



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2024**



Código:	D-GH-63
Versión:	06

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS
- PIBEI-**

**SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO**

**ALCALDÍA DE BELLO
VIGENCIA 2024**



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS

- 1.1 Objetivos General
- 1.2 Objetivos Estratégicos

2. ALCANCE

3. MARCO NORMATIVO

4. MARCO CONCEPTUAL

- 4.1 Generalidades del bienestar
- 4.2 Teorías sobre el bienestar
- 4.3 Bienestar en el marco de las nuevas tendencias laborales
- 4.4 Transformación digital

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

5.1 Programa de Bienestar Social

- 5.1.1 Área De Protección Y Servicios Sociales
- 5.1.2 Área de Seguridad Social Integral
- 5.1.3 Área de Recreación y Deportes
- 5.1.4 Área de Calidad de Vida Laboral
- 5.1.5 Área de Convivencia Institucional
- 5.1.6 Área de Educación Formal y para el Trabajo y Desarrollo Humano

5.2 Programa de Incentivos

- 5.2.1 Reconocimiento a los Mejores Empleados y Trabajo En Equipo
- 5.2.2 Distinción por antigüedad

6. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PIBEI

6.1 Eje 1. Equilibrio psicosocial

- 6.1.1 Factores psicosociales
- 6.1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
- 6.1.3 Calidad de vida laboral



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



6.2Eje 2. Salud Mental

6.2.1 Higiene mental o psicológica

6.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud

6.3Eje 3. Diversidad e Inclusión

6.3.1 Fomento de la inclusión, diversidad y la equidad

6.3.2 Prevención, atención y medidas de protección

6.4Eje 4. Transformación Digital

6.4.1 Creación de cultura digital para el bienestar

6.4.2 Analítica de datos para el bienestar

6.4.3 Creación de ecosistemas digitales

6.5Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio

6.5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

7. DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

7.1 Caracterización de la población beneficiaria

7.2 Evaluación de la satisfacción del PIBEI de la vigencia 2023

7.3 Detección de necesidades para la construcción del PIBEI de la vigencia 2024

8. EJECUCIÓN DEL PIBEI

8.1 Instrumento de recolección de información

8.2 Beneficiarios

8.3 Responsables

8.4 Deberes de los beneficiarios

8.5 Estrategias de divulgación del Plan

8.6 Plan de acción

8.7 Evaluación y seguimiento del PIBEI

8.8 Indicadores de evaluación y seguimiento del PIBEI



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



INTRODUCCIÓN

El programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que se propone para los servidores de la administración municipal de Bello, busca mejorar la calidad de vida de los mismos, reconociendo su labor y fomentando una cultura de pertenencia y motivación. Este programa se enmarca en el proceso de fortalecimiento institucional de la Administración Pública, que requiere de programas de Talento Humano que promuevan el desarrollo integral del servidor público.

La Dirección Administrativa de Talento Humano es la responsable de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar, que generen actividades que favorezcan el ambiente laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Así mismo, el programa busca satisfacer las necesidades de los servidores y sus familias, y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024 del Municipio de Bello es una estrategia que busca promover el desarrollo integral de los servidores públicos, reconociendo su aporte a la gestión institucional y al cumplimiento de los objetivos misionales. El Plan se basa en los principios y normas que regulan el empleo público, así como en las necesidades y expectativas de los servidores, expresadas en una encuesta realizada por 242 funcionarios en el año 2023. El Plan también se alinea con los lineamientos nacionales, especialmente con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, cuyo fin está orientado en generar bienestar en sus servidoras y servidores públicos, promover la mejora de la productividad y la motivación, consolidar el sentido de pertenencia y la pasión por servir en lo público, lo cual se verá reflejado en la buena prestación del servicio y en el aumento de la confianza de la ciudadanía en el Estado.

El Plan tiene como propósito fortalecer el talento humano del Municipio de Bello, generando un ambiente laboral favorable, motivador y participativo, que contribuya al mejoramiento continuo de la entidad y al logro de los resultados esperados por la ciudadanía.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos propenderá por generar un clima organizacional que genere en sus servidores motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

1.2 Objetivos Estratégicos

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la innovación, la participación de los servidores de la administración municipal.
2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos educativo, recreativo, deportivo, cultural y artístico de los funcionarios y su grupo familiar.
4. Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de los nuevos retos que impuso la emergencia sanitaria y la transformación digital.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



2. ALCANCE

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos pretende generar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, y a su vez se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, a la mística y desarrollo profesional y personal.

