PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CONTRALORÍA MUNICIPAL
BARRANCABERMEJA

BARRANCABERMEJA
ENERO 2023

"Control Fiscal, con Efectividad y Transparencia"
Calle 48 Nro 17-25. Tels: 6025001–6020859 Fax 6022175
Email: info@contraloriabarrancabermeja.gov.co
Página Web: www.contraloriabarrancabermeja.gov.co

PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, es formulado de acuerdo a los resultados de la encuesta de necesidades realizada a los servidores de la entidad y en observancia de las características identificadas en el diagnóstico de clima laboral del año 2022; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional que igualmente buscan mejorar la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias.

Además de la fuente principal o insumos obtenidos a partir de las iniciativas de los servidores de la entidad, el presente documento tiene en cuenta lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, el cual señala que los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *"aquellos 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 como los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar "Servidores saludables entidades sostenibles 2020-2022".

La función pública ha establecido cinco ejes estratégicos, sobre el cual la entidad ha abordado el Plan de Bienestar, estos son: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital.

Para la presente vigencia fiscal, dicho programa se diseñó en cumplimiento de la normativa legal vigente, se encuentra alineado con el Plan Estratégico de la entidad 2022-2025, y se promoverá como herramienta de trabajo institucional y componente fundamental en la búsqueda de condiciones laborales que favorezcan la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de todos en la entidad.

OBJETIVO

Construcción, ejecución y seguimiento de actividades de bienestar social e incentivos para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, que fomenten el sentido de pertenencia, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional; generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en función de la misión de la entidad.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos.
- Propiciar la participación de los funcionarios en las actividades de bienestar, para mantener relaciones sanas de convivencia entre compañeros.
- Responder a las necesidades que, en materia de bienestar social y estímulos, presentan los servidores públicos de la entidad.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES[1]

Bienestar social: hace referencia al conjunto de prácticas y actividades diseñadas y adoptadas dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

Calidad de vida laboral: Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitiendo obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor

[1] [1] Definiciones tomadas del Plan Nacional de Bienestar “Servidores saludables entidades sostenibles 2020-2022” del Departamento Administrativo de la Función Pública

del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes: Clima laboral, Cambio organizacional, Desvinculación Asistida y Retiro.

Desvinculación Asistida: Se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto
de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios en una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

Protección y Servicios Sociales: A través de ellos se definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo la priorización de estos. Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, Capacitación Informal en Artes o Artesanías, Promoción de Programas de Vivienda y Educación formal.

Bienestar Laboral: Es un proceso permanente dirigido a crear, sostener y enriquecer las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público y el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; así como incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que se ofrece.

Las Entidades del Estado deben proponer y ejecutar los programas de Bienestar Social dirigidos a sus servidores públicos, con el fin de acrecentar el desarrollo integral del empleado, su calidad de vida y de su grupo familiar; estos programas permiten elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia del servidor público para con el servicio.

En la Ley 909 del 2004 (art. 36), y el Decreto 1083 de 2015 (arts. 2.2.10.1, 2.2.10.8, 2.2.18.3.1), se 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 desarrollen la presente Ley."*; entendiendo que el plan garantizará el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.

NORMATIVIDAD

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 artículo 33 numerales 4 y 5 (artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021 por el artículo 265 del Decreto 1952 de 2019) se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 909 de 2004: se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005 (Capitulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015, titulo 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (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 1811 de 2016: se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Ley 1960 de 2019: se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Documento CONPES 3992 de 2020
- Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” de diciembre del 2020
- DECRETO 409 DE 2020 Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales
- DECRETO 493 DE 2020 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública (orden provisión empleos de carrera.

