la Gobernación de Casanare, con el propósito de fortalecer hábitos saludables, el bienestar integral y la calidad de vida laboral.		1
Ejecutar estrategias de preparación psicosocial para el retiro laboral.		1
Organizar una jornada de integración de fin de año, dirigida a 509 funcionarios de la Gobernación de Casanare.		1

ACTIVIDADES PROGRAMADAS POR GESTIÓN:

Tabla 22. Actividades por gestión vigencia 2026

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
Día de la Mujer	Número	1
Dia del Hombre		1
Día de la Secretaria		1
Actividades artísticas y culturales		1
Actividades en Artes y Artesanías		1
Talleres virtuales de riesgo psicosocial		1
Actividad en Fortalecimiento de competencias digitales		1
Participación en los Juegos Deportivos Departamentales y/o Nacionales		1
Miércoles de Bienestar y Salud Mental		16
Semana de la Salud Mental		1
Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo		1
Actividades Navideñas		1

17. CONSIDERACIONES GENERALES

La Administración Departamental, a través de la Dirección de Talento Humano, reafirma su compromiso con el fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos, mediante la implementación progresiva y articulada de las acciones contempladas en el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026. El presente Plan constituye una herramienta estratégica orientada al mejoramiento del clima organizacional, la calidad de vida laboral y el

desempeño institucional, en coherencia con los lineamientos normativos vigentes y las prioridades de la gestión pública departamental.

Las actividades previstas, así como el contenido del presente documento, podrán ser objeto de ajustes y actualizaciones conforme a las necesidades institucionales, la disponibilidad de recursos y los lineamientos definidos por la Alta Dirección, garantizando su pertinencia, sostenibilidad y alineación con los objetivos estratégicos de la Gobernación de Casanare.

18. BIBLIOGRAFIA

- Decreto Ley 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.
- Decreto Nacional 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario del Sector de Función Pública. (Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto Nacional 648 de 2017. Art. 2.2.5.5.53 Señala "Horarios flexibles para empleados Públicos.
- Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.
- Ley 2174 de 2021, establece mecanismos de protección y cuidado para la niñez en situación de vulnerabilidad especial en Colombia.
- Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1811 de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código de tránsito. Art. 5° "Incentivo para los empleados Públicos".
- Decreto 648 de 2017. Artículo 2.2.5.5.51 *Descanso Compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.*
- Ley 1960 de 2019: se modifica la ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, Función Pública, diciembre de 2023.

REVISO:	REVISO:	REVISO:	REVISO:	ELABORO:
Firma NINI JHOANA MARIÑO BERNAL Directora de Talento Humano	Firma BRIGITTE MOTTA RODRIGUEZ Profesional Universitario	Firma DIANA CAROLINA CEPEDA GOMEZ Profesional Contratado	Firma JOSE FREDY CASTAÑEDA SANCHEZ Asesor – Secretaria General	Firma LAURA STEFANIA GUTIERREZ OSPINA Profesional contratado

Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Departamento de Casanare
"SINTRADECARE".
Personería Jurídica No.01804 de abril 16/79
Nit No. 844.002.531-0
Filial UTRADEC – C.G.T.

STC N° 2026 – 10

GOBERNACIÓN DE CASANARE
RADICACIÓN DE CORRESPONDENCIA
29 ENE 2026
Hora: 9:40am Muam
No. de Radicado 001303

Yopal, 27 de enero de 2026

Doctora
NEIDY ESPERANZA ORÓSTEGUI BENITEZ
Secretaria General
Gobernación de Casanare

Asunto: Compromiso celebración Día Internacional del Trabajador 1 de mayo 2026.

Atento saludo doctora Neidy.

Como representante (e) del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Departamento de Casanare –SINTRADECARE, envío a su despacho el proyecto de ejecución de los recursos para la conmemoración del Día del Trabajador a celebrarse el 1 de mayo de 2026:

Actividad: Almuerzo colectivo, entretenimiento y capacitación para 230 personas con grupos de música bailable para los trabajadores afiliados a Sintradecare y sus familias, actividad a realizarse el día 1 de mayo de 2026 (ver cotizaciones adjuntas).

