



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

2024

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO – JEFATURA DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

VERSIÓN 1.0

ENERO DE 2024

MARTHA LUCIA AMAYA DÍAZ

Alcaldesa Municipal

Acta No 206 del 28 de diciembre de 2023

MAGALY QUIMBAYO GUZMAN

Secretaria General y de Gobierno

Decreto No 002 enero 1 de 2024

ELIANA STFANIE GUTIERREZ OSPINA

Jefe de Talento Humano

Decreto No 001 enero 1 de 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	5
2. OBJETIVOS	6
2.1 OBJETIVO GENERAL	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
3. JUSTIFICACION	7
4. MARCO LEGAL	8
5. ALCANCE.....	15
6. RESPONSABLES	16
7. DEFINICIONES	16
8. DIAGNOSTICO	18
9. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2024.....	18
9.1. Equilibrio Psicosocial	19
9.2. Salud Mental.....	20
6.3. Convivencia Social.....	21
6.4. Clima Laboral.....	21
6.5. Alianzas Interinstitucionales	22
10. PLAN DE INCENTIVOS	22
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	24

12. DESARROLLO Y PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES25

13. CRONOGRAMA26

1. INTRODUCCION

El Bienestar Social Laboral se constituye en un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la ciudadanía en general.

El bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la entidad. Cuando se hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos y no padecer enfermedades, sino también a un bienestar emocional que haga sentir a las personas que lo que hacen laboralmente se refleja en una cultura de Felicidad.

Por lo anterior, para la Administración Municipal de San Sebastián de Mariquita, el Talento Humano es el eje central para el desarrollo de su propósito, por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales a efectos de desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas, culturales y fomentar el desarrollo de habilidades en entornos saludables que generen reconocimiento a la labor de sus colaboradores.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 está encaminado al logro de las metas transformacionales a través del mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, así como la integración del trabajador y su familia con el

entorno laboral, en procura del mejoramiento de los niveles de productividad y dentro del marco de la estrategia de transformación cultural que se tiene prevista. Se fundamenta en los resultados de Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) y el índice de desempeño institucional (IDI) que se mide anualmente a través del formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), además de los diagnósticos realizados por la Oficina de Talento Humano a lo largo de la vigencia 2023.

Con la implementación del plan de bienestar se genera un serie de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Administración Municipal en el marco de la gestión estratégica del talento humano, en donde queremos diseñar acciones que apunten al bienestar y mejoramiento del entorno laboral.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones adecuadas y favorables para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral del servidor público. El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía de San Sebastián de Mariquita, propenderá por generar un clima y cultura organizacional que propicie en sus servidores, motivación, desarrollo

personal y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de sus instalaciones.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, se articula con el Plan de Estratégico de Talento Humano y las metas transformacionales de la presente vigencia.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos, tendientes a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de actividades participativas de promoción y prevención que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa, negociación y manejo de conflicto.

- Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, así como que favorezcan la integración del personal recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.

3. JUSTIFICACIÓN

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal de San Sebastián de Mariquita tiene como fundamento el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

Este Programa consiste en generar condiciones que garanticen el desarrollo integral de la persona, mediante la realización de actividades dirigidas a los servidores públicos y su familia, procurando la participación de los mismos, haciendo uso óptimo de los recursos, de manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los individuos y a una mayor productividad en la entidad.

La formulación de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos para el 2024, se soportará en insumos tales como: El comportamiento histórico de los años anteriores, las prioridades institucionales y la encuesta de opinión sobre los programas y actividades a ser incluidas en el programa de la Administración Central del Municipio.

En consecuencia, las actividades del plan estarán orientadas principalmente a aumentar el conocimiento y fortalecer las habilidades, destrezas y capacidades que enriquecen tanto al individuo como al grupo en el cual se desenvuelve, lo que impactará positivamente en su desempeño y aumentará en gran medida la capacidad y satisfacción laboral generando mayor sentido de pertenencia.

Por otra parte, con la planeación, aprobación, implementación, aplicación y seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se dará cabal cumplimiento a lo dispuesto en la normativa del orden nacional.

El plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 en consonancia con las pautas nacionales e internacionales promueve las oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Para el desarrollo de las actividades se utilizarán los recursos internos (tecnológicos, infraestructura y talento humano), así como recursos externos adquiridos con la Caja de Compensación Familiar.

