# PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**BARRANCABERMEJA**
**ENERO 2024**

**Vigilancia y Control Integral, Barrancabermeja Sostenible**
Av. Circunvalar, Estadio Daniel Villa Zapata, Tribuna Oriental 3 Piso, Tel: 6007100
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 2023; 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 directrices trazadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, emitidas a través del "Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026,".

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, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital e Identidad y vocación por el servicio público.

Para la presente vigencia fiscal, El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 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.

## MARCO CONCEPTUAL

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja apropia como referencia para la estructura del Plan de Bienestar Social e Incentivos con vigencia del 2024, las establecida por El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), "Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026" que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de las entidades públicas donde prestan sus servicios. Lo anterior, con el propósito de lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que son el activo más importante con el que cuenta el Estado.

La Contraloría Municipal de Barrancabermeja desea contribuir con el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades que tengan como base los 5 ejes que componen el Plan Nacional de Bienestar:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial
Eje 2: Salud mental
Eje 3: Diversidad e inclusión
Eje 4: Transformación digital
Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público

Lo anterior, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en especial lo señalado en la Dimensión 1 - Talento Humano, que busca dar cumplimiento al objetivo de "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

Igualmente, los elementos constitutivos de la política de gestión del talento humano, de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG, son la integridad, y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). El primer elemento se desarrolla a través de la implementación y apropiación del Código de Integridad, y el segundo a través de los planes de GETH y el ciclo de Gestión. Es en este último y por medio de los diferentes pasos del ciclo de la política, el espacio en el cual se desarrollan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano.

## MARCO NORMATIVO

- **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.
- **Ley 1221 de 2008**: "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones" y que tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones – TIC, reglamentada por Decreto 884 de 2012.
- **Ley 1361 de 2009**: "Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia" que tiene por objeto básicamente fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.
- **Decreto 1072 del 2015**: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", estableciendo en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5, las directrices sobre el Teletrabajo.
- **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 1823 de 2017**: "Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".
- **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", teniendo en cuenta lo señalado en el Artículo 3°. "Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

**Artículo 5A**. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

**Parágrafo.** Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".

**Decreto 894 de 2017:** "Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera". Que cita en su Artículo 1°: "Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

**Decreto 051 de 2018:** "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015 (…)", que, a partir de lo expuesto en el presente documento, nos atañe la modificación realizada al Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios del citado Decreto que en el parágrafo 2 cita: "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor".

- **Ley 1960 de 2019**: se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, que indica en su Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".
- **Documento CONPES 3992 de 2020:** estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia 2020 - 2024
- **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.
- **Ley 2088 de 2021:** Trabajo en casa
- **Ley 2191 de 2022:** Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones.
- **Programa Nacional de Bienestar:** Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2023-2026 Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

## 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.

**COMITÉS DE PARTICIPACIÓN EN LA FORMULACIÓN DEL PLAN:**

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

## METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS




### 1.1. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la formulación del programa se utilizaron fuentes primarias y secundarias, para el caso de las fuentes primarias se encuentra la normatividad vigente en lo que tiene que ver con los programas de bienestar, como lo es la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015; así mismo, se revisaron documentos propios del Departamento Administrativo de la Función Pública que sirvieron como insumo para la elaboración del plan.