Se evaluaron 2 cotizaciones así:

- RESTAURANTE PESCADERÍA RÍO MAR YOPAL, Nit. 87432348-8

230 Platos tipo bufé llanero que incluye: Carne de res y cerdo, hayaca, tungo, chorizo, rellena, papa, yuca y guacamole, por valor de $58.000 plato, total $13.340.000; 460 bebidas en lata de 330 ml, a razón de $3.650 unidad, total $1.679.000; 1 hora de capacitación Tema "Promover la formación familiar como base del equilibrio emocional y la salud mental de los trabajadores (hoja de vida anexa), incluye salón, equipo audiovisual -video beam, servicio permanente de agua y cafetería, por valor de $900.000; orquesta de música vallenata con duración de 1 hora (incluye músicos y sonido básico) por $600.000; para un valor total de $16.519.000.

- CLUB MIRADOR DEL RÍO, Nit. 23739421-4.

230 Platos tipo bufé llanero que consta de: carne de cerdo al horno, carne de res asada, hayaca, tungo, rellena, plátano maduro, yuca, guacamole y dos bebidas en lata de 330 ml por valor de $15.065.000; 1 hora de orquesta con música bailable por valor de $700.000 y 1 hora de Capacitación con el Tema "Sensibilización de los trabajadores sobre la importancia de la familia en el desarrollo psicológico individual" hoja de vida anexa (incluye salón, video-beam y servicio de cafetería) por valor de $800.000; para un valor total de $16.565.000.

Yopal, 23 de enero de 2026

Señores
GOBERNACIÓN DE CASANARE
Yopal

Asunto: Cotización de servicios.

Cordial saludo. De acuerdo con su solicitud nos permitimos presentar la siguiente cotización de servicios para la atención de 230 personas, evento a realizarse el día 1 de mayo de 2026, en el que se ofrecerá un servicio de calidad y atención profesional para todos los asistentes.

DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS

1. Servicio de Alimentación .....$13.340.000.00.

Almuerzo tipo bufé llanero, incluye Carne de res y cerdo, hayaca, tungo, chorizo, rellena, papa, yuca y guacamole

- valor unitario $58.000.00. plato
- Incluye preparación, montaje y servicio

2. Bebidas.....$1.679.000.00.

- Bebidas en lata de 330 ml
- Cantidad: 460 unidades, valor unitario $3.650.00

3. Capacitación. Tema "Promover la formación familiar como base del equilibrio emocional y la salud mental de los trabajadores".....$900.000.00.

- Salón
- Equipo audiovisual (video beam)
- Servicio de agua
- Servicio de cafetería

4. Servicio de Entretenimiento.....$600.000.00.

- Orquesta de música vallenata
- Duración: 1 hora
- Incluye músicos y sonido básico

VALOR TOTAL DE LA PROPUESTA: DIECISÉIS MILLONES QUINIENTOS DIECINUEVE MIL PESOS ($16.519.000.00.)

Quedo atento a su comunicación.

PESCADERIA RIO MAR-
RUBEN DARIO CASTILLO
Nit. 87432348-8
Celular 3213531295

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 0 2 Actualización

4. Número de formulario 141140560701

(415)7707212489984(8020) 000014114056070 1

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
8 7 4 3 2 3 4 8	8	Impuestos y Aduanas de Yopal 4 4	

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de Identificación	27. Fecha expedición
Persona natural o sucesión ilíquida 2	Cédula de Ciudadanía 1 3	87432348	

Lugar de expedición	28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio
COLOMBIA	1 6 9	Nariño 5 2	Barbacoas 0 7 9

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres
CASTILLO	CORTES	RUBEN	DARIO

35. Razón social

36. Nombre comercial	37. Sigla
RESTAURANTE PESCADERIA RIO MAR YOPAL	

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Casanare 8 5	Yopal 0 0 1

41. Dirección principal: CR 29 20 38

42. Correo electrónico: rc1644802@gmail.com

43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
	3 2 1 3 5 3 1 2 9 5	

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades		Ocupación	
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código 1	2	51. Código	52. Número establecimientos
5 6 1 1	2 0 1 4 0 5 0 1	1 0 8 4	2 0 0 2 1 0 0 2				

Responsabilidades, Calidades y Atributos

53. Código 5 4 9

05- Impto. renta y compl. régimen ordinar

49 - No responsable de IVA

Usuarios aduaneros

54. Código

Exportadores

55. Forma	56. Tipo	Servicio	1	2	3
		57. Modo			
		58. CPC			

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI [ ] NO [X] 60. No. de Folios: 0 61. Fecha 2024 - 10 - 30 / 08 : 58: 02

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso, Parágrafo del artículo 1.6.1.2.6 del Decreto 1625 del 2016. De igual manera al formalizar el trámite el usuario fue informado y acepta la política de tratamiento de datos ley 1581 de 2012.

Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.

Firma autorizada:

984. Nombre CASTILLO CORTES RUBEN DARIO

985. Cargo CONTRIBUYENTE

Documento generado en el RUT

3

CLUB MIRADOR DEL RIO
NIT. 23739421-4
Régimen Simplificado
Alicia Guevara

Yopal 22 de enero de 2026

Señores
SINTRADECARE
Ciudad

REF: COTIZACIÓN

Atento saludo.

Estamos cotizando a ustedes los siguientes servicios:

ITEM	PRODUCTO	CANTIDAD	VR. UNITARIO	VR. TOTAL
1	Plato tipo bufé llanero que consta de: Carne de cerdo al horno, carne de res asada, hayaca, tungo, rellena, plátano maduro, yuca, guacamole y dos bebidas en lata de 330 ml	230	$ 65.500	$ 15.065.000
2	Orquesta música bailable	1 Hora	$ 700.000	$ 700.000
3	Capacitación. Tema "Sensibilización de los trabajadores sobre la importancia de la familia en el desarrollo psicológico individual" (incluye salón, video-beam y servicio de cafetería)	1 Hora	$ 800.000	$ 800.000
			TOTAL	**$ 16.565.000**

TOTAL: Son dieciséis millones quinientos sesenta y cinco mil pesos m/cte.

Evento a realizarse el día 1 de mayo 2026.

Cordialmente,

Club Mirador del Río
NIT:23.739421-4
Cra 20 N° 4-02 Cel: 311 237 0764
Yopal - Casanare

ALICIA GUEVARA
Nit. 23739421-4

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 0 2 Actualización

4. Número de formulario 141157755891

(415)7707212489984(8020) 000014115775589 1

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
2 3 7 3 9 4 2 1	4	Impuestos y Aduanas de Yopal 4 4	

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de Identificación	
Persona natural o sucesión iliquida 2	Cédula de Ciudadanía 1 3	2 3 7 3 9 4 2 1	

Lugar de expedición	28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio
COLOMBIA	1 6 9	Casanare 8 5	Yopal 0 0 1

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres
GUEVARA	DE REYES	ALICIA	

35. Razón social

36. Nombre comercial	37. Sigla
CLUB MIRADOR DEL RIO	

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Casanare 8 5	Yopal 0 0 1

41. Dirección principal: CR 20 4 02 BRR SAN MARTIN

42. Correo electrónico: juanmanuelreyes0211@gmail.com

43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
	3 2 1 4 7 4 7 8 1 1	

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades			Ocupación	
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código 1	2		51. Código	52. Número establecimientos
5 6 1 1	2 0 1 7 0 7 1 5	9 3 2 9	2 0 1 7 0 7 1 5	9 0 0 8	8 2 3 0		9 9 1 1	1

Responsabilidades, Calidades y Atributos

53. Código: 5 2 2 4 9 5 0 5 2

05- Impto. renta y compl. régimen ordinar

22- Obligado a cumplir deberes formales a

49 - No responsable de IVA

50 - No responsable de Consumo restauran

52 - Facturador electrónico

Usuarios aduaneros

54. Código

Exportadores

55. Forma	56. Tipo	Servicio	1	2	3
		57. Modo			
		58. CPC			

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI [ ] NO [X] 60. No. de Folios: 0

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso, Parágrafo del artículo 1.6.1.2.6 del Decreto 1625 del 2016. De igual manera al formalizar el trámite el usuario fue informado y acepta la política de tratamiento de datos ley 1581 de 2012.

Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.

Firma autorizada:

984. Nombre GUEVARA DE REYES ALICIA

985. Cargo CONTRIBUYENTE

COPIA CERTIFICADO SIN COSTO
DOCUMENTO

KELY ALEJANDRA ROLDAN VARGAS

TP: 204704

Celular: 319 254 0055

E-mail: wroldansky@gmail.com

Registro Rethus: 23182

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre: Kely Alejandra Roldan Vargas

Identificación: 1121 915 753

Fecha y lugar de nacimiento: 29 de agosto de 1994 de lejanías Meta

Estado Civil: Soltera

Teléfono Celular: 319 254 0055

E-mail: wroldansky@gmail.com

PERFIL PROFESIONAL

Profesional en Psicología con habilidades en comunicación, asertividad y empatía. Experiencia en proyectos de Ciencia Tecnología e Innovación en ambientes educativos, con conocimientos en investigación mixta, valoración y atención psicológica, diseño y elaboración de talleres lúdicos participativos con población víctima del conflicto armado y conocimientos en primeros auxilios psicológicos. Excelentes relaciones interpersonales, recursiva con alto compromiso y habilidades para el trabajo, gusto personal por la tecnología la cultura y el arte, dispuesta aprender con la mejor disposición y actitud.

