

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVO AÑO 2023



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS

- 1.1. Objetivo general
- 1.2. Objetivo específico

2. MARCO NORMATIVO

3. OBLIGACIONES DEL SERVIDOR PÚBLICO

4. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

5. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVO

- 5.1. Eje Equilibrio Psicosocial
- 5.2. Eje Salud Mental
- 5.3. Eje Convivencia Social
- 5.4. Eje Alianzas Interinstitucionales
- 5.5. Eje Transformación Digital

6. DESARROLLO EJES TEMATICOS

INTRODUCCIÓN

El activo más importante de cualquier organización, es el Talento Humano, por ende, hay que generarle condiciones acordes para su desarrollo y/o crecimiento. Por lo anterior, este plan de Bienestar e Incentivo para la vigencia 2023, está encaminado en buscar la forma de generar respuesta al desarrollo integral del Servidor Público y de su familia, con la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias y programas de protección de servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos; con lo cual se propende el incremento de los niveles de satisfacción del individuo, eficacia y efectividad, de igual forma el arraigo de sentido de pertenencia hacia la Entidad.

La Personería Distrital de Buenaventura en el desarrollo de sus políticas de mejoramiento integral de sus funcionarios ha establecido un plan de bienestar e incentivo para generar el estímulo que beneficien al buen clima organizacional, creando así las condiciones de favorabilidad para el mejoramiento de los resultados institucionales y la calidad de vida de los funcionarios.

En el plan estratégico del periodo 2020-2024, como estrategia para la línea No. 4 se estableció el diseño de programas de capacitaciones continuas, formación constante, sistemas de salud, recreación y motivación a todo el personal que interviene en los procesos de la personería Distrital de buenaventura.

El Programa de Bienestar e Incentivo adoptado por la Personería Distrital de Buenaventura se encuentra ajustado a las políticas, necesidades y particularidades de la institución, así mismo, del instrumento presentado por la Función Pública en materia de bienestar “Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”, que permite desarrollar estrategias para complementar el sistema de estímulo 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 en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

- Contribuir al mejoramiento del Bienestar, el clima Organizacional y la calidad de vida de los servidores de la Personería Distrital de Buenaventura

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar el plan de Bienestar e incentivos que favorezcan en el fortalecimiento del clima Organizacional de los funcionarios.
- Concebir espacios y actividades que fortalezcan el trabajo en equipo, y capacidad que les permita implementar herramientas de gestión y proponer alternativas de mejoramiento que garanticen el continuo incremento de la productividad de la institución.
- Fortalecer los valores institucionales para el logro de una cultura organizacional basada en el respeto, la responsabilidad y transparencia en el desempeño en la prestación del servicio, articulada con el Código de Valores de la Institución.
- Establecer mecanismos de bienestar laboral a través de los medios virtuales teniendo en cuenta la transformación digital.

2. MARCO NORMATIVO

El presente plan de bienestar e incentivos responden a los lineamientos y objetivos propuestos en la siguiente normatividad.

- **Constitución Política:** Consagra en los artículos 48, 51, 52, 53 y 57 que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.
- **Decreto 1567 de 1998:** *“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*. En su artículo tercero establece que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes y entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labora y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Ley 734 de 2002:** En los numerales 4 y 5 del Artículo 37, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- **Ley 909 de 2004:** *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones”*. Establece en el párrafo del Artículo 36 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 las desarrollen.
- **Decreto 1083 de 2015:** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*. Reglamenta los Planes de Incentivos en el articulado que se presenta a continuación. Artículo 2.2.10.1 Programas de Estímulos. Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.

- **Plan estratégico de la Personería Distrital de Buenaventura 2020-2024.**

Línea estratégica 4: Una personería con procesos automatizados y personal altamente capacitado.

Estrategia: Establecer programas de capacitaciones continuas, formación constante, sistemas de salud, recreación y motivación a todo el personal que interviene en los procesos de la personería Distrital de buenaventura.

- **Norma técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 100:2009 6.2 Talento Humano.**

“Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la calidad del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiada”; en el apartado 6.2.2 estipula que la entidad debe: determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan a la calidad del producto y/o servicio; así como proporcionar formación o tomar otras acciones para satisfacer dichas necesidades; evaluar las acciones tomadas, en términos del impacto en la eficacia, eficiencia o efectividad del sistema de gestión de la calidad y mantener registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas”.

- **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022:** instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

3. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Dirección Administrativa y Financiera.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la Dirección Administrativa y Financiera.

4. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Complementariedad. Se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad. Se debe contribuir al desarrollo de potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

La equidad. Que es “el derecho que tienen las personas de acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así como en la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización

Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados al plan de bienestar e incentivos, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

5. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVO

Haciendo uso del instrumento técnico de la Función Pública, son cinco los ejes que componen el Plan de Bienestar e Incentivo: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del Plan.

5.1. EJE 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.

5.2. EJE SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, se 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.

5.3. EJE CONVIENCIA SOCIAL

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

5.4. EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Se busca establecer La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean

5.5. EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

6. DESARROLLO EJES TEMÁTICOS

| EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | | | |
|----------------------------|----------------|--|---|
| No. | FECHA | ACTIVIDAD | ESTRATEGIA |
| 1 | UNA VEZ AL AÑO | EVENO DEPORTIVO Y/O RECREACIONAL | Generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos deportivos |
| 2 | UNA VEZ AL AÑO | CAPACITACIÓN EN ARTES Y/O ARTESANÍAS | Estimular la Creatividad |
| 3 | MARZO | DIA DE LA MUJER | Reconocimiento en su día |
| 4 | ABRIL | DÍA DE LA SECRETARIA | Reconocer la labor |
| 5 | MAYO | DIÁ DEL TRABAJADOR | Enviar un mensaje alusivo a su día |
| 6 | SEPTIEMBRE | ENTORNO LABORAL SALUDABLE | Campaña de sensibilización |
| 7 | OCTUBRE | DÍA DE HALLOWEEN | Ofrecer a funcionarios que tengan niños un espacio para celebrar y compartir esta tradicional fecha |
| 8 | DICIEMBRE | NOVENAS DE NAVIDAD | Celebración de las novenas de navidad por parte de las diferentes áreas de la Entidad. |
| EJE SALUD MENTAL | | | |
| No. | FECHA | ACTIVIDAD | ESTRATEGIA |
| 1 | UNA VEZ AL AÑO | MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL Y/O CUIDADO EMOCIONAL | Sensibilización |

| 2 | UNA VEZ AL AÑO | JORNADA DE SALUD | Acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas condiciones |
|-------------------------------|----------------|---|---|
| EJE CONVIVENCIA SOCIAL | | | |
| No. | FECHA | ACTIVIDAD | ESTRATEGIA |
| 1 | TODO EL AÑO | CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS | Enviar una tarjeta a los funcionarios que cumplan años en el respectivo mes y efectuar un compartir. |
| 2 | JUNIO | DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO | Reconocer la labor profesional |
| 3 | DICIEMBRE | ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN FAMILIAR DE FIN DE AÑO | Ofrecer un día para compartir la navidad en familia con los hijos de los trabajadores. |
| 4 | DICIEMBRE | RECONOCIMIENTO A EQUIPO DE TRABAJO POR SU GESTIÓN | Reconocimiento especial |
| 5 | UNA VEZ AL AÑO | ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO SOLICITUD PENSIÓN | Acompañamiento con apoyo de empresas de Pensión |
| 6 | UNA VEZ AL AÑO | EMPODERANDO AL EQUIPO DE TRABAJO | Taller para desarrollar el sentido de responsabilidad y pertenencia por la organización para propiciar la proactividad y el buen clima laboral. |
| 7 | UNA VEZ AL AÑO | PAUSAS ACTIVAS | Desarrollar el sentido de responsabilidad y pertenencia por la organización para propiciar la proactividad y el buen clima laboral. |

| EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES | | | |
|--|----------------|-----------------------------------|--|
| No. | FECHA | ACTIVIDAD | ESTRATEGIA |
| 1 | TODO EL AÑO | | Para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente plan; se puede coordinar entre la Caja de Compensación Familiar, fondos de pensiones o la ARL de la Entidad. |
| EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL | | | |
| No. | FECHA | ACTIVIDAD | ESTRATEGIA |
| 1 | UNA VEZ AL AÑO | CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR | Sensibilización |

A la finalización del plan institucional de capacitación se evaluará con los siguientes indicadores:

| INDICADOR | META |
|---|-------------|
| Numero de eventos de capacitación realizados/total de eventos programados | >80% |

El nivel de cumplimiento estará determinado por la siguiente tabla de semaforización:

| |
|------------------------------------|
| Satisfactorio 80% - 100% |
| Medio 60% - 79% |
| Bajo 30% - 59% |
| Critico 0% - 29% |