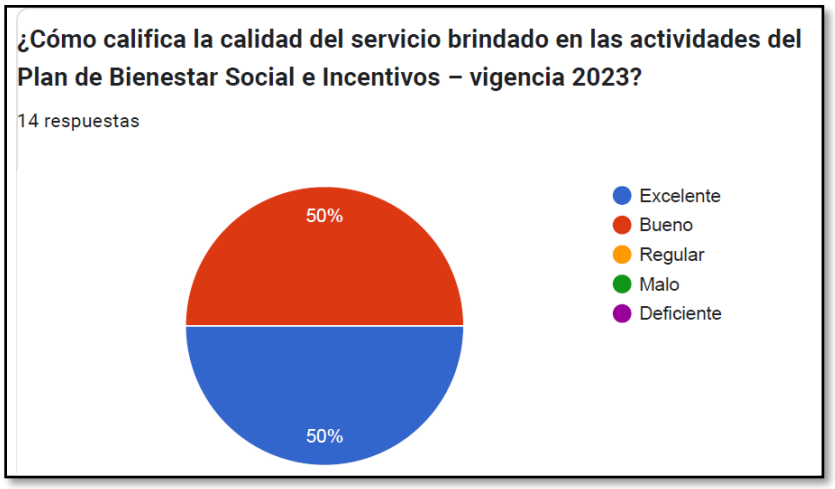
En cuanto a las fuentes secundarias, se consultaron documentos y literatura provenientes de artículos, estudios e instrumentos diagnósticos provenientes de otras entidades públicas, como es el caso del Departamento Nacional de Planeación – DNP.

## 1.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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 de Bienestar Social e Incentivos 2024.

Se contó con la participación de catorce (14) 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 82 % teniendo en cuenta que el total de la planta de personal son 17 funcionarios entre directivos y profesionales.

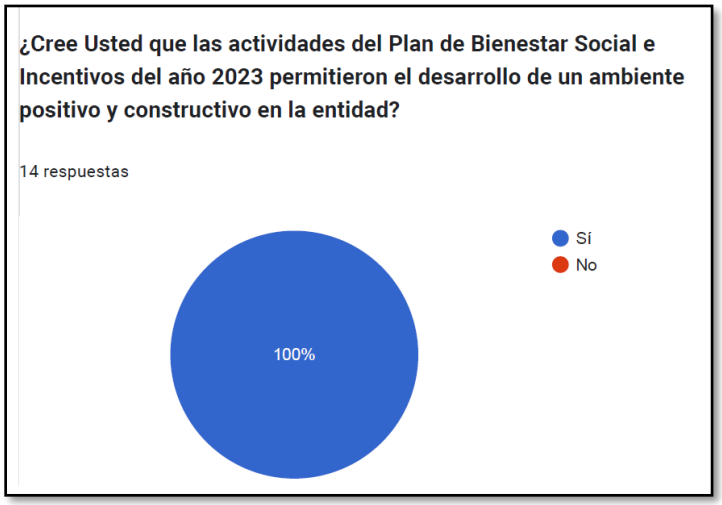
1. De la muestra, el 50 % de los servidores calificaron las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja como excelente, un porcentaje del 50% califican como bueno y cero porcentajes para el calificativo regular, malo o deficiente. Esto conlleva a que las actividades brindadas en la vigencia 2023 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.



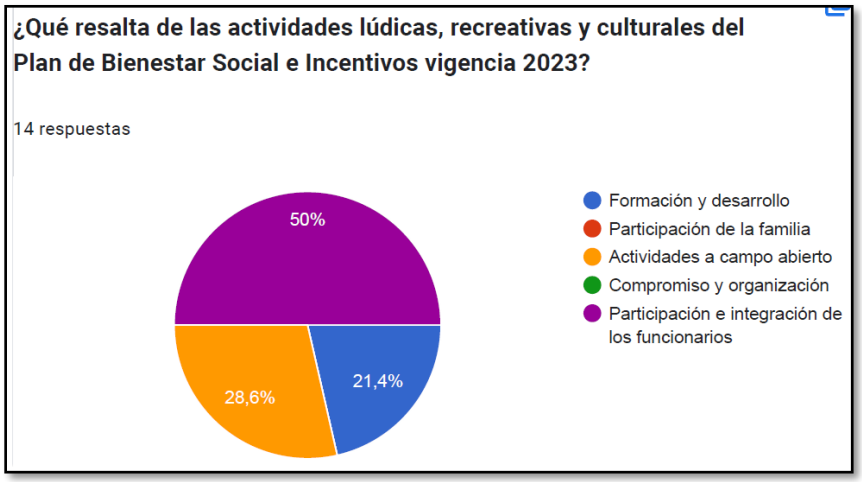
2. Catorce servidores afirman que las actividades ejecutadas en el Plan de Bienestar en el año 2023 les generaron satisfacción y desarrollo personal. Con un resultado del 100 % de aceptabilidad.