ESTUDIOS REALIZADOS

SUPERIORES:	Universidad Santo Tomás. Psicóloga. Villavicencio, Meta 2019
SECUNDARIA:	Bachiller con Especialidad en Lengua Castellana y Comunicaciones.

OTROS ESTUDIOS

SEMINARIOS Y CONGRESOS:

Participo en el proceso formativo para el fortalecimiento de capacidades en prevención, atención y mitigación del consumo de alcohol.
Realizado los días 17 y 22 de noviembre y 01 de diciembre, en la ciudad de Villavicencio – Meta
Secretaria de Salud del Meta, 2023

Jornada De Promoción De Factores Protectores En Salud Mental
Disminución del Estigma frente a los Trastornos Mentales.
Secretaria de Salud del Meta, 2019
Villavicencio Meta.

TALLERES Y CURSOS:

Curso de Excel Básico, con una intensidad de 40 horas
Instituto técnico Cofrem, 2024

Curso en Contratación de Personal, Nomina y Prestaciones Sociales
con una intensidad de 40 horas.
Instituto Técnico Cofrem, 2024

Curso rápido en Derecho y Legislación Laboral
con una intensidad de 40 horas.
Instituto Técnico Cofrem, 2024

Curso de Retorno a la U con Énfasis en: Manejo de emociones, salud mental, protocolos institucionales de limpieza, y desinfección para l hogar, lavado de manos, seguimiento a casos COVID-19, condiciones de salud y bioseguridad para la prevención de la trasmisión del COVID-19.
Unicorporativa 2022.

Taller de Capacitación Docente y de Gestión Social
Se realizó de manera virtual con intensidad de 40 horas por el Ministerio de Cultura y Fundación Nacional Batuta. 2021

EXPERIENCIA PROFESIONAL

PARQUE CIENTIFICO DE INNOVACION SOCIAL UNIMINUTO (PCIS)

Cargo: Profesional de Territorio Junior
Tiempo: 11 enero 2022 – 15 diciembre 2023
Funciones: Actuar como enlace territorial ante entidades como alcaldías e Instituciones Educativas Rurales en el departamento de Cundinamarca, levantamiento de información cualitativa y cuantitativa en el marco de una investigación diagnóstica de la comunidad educativa y su relación con las TIC, creación de contenidos para diplomado en Competencias digitales dirigido a docentes, tutorías y acompañamiento a docentes inscritos en el diplomado en Competencias Digitales y a procesos de instalación y manejo del laboratorio digital.

CORPORACION DEPARTAMENTAL DE ORQUESTAS JUVENILES E INFANTILES

Cargo: Profesional de Gestión Social
Tiempo: marzo 29 – agosto 30 de 2021
Funciones: Apoyar proyectos sociales, de diferentes convenios, alcaldía, Ecopetrol y casa de la música Villavicencio Meta, con el fin de que los NNAJ reciban la formación musical y el acompañamiento psicosocial, enriqueciendo la dinámica académica como estrategia de retención escolar.

ALCALDIA MUNICIPAL DE LEJANIAS

Cargo: Capacitador
Tiempo: Diciembre 2020
Funciones: Prestar servicios de programación organización y logística para una jornada de capacitación, estímulos y bienestar laboral dirigidas a los funcionarios de la administración del municipio de lejanías Meta.

CONSTRUYENDO PAIS 2018
Cargo: Profesional de Campo
Tiempo: agosto 2020 – Diciembre 2020
Funciones: Socializar el Proyecto de Vivienda de Interés Social vigencia 2018 en el departamento del Guaviare, convocar a población víctima para las diferentes reuniones y actividades que se realizaran dentro del proyecto mismo, dar solución a inquietudes y solicitudes de la población e instruirlos en la tipología de la vivienda.