El plan institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la alcaldía de Bello 2024, se basa en el diagnóstico de las necesidades del PIBEI desde la percepción de los funcionarios, la ejecución de las actividades y el monitoreo y evaluación de los resultados e impactos de cada actividad realizada durante el año.

El PIBEI se dirige a todos los funcionarios de la alcaldía de Bello, garantizando el acceso equitativo y la participación activa.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para el año 2024 se basa en la Ley 909 del 2004, que regula el empleo público y la carrera administrativa, y que 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.

Las unidades de personal son las responsables de formular los planes y programas de bienestar social, estímulos e incentivos acordes con las normas vigentes y los resultados de la evaluación de clima laboral, detección de necesidades y lineamientos de la función pública.

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se enmarca en los siguientes principios normativos:

Decreto Ley 1567 de 1998, artículos 13 al 38.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



para los Empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Decreto 894 de 2017, artículo 1, modifica el literal g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Artículo 2.2.5.5.51. Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Artículo 2.2.5.5.53. Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54. Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33.

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 vacacionales, así como disfrutar de



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, 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 desarrollen la presente Ley”.

“Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Decreto 1083 de 2015.

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. 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 mayor cubrimiento institucional.

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

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



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



5. Fortalecer el trabajo en equipo.
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 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 648 de 2017.

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Artículo 2.2.5.5.51. Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Artículo 2.2.5.5.53. Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54. Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.

Ley 1811 de 2016, artículo 5.

Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.

Ley 1952 de 2019, artículo 37.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan: 4 -Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5 -Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral

El **Teletrabajo** en Colombia se encuentra regulado por:

Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Resolución 2886 de 2012: Define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

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”, en el artículo 3°, señala:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



“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”.

Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG.

Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez Políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Guía de Estímulos para los Servidores Públicos.

Establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

El programa hizo una búsqueda sistemática de estrategias que generaran un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los funcionarios de las diferentes entidades públicas, elaborando un portafolio de alternativas que realmente apuntaran a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público contribuyendo al crecimiento sostenible de las entidades, la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores teniendo en cuenta que ellos son el capital más importante de las entidades públicas. Se establecieron además cinco ejes apoyados en las nuevas tecnologías: 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, que han instado a las organizaciones y al ser humano en nuevas formas de hacer las cosas y participar en ellas.

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1 Generalidades del bienestar

El concepto de bienestar se basa en la premisa de que el Estado debe "garantizar y cubrir las necesidades esenciales de índole económica, educativa, sanitaria, etc., reconocidas por las sociedades modernas, desde diferentes instancias, tanto públicas como privadas, bajo la tutela del Estado como órgano protector y regulador" (Briceño, 2012, p. 30). A partir de esto, se define el bienestar como la oferta de bienes y servicios para el cumplimiento de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.

Esta propuesta está estrechamente vinculada con la calidad de vida de las personas, definida como:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



(...) un estado de satisfacción general, derivado de las capacidades de las personas tiene elementos objetivos y subjetivos. Es una percepción subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como elementos subjetivos la privacidad, la expresión emocional, la seguridad sentida, la productividad personal y la salud objetiva. Como elementos objetivos el bienestar material, las relaciones armoniosas con el entorno físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente valorada (Ardila, 2003, página 163).

A partir de esto, se deduce que la calidad de vida abarca todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros. Por lo tanto, las entidades públicas están obligadas a implementar programas de bienestar social orientados a su talento humano con el objetivo de mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral.

Un aspecto clave para el desempeño de las organizaciones es el bienestar laboral de sus empleados, ya que influye en su productividad y satisfacción. Según Dolan, Valle, Jackson, & Shuler (2007), la calidad organizacional se basa en la atención a las necesidades y expectativas de los trabajadores, así como en su compromiso con los objetivos de la entidad. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones reconozcan la relación directa entre el bienestar y la productividad de sus colaboradores (Robbins, 1979).

Sin embargo, el concepto de bienestar laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de referirse a condiciones mínimas de trabajo a incorporar elementos más subjetivos y complejos. No fue hasta finales del siglo XIX que los países capitalistas en proceso de industrialización adoptaron medidas de protección laboral (Polanyi, 2014) y posteriormente se generalizaron los sistemas de seguridad social, incluyendo el seguro de enfermedad y el de desempleo. Bajo la influencia del social liberalismo, también se establecieron las pensiones para los adultos mayores (Kerstenetzky, 2010).