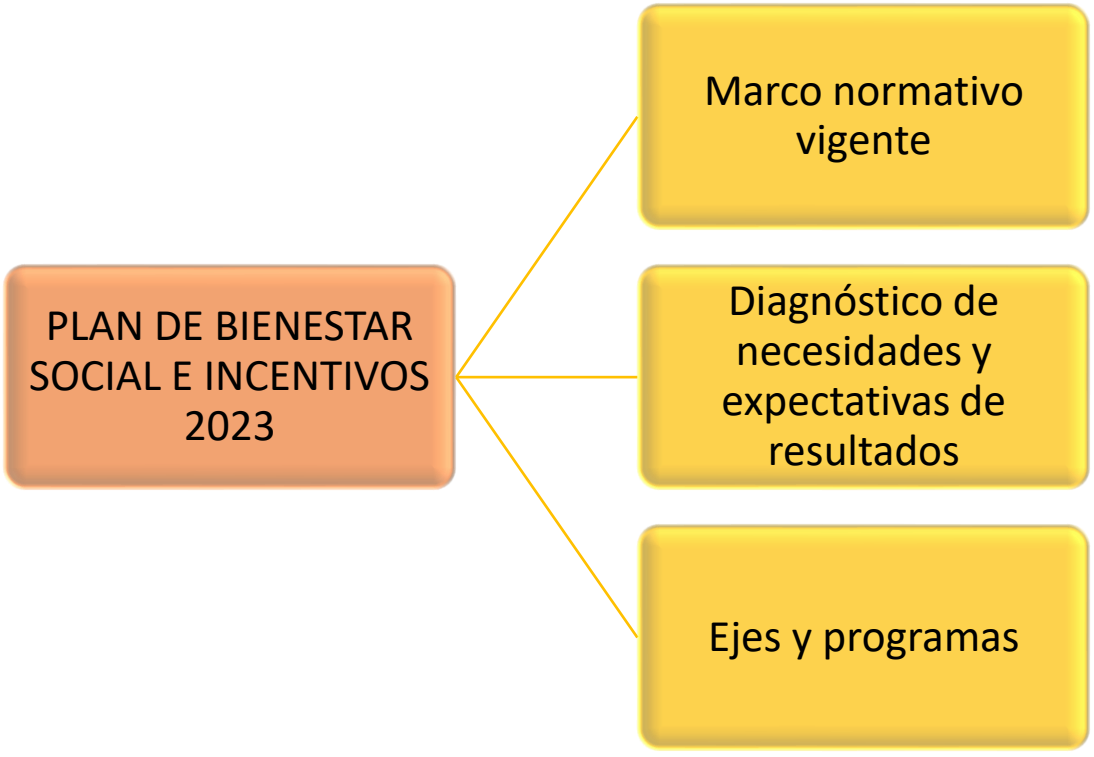
RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de la construcción, ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar Social, Estimulo e Incentivos, es de la Secretaría General de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja que ostentan derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción y los provisionales en temas que la Ley regula, incluidas sus familias en los programas que estén dirigidos a estos últimos en cumplimiento de la normatividad legal vigente.

MÉTODO DE ELABORACIÓN



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS – VIGENCIA 2023

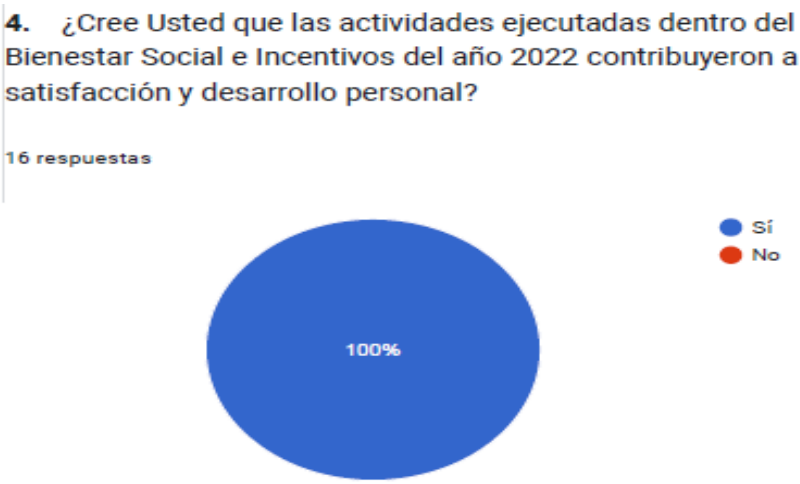
El presente diagnóstico es el resultado de la aplicación de la encuesta cuyo objeto es identificar las necesidades y expectativas de las estrategias de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja como parte de insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2023

Se contó con la participación de los dieciocho (18) servidores de la entidad, los cuales autorizaron el uso de la información suministrada. La herramienta utilizada fue mediante correo electrónico y se obtuvo una muestra representativa del 100 % teniendo en cuenta que es el total de la planta de personal.