CENTRO REGIONAL DE ATENCION A VICTIMAS (CRAV)

Cargo: Psicólogo Practicante
Tiempo: febrero 2019 – Junio 2019
Funciones: Realizar registro de atención orientación y valoración psicosocial y gestión de ayudas humanitarias. Acompañamiento a la entrega de kit de alimentos por la fundación FUPAD, así mismo apoyo en la realización de talleres en temas como: resiliencia afrontamiento, derechos de niños y niñas y proyecto de vida familiar. Diseño, elaboración y presentación de talleres lúdicos participativos con población víctima del conflicto armado.

REFERENCIAS LABORALES

BIBIANA HOYOS
Jefe inmediato Construyendo país 2018
Cel: 311 614 9918

MAURICIO PERALTA
Jefe Proyecto de Innovación
Tecnológica en Cundinamarca
Cel: 3143301569

REFERENCIAS PERSONALES

JHON JAIRO ROMERO BOLIVAR
Administrador Empresas
Ministerio Educación
Cel: 3165758961

CAROLINA MORENO
Trabajadora Social
Cel: 3142140438

Para efectos legales hago constar que la información suministrada en esta hoja de vida es totalmente cierta (Art. 64 Numeral 1 C.S.T) y puede ser verificada a cabalidad.

ANEXOS

TP.

Esta Tarjeta Profesional es personal e intransferible y acredita a su portador como PSICÓLOGO de conformidad con los Artículos 6, 7 y 12 de la Ley 1090 de 2006 y es requisito legal para el ejercicio profesional en Colombia.

BERNARDO USECHE ALDANA
Presidente del Consejo Directivo

www.colpsic.org.co

COLEGIO COLOMBIANO DE PSICÓLOGOS



TARJETA PROFESIONAL
DE PSICÓLOGO

No.204704

Fecha de expedición: 2019-12-20

KELY ALEJANDRA ROLDÁN VARGAS

C.C. 1.121.915.753

Ley 1090 de 2006

CERTIFICADOS ESTUDIOS

República de Colombia

LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Autorizada por el Ministerio de Educación Nacional
Teniendo en cuenta que

Kely Alejandra Roldán Vargas

CC 1121915755 de Villavicencio

Aprobó los estudios programados y cumplió con las exigencias legales y reglamentarias, le confiere el Título de

Psicóloga

En constancia se firma y sella en Villavicencio
a los 6 días del mes de diciembre de 2019

El Rector General

El Rector de Sede
Malagueña E.O.

El Decano de Facultad

El Secretario General

Registro Interno No. 729.140.06-12-2019

Folio 19 Libro 7

Universidad Santo Tomás

PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA

ACTA DE GRADO 140

En la ciudad de Villavicencio, República de Colombia el día 6 de diciembre del año 2019, la Universidad Santo Tomás, con autorización del Ministerio de Educación Nacional, según Decreto Ejecutivo No. 1772 del 11 de julio de 1966, bajo la Rectoría General de fray José Gabriel Mesa Angulo, O.P., presidida por fray José Antonio Balaguera Cepeda, O.P., Rector de la Universidad Santo Tomás, Sede de Villavicencio y como Secretaria General, Julieth Andrea Sierra Tobón, celebró sesión solemne y pública con el objeto de otorgar el título a los estudiantes aspirantes al Grado.

Comprobado el cumplimiento de todos los requisitos legales y los establecidos en el Reglamento General de la Universidad, confirió el Título de

PSICÓLOGA
Código SNIES 101652

a: **KELY ALEJANDRA ROLDÁN VARGAS**
C.C. 1121915753 de Villavicencio

El graduando emitió el Juramento de rigor por el que se comprometió a ejercer la profesión con responsabilidad y honradez, de conformidad con la Constitución y las leyes de la República de Colombia, poner todo empeño en el desarrollo del País y de sus instituciones, brindar generoso apoyo a los programas de justicia social y dignificación de la persona humana y llevar siempre en alto el nombre y los principios de la Universidad Santo Tomás. Seguidamente el Presidente de la ceremonia de graduación procedió a la entrega del Diploma que la acredita para el ejercicio de su profesión de conformidad con la legislación vigente.

Para constancia se expide y firma la presente Acta, válida para todos los efectos legales correspondientes.

Fdo. Julieth Andrea Sierra Tobón (Hay un sello)

Es fiel copia tomada del original que se lleva en los archivos de la Secretaría General de la Sede de Villavicencio. Se expide en la ciudad de Villavicencio, el día 6 de diciembre del 2019.