En Colombia, el bienestar laboral comenzó a ser una demanda de los sectores obreros urbanos a principios del siglo XX, impulsada por algunos inmigrantes europeos que se asentaron en la costa atlántica y transformaron la dinámica social del país con sus protestas. Estos movimientos reivindicativos exigían equidad y mejores condiciones de trabajo, así como acceso a servicios de salud y educación (González & Molinares, 2013).



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Los factores que influyen en el bienestar laboral de las personas son diversos y complejos, y abarcan aspectos personales, grupales y organizacionales. Por eso, las estrategias para promover el bienestar laboral deben ser integrales y adaptadas a las características y necesidades de cada trabajador y cada empresa. Algunos ejemplos de estas estrategias son los programas de apoyo familiar, que facilitan la conciliación entre la vida laboral y personal; los programas de desarrollo profesional, que estimulan el aprendizaje y la innovación; y los programas de ocio y recreación, que fomentan el descanso y la diversión.

4.2 Teorías sobre el Bienestar

El bienestar es un concepto complejo que abarca diferentes dimensiones de la vida humana. Para comprenderlo mejor, se han propuesto diversos enfoques que analizan los factores que influyen en el bienestar desde distintas perspectivas. Algunos de estos enfoques son:

- **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.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Estos enfoques no son excluyentes, sino complementarios, y permiten tener una visión más amplia y holística del bienestar humano.

4.3 Bienestar en el marco de las nuevas tendencias laborales

Un aspecto importante del bienestar laboral es la adaptación al cambio y la innovación en las formas de trabajo. El teletrabajo, el trabajo remoto y el home office son modalidades que ofrecen ventajas tanto para los empleadores como para los empleados, pero también implican desafíos y riesgos que deben ser gestionados adecuadamente. Algunos de estos desafíos son la comunicación efectiva, la gestión del tiempo, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la motivación y el compromiso, la seguridad y la salud ocupacional, entre otros. Por ello, es fundamental que las organizaciones públicas y privadas que implementen estas modalidades cuenten con políticas, normas, recursos y estrategias que faciliten el desarrollo de las competencias y habilidades necesarias para el teletrabajo, así como el acompañamiento y el apoyo a los teletrabajadores. De esta manera, se podrá garantizar el bienestar laboral de los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Los programas de bienestar deben adaptarse a las nuevas realidades del trabajo virtual y ofrecer soluciones innovadoras para el desarrollo laboral de los empleados. Aunque no hay mucha evidencia teórica sobre los efectos de estas modalidades de trabajo, se sabe que pueden tener consecuencias negativas para la salud física y mental de los trabajadores, como el estrés, el aislamiento, el sedentarismo o la pérdida de identidad organizacional. Por eso, los programas de bienestar virtuales deben enfocarse en fortalecer el vínculo afectivo de los trabajadores con la organización, mantenerlos motivados, comprometidos y productivos, y prevenir los riesgos asociados al trabajo remoto. Por esta razón, este programa incluye acciones de prevención de riesgos para la salud y se ajusta a las características específicas de la población objetivo.

4.4 Transformación digital

La analítica de datos es una herramienta clave para la gestión estratégica del talento humano, especialmente en el contexto de la transformación digital. Esta permite conocer las necesidades, preferencias y expectativas de las personas que conforman las organizaciones, y así diseñar programas y acciones de bienestar laboral que



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



contribuyan a su retención y desarrollo.

La transformación digital no solo implica el uso de tecnologías disruptivas y estrategias de negocio basadas en las TIC, sino también un cambio cultural, social y económico que afecta a todos los sectores y actores de la sociedad. Por eso, es necesario prepararse para afrontar los retos y oportunidades que ofrece este fenómeno, entendiendo sus principios, sus orígenes y sus implicaciones, tanto para los nativos digitales como para los nativos de redes.

Un aspecto clave para lograr la transformación digital es el desarrollo de competencias digitales en los servidores públicos, que les permitan aprovechar las ventajas de las herramientas informáticas y adaptarse a los cambios que implica la era digital. Estas competencias incluyen el manejo de dispositivos, aplicaciones, plataformas y redes digitales, así como el pensamiento crítico, la creatividad, la colaboración y la comunicación efectiva en entornos virtuales. De esta manera, se fortalece el capital humano de las entidades y se mejora su capacidad de respuesta ante las necesidades y expectativas de los ciudadanos.