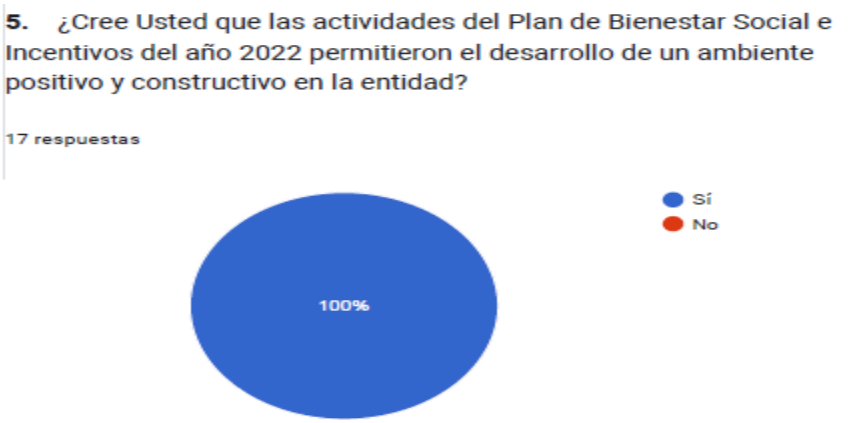
1. De la muestra, el 58.8 % de los servidores calificaron los programas y actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja como excelente, un porcentaje del 41.2 califican como bueno y cero porcentajes para el calificativo regular o malo. Esto conlleva a que las actividades brindadas en la vigencia 2022 determinan un nivel de conocimiento e interés, así como se genera un aporte a la cultura de bienestar y elevación del nivel y calidad de vida de los funcionarios.



2. Dieciséis servidores afirman que las actividades ejecutadas en el Plan de Bienestar en el año 2022 les generaron satisfacción y desarrollo personal. Un resultado del 100 % a los participantes de la presente muestra.



3. Diecisiete servidores afirman que las actividades ejecutadas en el Plan de Bienestar en el año 2022 permitieron mejorar un ambiente positivo y constructivo; resultado que se traduce en una mayor motivación y aumento de la productividad.



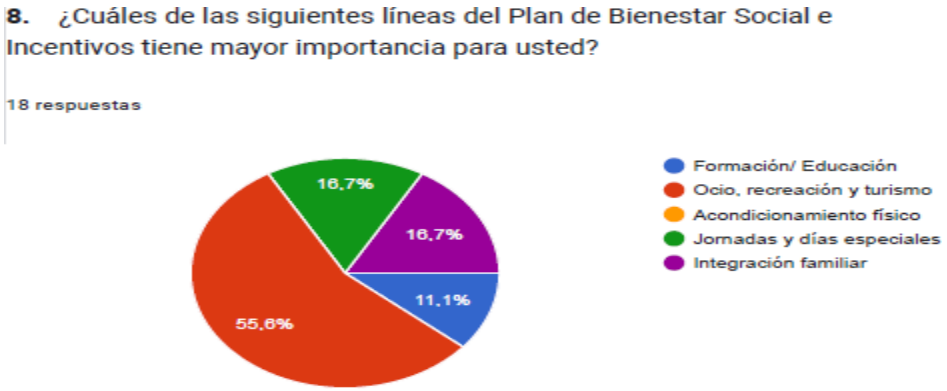
4. De la muestra, el 58,8 % resaltaron la participación e integración de los servidores en las actividades del Plan de Bienestar 2022, un porcentaje alto que permite tomar como insumo para el programa vigencia 2023.