La Secretaria General,

JULIETH ANDREA SIERRA TOBÓN

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada Mineducación

UNICORPORATIVA

certifica que:

KELY ALEJANDRA ROLDAN VARGAS

C.C

Aprobó el Curso de Retorno Seguro a la U con énfasis en:

Manejo de emociones, salud mental, protocolos institucionales de limpieza y desinfección para el hogar, lavado de manos, seguimiento casos COVID-19, condiciones de salud y bioseguridad para la prevención de la transmisión del COVID – 19.

Con una intensidad horaria de 20 horas

Alejandro Bustamento Mejía
Director de Talento Humano

Martha Julieta Ramírez
Subdirectora SSTGA

Personería jurídica: Resolución 10345 del 1 de agosto de 1990 MEN

La cultura es de todos | Mincultura

Batuta
FUNDACIÓN NACIONAL BATUTA

Programa

Sonidos de esperanza

El Ministerio de Cultura y la Fundación Nacional Batuta
Certifican que:

Kely Alejandra Roldan Vargas

C.C. No. 1.121.915.753

Participó en el *taller de capacitación docente y de gestión social*, el cual se realizó de manera virtual del 12 al 16 de julio de 2021, con una intensidad de 40 horas.

Firmado digitalmente por

María Claudia Parias Durán
Presidenta Ejecutiva
Fundación Nacional Batuta

Firmado digitalmente por

Catherine Surace Arenas
Directora Académica Nacional
Fundación Nacional Batuta

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
NIT.800.116.217-2
Entidad Privada de Educación Superior, de utilidad común, sin ánimo de lucro.

HACE CONSTAR

Que ROLDAN VARGAS KELY ALEJANDRA, mayor de edad identificado(a) con la cédula de ciudadanía número 1.121.915.753 estuvo vinculado(a) a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS mediante contrato a término fijo, desde el 10 de enero de 2023 hasta el 14 de diciembre de 2023, su último cargo fue el de PROFESIONAL PROYECTO JUNIOR.

También se relaciona la siguiente historia laboral:

CARGO	DESDE	HASTA
PROFESIONAL PROYECTO JUNIOR	11 de enero de 2022	24 de diciembre de 2022

Funciones de Profesional Proyecto Junior:

- Actuar como enlace territorial ante entidades como Alcaldías e Instituciones Educativas Departamentales Rurales en el Departamento de Cundinamarca.
- Realizar el levantamiento de información cualitativa y cuantitativa en el marco de una investigación diagnóstica de la comunidad educativa y su relación con las TIC.
- Crear contenidos para diplomado en Competencias Digitales dirigido a docentes.
- Hacer tutorías y acompañamiento a docentes inscritos en el diplomado de Competencias Digitales, en procesos de instalación y manejo del laboratorio digital.
- Capacitar en el uso del Laboratorio Digital a docentes y comunidad académica.
- Evaluar y acompañar a betatester en el funcionamiento del juego académico Kuntur.
- Hacer tutorías en modalidades remotas y presenciales a docentes de Instituciones Educativas Departamentales Rurales del Departamento de Cundinamarca.

COMERCIALIZADORA KIARA S.A.S.

NIT: 900719923

LA SUSCRITA REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA KIARA S.A.S.

CERTIFICA:

Que la doctora KELY ALEJANDRA ROLDAN VARGAS identificada con cédula de ciudadanía 1.121.915.753 expedida en Villavicencio, prestó sus servicios profesionales como Psicóloga, dentro del desarrollo de las siguientes actividades contempladas dentro del contrato N° 213 de 2020, suscrito con el municipio de Lejanías-Meta, cuyo objeto fue "PRESTAR SERVICIOS DE PROGRAMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA PARA UNA JORNADA DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL DIRIGIDAS A LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL MUNICIPIO DE LEJANÍAS META".

3- SERVICIO DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR LABORAL

3.1 capacitación alusiva a la unidad familiar, la confianza y el trabajo en equipo, realizada por profesional en psicología.

3.2 Actividad lúdica recreativa

Las actividades fueron desarrolladas el día 23 diciembre del año 2020, con una intensidad de 4 horas.

Expedida a los trece (13) día del mes de enero del año 2.021.