La tecnología también ofrece oportunidades para promover el bienestar de los servidores públicos y sus familias, mediante la implementación de estrategias de teletrabajo, flexibilidad horaria, conciliación laboral y familiar, prevención de riesgos psicosociales, entre otras. Estas estrategias buscan mejorar la calidad de vida, la salud, la motivación y el compromiso de los servidores con su labor. Además, contribuyen a generar una cultura organizacional más innovadora, inclusiva y participativa.

La analítica de datos es una herramienta fundamental para el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas y programas de bienestar de los servidores públicos. A través del análisis de datos se pueden identificar las necesidades, intereses y preferencias de los servidores, así como medir el impacto de las acciones realizadas en su satisfacción, productividad y desempeño. Así mismo, se pueden detectar oportunidades de mejora, ajustar las estrategias según los resultados obtenidos y anticiparse a los retos que plantea el entorno dinámico y complejo en el que se desenvuelven las entidades públicas.

Las entidades públicas deben adaptarse a los cambios y desafíos que plantea la Cuarta Revolución Industrial, la economía digital y la pandemia del COVID-19. Para



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



ello, deben aprovechar las ventajas que ofrecen las herramientas informáticas de comunicación, el trabajo remoto, la flexibilidad de horarios y la personalización de los servicios. Así mismo, deben impulsar una transformación digital que implique un cambio profundo en la cultura organizacional, la innovación, el aprendizaje, la gestión del cambio y la transformación laboral. De esta manera, podrán acercarse más al ciudadano y mejorar su bienestar. La gobernanza ágil, apoyada en las tecnologías digitales, es una forma de responder a la velocidad con que se mueve el mundo y a la necesidad humana de estar interconectados.

Una de las consecuencias de la revolución inteligente es la transformación de los modelos de trabajo y de gestión en el sector público, que requieren de una adaptación rápida y eficiente de los servidores públicos a las nuevas demandas y desafíos que plantea la tecnología y la sociedad. Para ello, es imprescindible que los líderes de las entidades públicas promuevan una cultura de cambio e innovación, basada en el desarrollo de competencias digitales, la colaboración y el aprendizaje continuo del talento humano.

Así, se podrá mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios que se ofrecen a los ciudadanos, tanto en modalidad presencial como virtual, y responder a sus expectativas y necesidades de forma ágil y efectiva.

El gobierno ha realizado importantes avances en este sentido, pero aún queda mucho por hacer para lograr una transformación integral y sostenible del sector público, que supere las barreras estructurales, mentales y culturales que dificultan el proceso de adaptación. Por eso, es fundamental que las áreas de talento humano de las entidades públicas diseñen e implementen un plan estratégico que contemple acciones concretas y evaluables para fomentar la productividad, la calidad y la efectividad del trabajo público, así como el bienestar virtual de los colaboradores que trabajan en modalidad remota. Estas acciones deben ser inclusivas, equitativas y participativas, para generar un clima de confianza y compromiso entre los servidores públicos y la ciudadanía.

7. ÁREAS DE INTEVENCIÓN

Para la vigencia 2024 el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se alineará con las áreas estratégicas que contempla la normatividad, a saber:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



- **Programa de Bienestar Social:** Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia. Contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.
- **Programas de Incentivos:** Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios.

5.1 Programa de Bienestar Social

5.1.1 Área De Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar y 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.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo la Alcaldía velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

5.1.2 Área de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El papel de la Dirección Administrativa de Talento Humano será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores públicos de la Alcaldía y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la Alcaldía, la caja de compensación familiar.

La Administración Municipal a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la Alcaldía, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

5.1.3 Área de Recreación y Deportes

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico hacia la generación de ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

5.1.4 Área de Calidad de Vida Laboral



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

5.1.5 Área de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

5.1.6 Área de Educación Formal y para el Trabajo y Desarrollo Humano

Con este programa la Administración Municipal de Bello, apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación formal e informal, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

5.2 Programa de Incentivos

5.2.1 Reconocimiento a los Mejores Empleados y Trabajo en Equipo

Se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los mejores equipos de trabajo.

5.2.2 Distinciones por Antigüedad



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Se otorgarán escudos como constancia de distinción a los empleados que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio sin solución de continuidad y que hayan demostrado un alto nivel de compromiso con la administración municipal. Las distinciones por antigüedad se otorgarán anualmente y el funcionario que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo después de cinco (5) años siguientes.

Para ser seleccionado para recibir escudos de antigüedad, se observarán los siguientes requisitos:

- Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.
- Haber obtenido calificaciones satisfactorias en las tres (3) últimas calificaciones en firme, en caso de ser evaluado.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Haber demostrado un grado de compromiso y eficiencia en su desempeño.