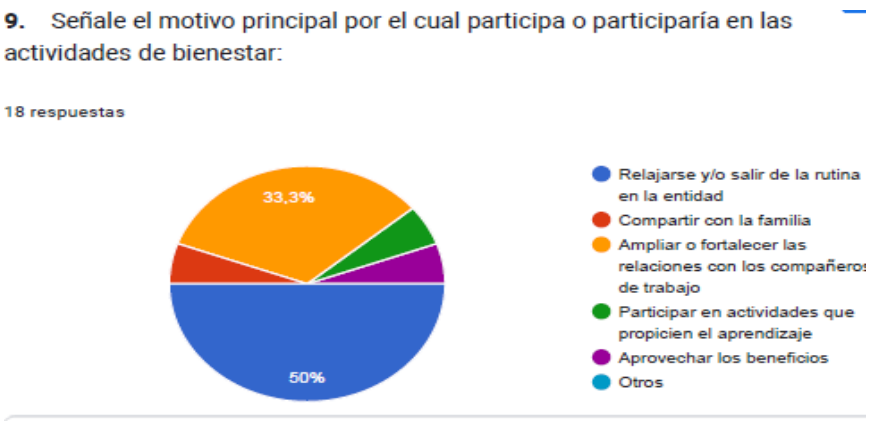
5. De acuerdo a la descripción gráfica, se encontró que, de los diecisiete participantes de la presente muestra, un 82,4 % sugiere incluir más al grupo familiar en las actividades de bienestar.



6. La línea del plan de bienestar de mayor preferencia para los servidores encuestados es la de ocio, recreación y turismo, el cual arrojó un porcentaje del 55,6; en una línea de menor interés se encuentra jornadas y días especiales con el 16,7 %; integración familiar con 16,7 % y finalmente, de las dieciocho respuestas, un 11,1 % para formación y educación.



7. La opción más destacada como una motivación para participar de las actividades de bienestar, es la oportunidad de relajarse y/o salir de la rutina, con un resultado de los encuestados del 50 %. Otra de las destacadas, se encuentra el ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo.



8. Frente a la pregunta de qué les gustaría se incluyera en el plan de bienestar para el 2023, se tiene que los dos programas de mayor reconocimiento y participación son las actividades ecológicas y de recreación; seguido, se tienen las actividades deportivas y con un menor porcentaje las familiares.



9. Dentro de la programación en el plan de bienestar 2022, se tuvo en cuenta a quienes se encuentran en condición de pre-pensionados, actividades que fueron desarrolladas mediante el convenio con la Universidad Cooperativa de Colombia. Para la vigencia 2023, se tiene que los encuestados tienen un mayor interés en las conferencias y las actividades de integración, líneas que obtuvieron el 31,3 %; seguido se encuentran las charlas informativas y otras actividades con un 18,8 %.

PRE-PENSIONADOS:

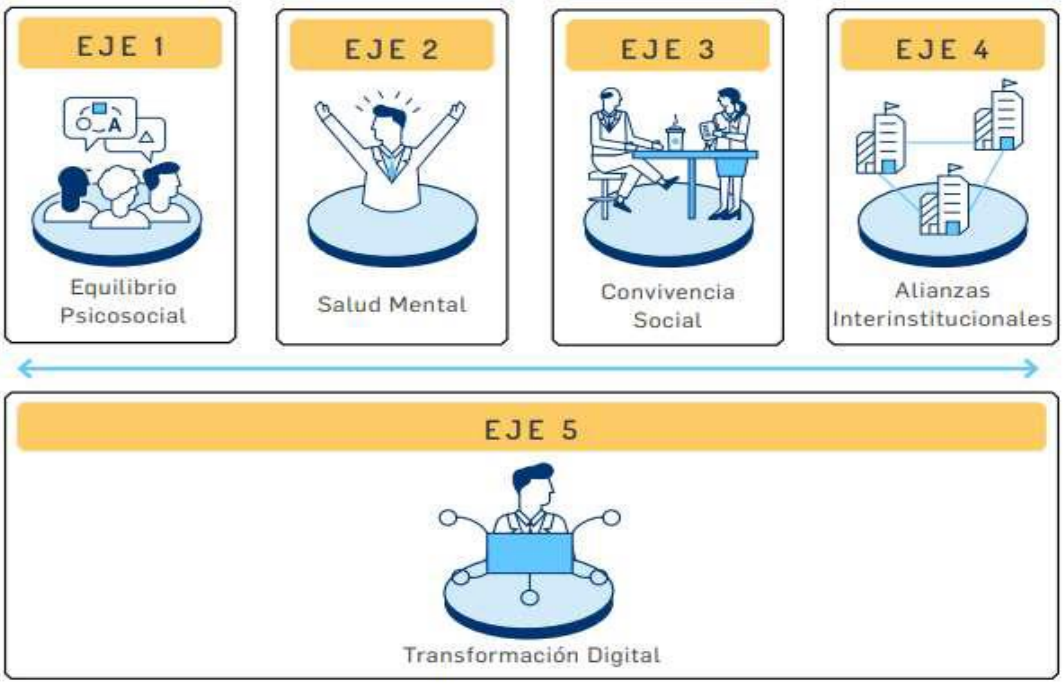


DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA "HACIA UNA CONTRALORÍA SALUDABLE"

El desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, sigue los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar y el diagnóstico de necesidades y expectativas realizado a los servidores sobre la vigencia 2022.