4. MARCO LEGAL

El Decreto 1083 de mayo de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 10. Artículo 2.2.10.8., establece que: *“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”, en el cual se ratifica lo dispuesto en:

[La Ley 909 de 2004](#), en el Parágrafo del artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la citada Ley.

[La Ley 1010 de 2006](#), por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada y pública. Dicha Ley en su artículo 9° determina la obligación que tienen las entidades de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

[El Decreto Ley 1567 de 1998](#), regula el sistema de estímulos, los programas de bienestar social y los programas de incentivos, estableciendo lo siguiente:

“[Artículo 20](#). Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que

favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Parágrafo. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo - SGSST.

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

Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. 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.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”.

El Decreto 1227 de 2005, sobre el tema de bienestar social dispone lo siguiente:

“**Artículo 69.** 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.

Artículo 70. 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:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. 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.

70.5. 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

Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Artículo 75. 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:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. 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.

75.3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 76. 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”.

El decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” numeral” en el numeral 2.2.22.3.14., establece que las entidades públicas deberán integrar los planes institucionales y estratégicos entre los que se encuentra en el numeral 8 “Plan de Bienestar Social e Incentivos”

5. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales está dirigido a todos los servidores de la Alcaldía de San Sebastián de Mariquita, incluidas sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

6. RESPONSABLES

La secretaria general y de Gobierno, Jefe Talento Humano, Profesionales de Salud Ocupacional y los integrantes de Comisión de Personal.

7. DEFINICIONES

Bienestar Social: Hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un bienestar familiar y social.

Beneficiario: Persona que recibe o tiene derecho a recibir beneficios que resulten de ciertos actos.

Servicio Sociales: Son una serie de servicios, prestaciones y actividades que se prestan, en forma privada con o sin ánimo de lucro o bien en forma pública.

Seguridad social: Es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

Clima laboral: Se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Educación no formal: (educación para el trabajo y desarrollo humano): comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una

concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin ejecución al sistema de grados, propios de la educación formal.

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

El enfoque ecologista: Que estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan, hace referencia a las características ambientales y su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan.

El enfoque económico del bienestar: Este se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contempladas.

El enfoque sociológico: Hace referencia al conjunto de condiciones objetivas como el grado de implementación de servicios y prestaciones que dispone la comunidad y a variables demográficas como el lugar de residencia, el ocio, la familia y el trabajo.

El enfoque psicosocial: Este comprende la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo, y de los recursos frente a las dificultades y conflictos. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toman como criterios la intensidad y la frecuencia de los estados afectivos. El enfoque

psicosocial abarca la felicidad entendida como la combinación única de las fortalezas distintivas como la templanza, persistencia y sentido de humanidad; así mismo, la felicidad se encuentra propuesta en la psicología positiva que plantea la importancia de las experiencias positivas a través de los programas e instituciones que facilitan el desarrollo y ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos (Seligman, 2006). **Fuente: Programa de Bienestar Nacional - Función Pública.**

8. DIAGNOSTICO

Con el Plan de incentivos institucionales y programa de bienestar se busca con actividades el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, de acuerdo con las necesidades detectadas con las diferentes encuestas como la encuesta realizada de necesidades de bienestar y necesidades de capacitación del año 2023 y autodiagnóstico GETH 2023.

Para el desarrollo del programa se tendrá como eje central los Cinco ejes del programa nacional de bienestar.

- ✓ Equilibrio psicosocial
- ✓ Salud mental
- ✓ Convivencia social
- ✓ Alianzas interinstitucionales
- ✓ Transversal del programa.

9. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2024

La Oficina de Talento Humano incluirá actividades de bienestar que vayan en beneficio de los servidores públicos y de su núcleo familiar, y que obedezca al plan de mejoramiento producto de la encuesta de riesgo psicosocial, construcción de valores y consolidación de cultura organizacional, implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

El Plan de Bienestar e Incentivos contempla los programas de protección y servicios sociales; clima laboral, adaptación al cambio, programa de desvinculación asistida, cultura organizacional y trabajo en equipo; e incentivos para los mejores empleados.