3. Catorce servidores afirman que las actividades ejecutadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos en el año 2023 permitieron mejorar un ambiente positivo y constructivo en la entidad; resultado que se traduce en una mayor motivación y aumento de la productividad.



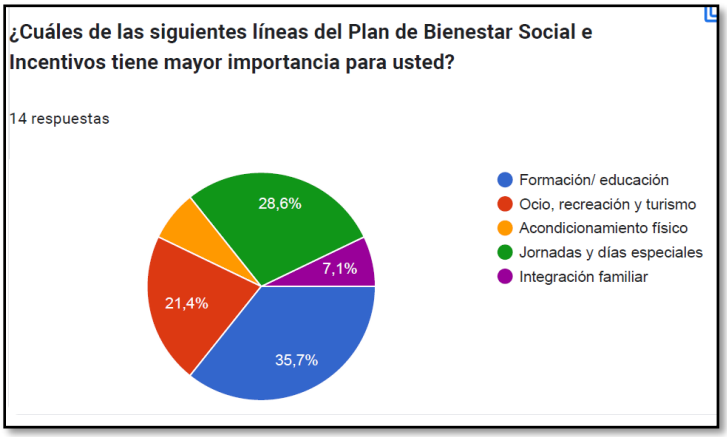
4. De la muestra, el 50 % resaltaron la participación e integración de los servidores en las actividades del Plan de Bienestar 2023, un porcentaje de 28,6% las actividades a campo abierto y el 21,4% actividades de formación y desarrollo; que permite tomar como insumo para el programa vigencia 2024.



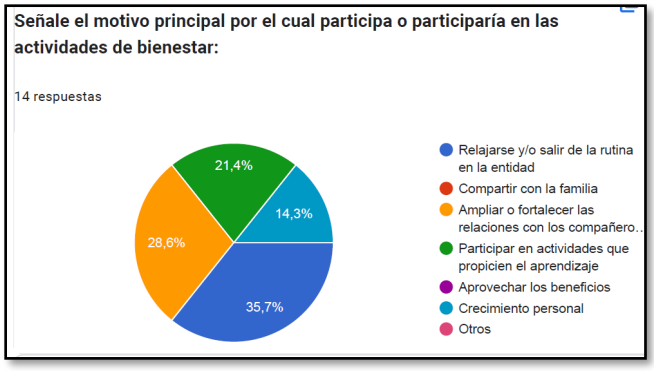

5. De acuerdo a la descripción gráfica, se encontró que, de los catorces participantes de la presente muestra, un 85,7 % sugiere incluir algunas veces, el 7,2% nunca y el 7,1% siempre, al grupo familiar en las actividades de bienestar social e incentivos.



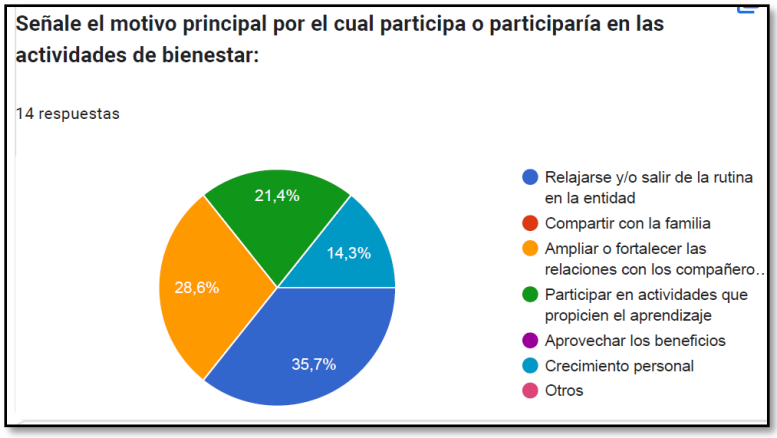
6. La línea del plan de bienestar de mayor preferencia para los servidores encuestados es la de formación/educación con un 35,7%, las jornadas y días especiales arrojó un porcentaje del 28,6; en una línea de menor interés se encuentra con el 21,4% el ocio, recreación y turismo; con 7,2% acondicionamiento físico y finalmente de los catorces respuestas, un 7,1 % para integración familiar.