MARTHA CORDOBA
C.C. N° 40 272 330 de Meselas
Representante Legal

Calle 6ª No. 16 - 33 Centro Mesetas Meta
Teléfono 3133841399
yonnyleo@hotmail.com

Construyendo País

NIT. 901208276-9

Villavicencio, 3 de Enero de 2022

CERTIFICA QUE

El CONSORCIO CONSTRUYENDO PAIS 2018 con **NIT. 901.208276-9,** certifica que la señora **KELY ALEJANDRA ROLDAN VARGAS,** identificada con cedula de ciudadanía **N° 1121.915.753** de Villavicencio –Meta, laboro en nuestra empresa desde el 14 de agosto de2020 hasta el 14 mes de diciembre de 2020, desempeñando el cargo de **PROFESIONAL PSICOSOCIAL DE CAMPO EL DEPARTAMENTO DEL CAUCA,** desarrollando actividades ambientales y psicosociales del programa integral de gestión social y ambiental (PIGSA) parapotenciales beneficiarios víctimas del conflicto armado y en extrema pobreza para el proyecto de vivienda de interés social rural en el departamento de San José del Guaviare, realizando las siguientes funciones.

- Realizar visitas e informes a los potenciales beneficiarios y su núcleo familiar en sus predios identificando la calidad de vida y condición de vulnerabilidad.
- Informar a los hogares potenciales de los recursos y estructura operativa del programa.
- Visitas de validación de diagnóstico identificando plenamente las familias beneficiarias en cuanto a la situación socioeconómica, educativa, ambiental y cultural de las comunidades como también en donde se realizara la obra (construcción).
- Evidenciar la situación psicosocial y ambiental del beneficiario y su núcleo familiar
- Aplicar fichas de caracterización familiar y ambiental.
- Elaborar un diagnóstico psicosocial de cada núcleo familiar de los posibles beneficiarios
- Dictar capacitaciones en resolución de conflictos, comunicación asertiva, pautas de crianza, huertas caseras, culturas ancestrales entre otros a los beneficiarios y su núcleo familiar.

Atentamente,

VANESSA ARIAS HOYOS
Representante Legal

CRA 27 N° 46-64 BARRIO EL CAUDAL
gerencia@funtejiendofuturo.org
TEL: 310 3141032

VILLAVICENCIO

SECRETARIA DE GESTIÓN SOCIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
Dirección de Atención Integral a Victimas
Centro Regional de Atencion a Victimas

1453-09/016

Villavicencio, 20 de septiembre de 2019

EL COORDINADOR DEL CENTRO REGIONAL DE ATENCION A VICTIMAS DE VILLAVICENCIO,

CERTIFICA QUE:

Por medio del presente certifico que la señora **KELY ALEJANDRA ROLDAN VARGAS,** identificada con la cedula **1.121.915.753** de Villavicencio, realizo las siguientes funciones en el Centro Regional de Atención a Víctimas:

1. Realizar registro de atención orientación y valoración psicosocial y gestión de las ayudas humanitarias por inmediatez.
2. Acompañamiento a la entrega de kit de alimentos por la fundación FUPAD, así mismo apoyo en la realización de talleres en temas como: resiliencia afrontamiento, derechos de niñas y niños y proyecto de vida familiar.
3. Diligenciamiento de los formatos de solicitud de ayuda humanitaria inmediata por el principio de subsidiariedad complementariedad y concurrencia.
4. Diseño, elaboración y presentación de talleres lúdicos participativos con población víctima del conflicto armado.

Desde el 4 de febrero de 2019 hasta el 5 de junio de 2019, en un horario de 7:00 a.m a 4:00 p.m , cumpliendo así con trecientas ochenta y cuatro (384) horas de labor en el cargo que se le asigno en el Centro Regional de Atención a Víctimas.

Se expide en Villavicencio a los veinte (20) días del mes de septiembre de 2019.

Cordialmente,

JAVIER ERNESTO RIVILLAS HERNANDEZ

COORDINADOR CRAV

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
V.B. Javier Riveros	Coordinador P.A.V	

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

LA CONTRALORÍA DELEGADA PARA RESPONSABILIDAD FISCAL , INTERVENCIÓN JUDICIAL Y COBRO COACTIVO

CERTIFICA:

Que una vez consultado el Sistema de Información del Boletín de Responsables Fiscales 'SIBOR', hoy martes 27 de enero de 2026, a las 14:04:15, el número de identificación, relacionado a continuación, NO SE ENCUENTRA REPORTADO COMO RESPONSABLE FISCAL.