Adicionalmente, con la finalidad de desarrollar una estrategia que, enmarcada en una política de desarrollo del talento humano y bajo los lineamientos de estos ejes permita fomentar en el entorno laboral espacios idóneos para la promoción de la salud de manera integral, partiendo de una cultura de prevención del riesgo y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, se encuentra el programa "Hacia una Contraloría Saludable".

- **Ejes y programa**[2]



[2] Fuente imagen: Plan Nacional de Bienestar "Servidores saludables entidades sostenibles 2020-2022" del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El propósito de la aplicación de estos cinco (05) ejes, es que, a partir de las necesidades identificadas en la etapa diagnóstica del presente documento, se desarrolle cada uno basado en un objetivo, con los actores involucrados, las estrategias y acciones para lograr su propósito, y un indicador de seguimiento frente a los resultados.

✓ **Eje 1. Equilibrio Psicosocial**: Este eje se fundamenta en la adaptación de nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como:

Factor Psicosocial: Este componente está relacionado con aquellas 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, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral: Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

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.

✓ **Eje 2. 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. (Gómez,2020).

Higiene Mental: Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida, prevención de nuevos riesgos a la salud. Son actividades que fomentan la actividad física y pueden ser: actividades deportivas y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, la Secretaría General deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

✓ **Eje 3 Convivencia Social:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos en torno a la importancia de la diversidad e inclusión.

Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder: Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

✓ **Eje 4 Alianzas Interinstitucionales:** Establece la importancia de definir alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

Coordinación Interinstitucional: La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano.

✓ **Eje 5 Transformación Digital**. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar, los aspectos que desarrollan este eje son:

Creación de Cultura Digital para el Bienestar: La diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral.

Las actividades propuestas para la vigencia 2023, se enmarcan en cada uno de estos ejes:

EJES DEL PROGRAMA		OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PERIOCIDAD
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factor Psicosocial	Crear confianza entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva, manteniendo un buen estado de salud y ánimo	Eventos deportivos y recreacionales	Secretaría General	Semestral
		Generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales	Eventos artísticos y culturales	Secretaría General	Anual
		Mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, de esta manera se estimula la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado.	Concursos y/o Capacitaciones en actividades que involucren creatividad	Secretaría General	Anual
		Creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal	Bienestar espiritual y meditación	Secretaría General	Anual
	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Adoptar acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles	Horarios flexibles para los servidores públicos (Permisos actividades familiares y personales)	Secretaría General	Permanente
		Facilitar, promover y gestionar actividades para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad	Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Secretaría General	Semestral
	Calidad de vida laboral	Realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público	Actividades ludo / recreativa para el Día Nacional del Servidor Público	Secretaría General	Junio 27 del 2023
		Identificar las profesiones de los servidores públicos y con esta información realizar actividades de bienestar para la celebración de las distintas profesiones	Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión	Secretaría General	Permanente
		Preparar y acompañar a los servidores prepensionados en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional de la mejor manera el retiro de la vida laboral	Secretaría General	Anual
		Adoptar programas de incentivos con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser más productivos	Programas de incentivos	Secretaría General	Anual
		Definir las acciones necesarias para que los servidores celebren el día de su cumpleaños	Celebración de cumpleaños	Secretaría General	Mensual
		Acciones bienestar social para los servidores sobre hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias	Desarrollar actividades de bienestar social orientadas al entorno laboral saludable	Secretaría General	Anual

***Continua* las actividades propuestas para la vigencia 2023, se enmarcan en cada uno de estos ejes:**

EJES DEL PROGRAMA		OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PERIOCIDAD
EJE 2. SALUD MENTAL	Higiene Mental	realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental (consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, síntomas de estrés, ansiedad y depresión).	Secretaría General	Anual
		Realizar acciones orientadas a mantener el bienestar social y la salud mental de sus servidores, esto en procura del mejoramiento continuo de su calidad de vida	Estrategias de actividades para el trabajo bajo presión	Secretaría General	Anual