Nuestro Plan de Bienestar e Incentivos 2024 de la Alcaldía de San Sebastián de Mariquita, trabajara en los cinco (5) ejes que señala el Programa Nacional de Bienestar, así:

a. Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Entre los programas que se incluyen en este eje, podemos encontrar los programas orientados a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del

empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, entre los que pueden realizarse los siguientes:

- a) Promoción de eventos deportivos, recreativos y vacacionales.
- b) Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales.
- c) Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
- d) Celebración de cumpleaños
- e) Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño.
- f) Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
- g) Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales
- h) Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación
- i) Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias

b. Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

En este eje se realizarán actividades como:

- a) Actividades encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- b) Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- c) Manejo de ansiedad y depresión

c. Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- a) Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- b) Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- c) Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

- d. **Clima Laboral:** La Administración Central del Municipio de San Sebastián de Mariquita ha desarrollado durante los últimos años, diferentes iniciativas para el fortalecimiento institucional y sectorial y la transformación cultural de la entidad. Algunas de estas iniciativas se han apoyado en diferentes acciones dirigidas a los servidores de la entidad

en busca del desarrollo de competencias, la gestión del conocimiento, la conformación de equipos de alto desempeño, entre otros.

e. Alianzas interinstitucionales

Este se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordan los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

- a) Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar
- b) Realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias.

10. PLAN DE INCENTIVOS

El Programa de Bienestar para el año 2024, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la encuesta de necesidad, diagnóstico del SST. Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes de la Administración Municipal, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre. Entre otras estrategias se encuentran: Diseñar y

coordinar programas deportivos y recreativos establecidos con la Secretaría de Desarrollo Social, y con la Caja de Compensación Familiar. Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias, como: Día de la secretaria; Día del Niño; Día del funcionario Público; Día de la Familia, Navidad entre otras.

De igual forma celebración de cumpleaños, empleado del mes entre otras.

Impulsar actividades extra laborales tales como cursos de manualidades, caminatas ecológicas; clases de danzas y demás actividades que se programen con la Estrategia de Entorno Laboral Saludable, promoviendo así, el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, según la encuesta de detección de necesidades 2023.

De acuerdo con los resultados que se obtengan de la encuesta de expectativas, se pretende impulsar actividades al interior de la Entidad que fortalezcan los hallazgos.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.



CONTENIDOS A DESARROLLAR PLAN DE BIENESTAR		
EJE	CONTENIDO A DESARROLLAR	OBJETIVO SOSTENIBLE O DS
Equilibrio psicosocial		SALU Y BIENESTAR
	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO
	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos postpandemia (SG-SST)	SALUD Y BIENESTAR
Salud mental	Este eje pretende generar e implementar- horarios flexibles estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad	IGUALDAD DE GENERO
	Programa de Recreación y Deportes	
	Programa de entorno laboral saludable	
Alianzas interinstitucionales	estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar y las respectivas EPS Y ARL a las que están afiliados los funcionarios.	ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
Transformación Digital	desarrollar estrategias que conlleven a una transformación digital creando de esta forma herramientas disponibles con base en los datos, la información, los conocimientos y la documentación	INDUSTRIA, INNOVACION E INFRAESTRUCTURA

11. SEGUIMINETO Y EVALUACION

La ejecución de las actividades de bienestar se llevará a cabo mediante alianzas interinstitucionales.

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Adicional se efectuarán informes trimestrales donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

Para ello, la oficina de Gestión Humana genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2024 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Institucional, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2024 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente

12. DESARROLLO Y PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios

sociales, según sea la necesidad o la problemática que resolver, y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

El presupuesto establecido para la realización de las actividades de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023 es cercano a los \$ 90.000.000. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados: Se aplicará al finalizar cada evento un formato de evaluación, para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad. (Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998).

Indicadores: Se llevará a cabo la medición y seguimiento en los siguientes aspectos:

Cumplimiento: # actividades realizadas / actividades programadas

Cobertura: # servidores participantes / # servidores vinculados

Impacto: encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación.

Se espera ejecutar como mínimo el 97% de las actividades previstas para la vigencia.

13. CRONOGRAMA

El siguiente cronograma se actualiza de acuerdo con las disposiciones establecidas extraídas del autodiagnóstico; además la mayoría de las actividades del plan de bienestar se pueden materializar con alianzas institucionales.