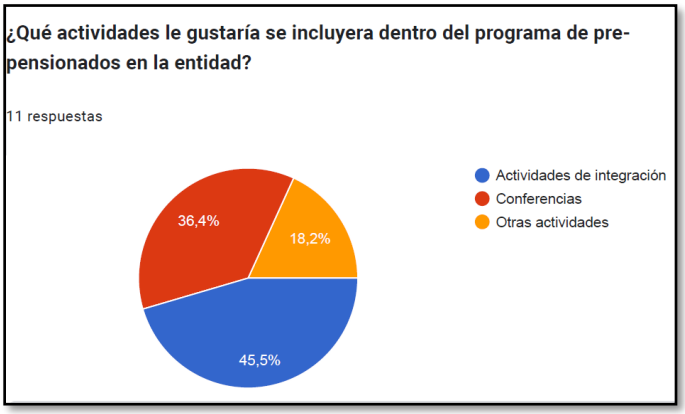

7. La opción más destacada como una motivación para participar de las actividades de bienestar, es la oportunidad de relajarse y/o salir de la rutina, con un resultado de los encuestados del 35,7%. Otra de las destacadas, se encuentra el ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo con un 28,6%, con 21,4% participar en actividades que propicien el aprendizaje y el 14,3% crecimiento personal.



8. Frente a la pregunta de qué les gustaría se incluyera en el plan de bienestar social e incentivos para el 2024, se tiene como primera actividad con un porcentaje de 35,7% las de relajación y/o salir de la rutina en la entidad, con un 28,6% ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros, el 21,4% participar en actividades que propicien el aprendizaje y con un menor porcentaje de 14,3% las de crecimiento personal.




9. Dentro de las actividades del plan de bienestar social e incentivos 2024, se tiene en cuenta a quienes están en condición de pre-pensionados, programando diferentes actividades que fueron identificadas por estudiantes de psicología, mediante el convenio con la Universidad Cooperativa de Colombia. Adicional se les pregunto qué actividades le gustaría que se incluyeran, teniendo un mayor interés en las de integración con un 45,5%, conferencias con un 36,4% y otras actividades con un 18,2%.



## DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PLAN
## "HACIA UNA CONTRALORÍA FELIZ Y SALUDABLE"

La estructura del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 de la Contraloría Municipal de Barrancabermeja, sigue los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

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 componentes y acciones para lograr su propósito.

**EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL**: Este eje se fundamenta en la adaptación de nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, 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: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

**Factores Psicosociales:** 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.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales, eventos artísticos y culturales, capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, promover eventos de emprendimiento, bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional.

**Equilibrio entre la Vida Personal, familiar 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.

En este contexto se recomiendan las siguientes estrategias: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias, acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación, promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte, adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

**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. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras); encaminadas al acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral); turismo y recreación; cultura y seguros.

✓ **EJE 2. SALUD MENTAL**: Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este 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, entre otros aspectos.

**Higiene Mental o psicológica:** 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. Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de practicantes en psicología con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

**Prevención de nuevos riesgos a la salud**: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados.

✓ **EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

**Fomento de la inclusión, diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos, así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armando y población LGBTIQ+.

Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón.

**Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Adelantar talleres o charlas, capacitaciones relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público", sus rutas de atención, entre otros aspectos - *Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023.*

✓ **EJE 4 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 procesos y procedimientos para 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.

En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

**Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

**Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

✓ **Eje 5 Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

**Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

## 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 | 2.1.2.02.02.009-95999 | $ 26.000.000 |

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.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA, se realiza la evaluación permanente a la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos y el seguimiento de indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

Los resultados de estos indicadores permitirán a la Secretaría General obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso.

**Los indicadores aplicados al programa de bienestar son los siguientes:**

| INDICADOR | NOMBRE INDICADOR | DEFINICIÓN | UNIDAD DE MEDIDA | FORMULA |
|---|---|---|---|---|
| Eficacia | Cobertura | Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado | Participación | Número de personas que asistieron al evento de bienestar/Número de personas invitadas al evento de bienestar |
| Eficiencia | Ejecución presupuestal | Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado | Porcentaje de ejecución presupuestal | (Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado) *100 |
| Efectividad | Impacto | Mide los cambios que se generan en consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Programa. | Impacto | Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta semestral del programa de bienestar dirigido a la población objetivo/Valor máximo que desean alcanzar como resultado de la evaluación de los eventos de bienestar. |

Cordialmente,

**MARÍA DE PILAR SUÁREZ RODRÍGUEZ**
Secretaria General
Contraloría Municipal de Barrancabermeja

| PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024 | | | | | |
| **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 |
| | | Fortalecer las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal | Bienestar espiritual y meditación | Secretaría General | Anual |
| | | Retribuir de forma no monetaria a los servidores de la Entidad, generando efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida laboral | Salario emocional | Secretaría General | Anual |
| | **Equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar** | Adoptar acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles | Horarios flexibles para los servidores públicos | Secretaría General | Permanente |
| | | Facilitar, promover y gestionar actividades para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad | Celebración o disfrute del día de la familia | 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 | Celebración del 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 (Programa de prepensionado) | Secretaría General | Anual |
| | | Adoptar programa de incentivos con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser más productivos | Programa de incentivos | Secretaría General | Anual |
| | | Establecer 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 |

| EJES DEL PROGRAMA | | OBJETIVO | ACTIVIDADES | RESPONSABLE | PERIOCIDAD |
|---|---|---|---|---|---|
| EJE 2. SALUD MENTAL | Higiene Mental | Mantener la salud mental de los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. | 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 |
| | Riesgos a la salud | Contribuir a mejorar el bienestar y calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos | Programa de estilo de vida saludable | Secretaría General | Anual |
| **EJES DEL PROGRAMA** | | **OBJETIVO** | **ACTIVIDADES** | **RESPONSABLE** | **PERIOCIDAD** |
| EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN | Fomento de la Inclusión, Diversidad y la equidad | Promover la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón | Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad | Secretaría General | Anual |
| | | | Acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos, así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armando y población LGBTIQ+ | Secretaría General | Anual |
| | | | Acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos | Secretaría General | Anual |
| | Prevención, atención y medidas de protección | Desarrollar estrategias de prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. | Desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación | Secretaría General | Anual |
| **EJES DEL PROGRAMA** | | **OBJETIVO** | **ACTIVIDADES** | **RESPONSABLE** | **PERIOCIDAD** |
| EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL | Creación de Cultura Digital para el Bienestar | Crear una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de la entidad la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral | Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias. | Secretaría General | Anual |
| | Analítica de datos para el bienestar | Facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar | Preparar a los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros | Secretaría General | Anual |
| | Creación de ecosistemas digitales | Facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios. | Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores | Secretaría General | Anual |
| **EJES DEL PROGRAMA** | | **OBJETIVO** | **ACTIVIDADES** | **RESPONSABLE** | **PERIOCIDAD** |
| EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO | Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público | Desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad | Promover la vocación por el servicio público en los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos. | Secretaría General | Anual |