EJES DEL PROGRAMA		OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PERIOCIDAD
EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL	Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad	Promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Secretaría General	Anual
		Realizar acciones de promoción, detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos	Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	Secretaría General	Anual
		Realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas (jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad)	Secretaría General	Anual
	Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral y Sexual y al Abuso de Poder	Desarrollar estrategias de identificación, detección y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	Actividades de identificación, detección y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder (Ley 1010 del 2006)	Secretaría General	Anual

***Continua* las actividades propuestas para la vigencia 2023, se enmarcan en cada uno de estos ejes:**

EJES DEL PROGRAMA		OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PERIOCIDAD
EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	Coordinación Interinstitucional	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 en el presente programa	Celebración de convenios interadministrativo (UCC), institucional (INDERBA) y beneficio por afiliacion Caja de Compensación (CAFABA), para el cumplimiento de actividades de bienestar social.	Secretaría General (UNIVERSIDAD UCC - INDERBA - CAFABA)	Anual

EJES DEL PROGRAMA		OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PERIOCIDAD
EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de Cultura Digital para el Bienestar	Realizar jornadas de preparación y desarrollo sobre las utilidades de los sistemas que maneja la entidad y aplicaciones enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo y el servicio al ciudadano.	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad	Secretaría General	Anual

RECURSOS

Para la realización del programa del Plan de Bienestar e Incentivos, se cuenta con los siguientes recursos y actores:

Presupuesto asignado a la Secretaría General de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja para la ejecución del programa.

NOMBRE DEL RUBRO	NÚMERO	VALOR
Asociaciones Culturales y Recreativas	2.1.2.01.02.009-9599	$ 22.000.000

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos, se contemplará el apoyo de entidades como: Caja de Compensación Familiar; Entidades Promotoras de Salud –EPS-; Fondo de Pensiones y Cesantías; Entidad Administradora de Riesgos Laborales – ARL-; diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas INDERBA – Universidad Cooperativa de Colombia UCC.

La intervención esencial de los directivos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, quienes serán la motivación y el ejemplo a seguir de los servidores públicos en actividades y programas que se desarrollen en las diferentes épocas del año.

- **Estrategias del programa:**

La política está orientada a dirigir a la Contraloría Municipal de Barrancabermeja hacia una entidad con servidores públicos saludables, a partir de la disposición de un ambiente físico para el desarrollo de hábitos saludables, de la intervención del entorno social y familiar, de actividades de fortalezcan el trabajo en equipo, y del mejor uso de los servicios de entidades que contribuyen al bienestar de los empleados.

Se estructura el programa partiendo del perfil de diagnóstico de salud de los servidores públicos obtenido del estudio realizado a los exámenes médicos periódicos ocupacionales, y se coordinan esfuerzos institucionales para el desarrollo de los objetivos.

Comités de participación en la formulación del programa:

Comisión de Personal
Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo – COPASST
Comité de Convivencia Laboral

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido se define el indicador de cumplimiento que permite medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar Social e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

NOMBRE INDICADOR	OBJETIVO	FORMULA	META	RESPONSABLES	FRECUENCIA DE EVALUACION
Cumplimiento Plan Bienestar e Incentivos	Efectividad	(No Actividades Realizadas Programa Bienestar e Incentivos / No Actividades Ejecutadas Programa Bienestar e Incentivos)* 100	100%	Secretaría General	Anual

Para ello, se debe generar 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.

CONTROL DE FIRMAS

Aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Acta No. 01 del 27 de enero de 2023.

Cordialmente,

JEHYMMYS TATIANA SÁNCHEZ CALA
Secretaria General

Revisó: José Miguel Quintana Zapata
Director de Fiscalización

Revisó: Víctor Hugo Flórez Salazar
Responsable Control Interno y Calidad

Revisó: Luis Alfonso Lozano Camacho
Profesional Universitario - Ing. de Sistemas

Revisó: José Antonio Riaño Galvis
Profesional Universitario - Participación Ciudadana

Revisó: Sergio Hurtado Moreno
Profesional Universitario – Tesorero

Reviso: Yurbenis Pacheco Maestre
Auxiliar Administrativo – Almacén y Archivo