Tipo Documento	Cédula de Ciudadanía
No. Identificación	1121915753
Código de Verificación	1121915753260127140415

Esta Certificación es válida en todo el Territorio Nacional, siempre y cuando el tipo y número consignados en el respectivo documento de identificación, coincidan con los aquí registrados.

De conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la Resolución 220 del 5 de octubre de 2004, la firma mecánica aquí plasmada tiene plena validez para todos los efectos legales.

HERNÁN GUILLERMO JOJOA SANTACRUZ
Contralor Delegado

Generó: WEB

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION

CERTIFICADO DE ANTECEDENTES

CERTIFICADO ORDINARIO No. 290056981

PIB
14:06:01
Hoja 1 de 01

Bogotá DC, 27 de enero del 2026

La PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN certifica que una vez consultado el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades (SIRI), el(la) señor(a) KELY ALEJANDRA ROLDAN VARGAS identificado(a) con Cédula de ciudadanía número 1121915753:

NO REGISTRA SANCIONES NI INHABILIDADES VIGENTES

ADVERTENCIA: La certificación de antecedentes contiene las anotaciones de las sanciones o inhabilidades que se encuentren vigentes. Cuando se trate de nombramiento o posesión en cargos que exijan para su desempeño ausencia de antecedentes, se certificarán todas las anotaciones que figuren en el registro. Anterior, de acuerdo a los incisos 3o. y 4o. del artículo 238 Ley 1952 de 2019.

NOTA: El certificado de antecedentes disciplinarios es un documento que contiene las anotaciones e inhabilidades generadas por sanciones penales, disciplinarias, inhabilidades que se deriven de las relaciones contractuales con el estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las decisiones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas contra servidores, ex servidores públicos y particulares que desempeñen funciones públicas en ejercicio de la acción de repetición o llamamiento en garantía. **Este documento tiene efectos para acceder al sector público, en los términos que establezca la Constitución Politica y la ley particular o demás disposiciones vigentes.** El Sistema SIRI reporta como antecedentes solamente las sanciones con debida ejecutoria recibidas de las autoridades nacionales colombianas. En caso de nombramiento o suscripción de contratos con el Estado, es responsabilidad de la Entidad, validar la información de antecedentes del aspirante en la página web: https://www.procuraduria.gov.co/Pages/certificado-antecedentes.aspx

Carlos William Rodriguez Millán
Jefe División de Relacionamiento Con El Ciudadano (C)

ATENCIÓN :
ESTE CERTIFICADO CONSTA DE 01 HOJA(S), SOLO ES VALIDO EN SU TOTALIDAD. VERIFIQUE QUE EL NUMERO DEL CERTIFICADO SEA EL MISMO EN TODAS LAS HOJAS.

POLICÍA NACIONAL
DE COLOMBIA

INICIO CONTÁCTENOS PREGUNTAS FRECUENTES

Consulta en línea de Antecedentes Penales y Requerimientos Judiciales

La Policía Nacional de Colombia informa:

Que siendo las 02:06:56 PM horas del 27/01/2026, el ciudadano identificado con:

Cédula de Ciudadanía Nº **1121915753**

Apellidos y Nombres: **ROLDAN VARGAS KELY ALEJANDRA**

NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES

de conformidad con lo establecido en el artículo 248 de la Constitución Política de Colombia.

En cumplimiento de la Sentencia SU-458 del 21 de junio de 2012, proferida por la Honorable Corte Constitucional, la leyenda "NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES" aplica para todas aquellas personas que no registran antecedentes y para quienes la autoridad judicial competente haya decretado la extinción de la condena o la prescripción de la pena.

Esta consulta es válida siempre y cuando el número de identificación y nombres, correspondan con el documento de identidad registrado y solo aplica para el territorio colombiano de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento constitucional.

Si tiene alguna duda con el resultado, consulte las **preguntas frecuentes** o acérquese a las instalaciones de la **Policía Nacional** más cercanas.

Dirección: Avenida El Dorado # 75 – 25 barrio Modelia, Bogotá D.C.
Atención administrativa: Lunes a Viernes 8:00 am a 12:00 pm y 2:00 pm a 5:00 pm
Línea de atención al ciudadano: 5159700 ext. 30552 (Bogotá)
Resto del país: 018000 910 112
E-mail: dijin.araic-atc@policia.gov.co