La asignación de dicho incentivo se llevará a cabo de la siguiente manera:

- La Dirección Administrativa de Talento Humano dará inicio al proceso de selección en la fecha que estime pertinente.
- Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la Dirección Administrativa de Talento Humano deberá presentar el listado de los funcionarios que cumplen con los requisitos exigidos para poder recibir los escudos.
- En acto público, a más tardar el 30 de diciembre del año respectivo deberán ser proclamados los seleccionados.
- En el acto público ya mencionado, los empleados recibirán reconocimientos y copia del acto administrativo emanado de la alcaldía, que formaliza la distinción.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



6. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PIBEI

El Programa Nacional de Bienestar se basa en cinco ejes fundamentales para promover el desarrollo integral de las personas: el eje de equilibrio psicosocial, que busca fortalecer la autoestima y la resiliencia; el eje de salud mental, que ofrece atención y prevención de trastornos psicológicos; el eje de convivencia social, que fomenta la participación ciudadana y la inclusión; el eje de alianzas interinstitucionales, que articula los esfuerzos de diferentes entidades públicas y privadas; y el eje transversal de educación para el bienestar, que impulsa la formación de valores y habilidades socioemocionales.

6.1 Eje 1. Equilibrio psicosocial

Este eje se refiere a los desafíos y oportunidades que surgen de la transformación del trabajo en el contexto de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. Se abordan aspectos como la adaptación a nuevos escenarios, el aumento de la demanda y la dificultad de las tareas, la flexibilización de los horarios, entre otros. También se consideran temas como las condiciones laborales, las necesidades personales y familiares, el equilibrio entre los distintos ámbitos de la vida y el bienestar laboral.

6.1.1 Factores psicosociales

Este componente se refiere a las acciones que fomentan en los servidores públicos el compromiso y la identificación con la entidad, así como facilitar la armonización del trabajo con el ocio y el descanso, reconociendo que estas necesidades son esenciales para el bienestar laboral y, por ende, para el incremento de la productividad.

Las estrategias que integran este componente son:



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2024**



Tabla 1. Relación de actividades incluidas en el Componente Factores Psicosociales

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Eventos deportivos y recreacionales	Tiene como propósito crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo.
Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales.
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.	El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad.
Eventos de emprendimiento	Permitir a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo.
Bienestar espiritual	Son las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.
Salario Emocional – Tiquetera de la Felicidad	Diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como, por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros.
Entorno laboral saludable	Campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



6.1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Este componente se enfoca en las medidas que buscan apoyar la armonía familiar de los servidores desde las entidades, reconociendo que con el balance entre la vida laboral y familiar se favorece la creación de bienestar de los servidores públicos.

Este componente incluye las siguientes actividades:

Tabla 2. Relación de actividades incluidas en el Componente Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Horarios flexibles para los servidores públicos	Tiene como propósito acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, por lo que se adoptan acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles; para ello, las entidades podrán establecer permisos de hasta dos horas en la llegada y salida de los servidores según la necesidad.
Teletrabajo / trabajo virtual en casa	Se contempla la flexibilidad laboral como estrategia de gestión del bienestar social.
Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Las entidades públicas deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados (Ley 1857 de 2017).



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2024**



ACTIVIDAD	OBJETIVO
Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación	Las entidades públicas podrán diseñar y desarrollar programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo.
Adecuación de salas de la Familia Lactante del Entorno Laboral (Ley 1823 de 2017)	Las entidades públicas deben adaptar espacios destinados a la lactancia materna, además deberán realizar acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de las servidoras públicas embarazadas y para las que se encuentren en su periodo de lactancia a través de la adecuación de espacios laborales, programas de incentivos y beneficios, entre otras.
Técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral	Las entidades realizarán la promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo de teletrabajo o trabajo en casa, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral.
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 2016)	Desarrollar actividades de bienestar social orientadas a la protección de la salud a través de la promoción del uso de la bicicleta como principal medio de transporte. De acuerdo con la normatividad vigente en la materia, la entidad podrá otorgar como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



6.1.3 Calidad de vida laboral

Los programas que se implementen para mejorar la calidad de vida laboral de los servidores deben tener en cuenta sus necesidades y expectativas para el crecimiento personal, profesional y organizacional.

Este componente busca valorar y resaltar la labor del servidor público y crear espacios que le faciliten el desarrollo de competencias y habilidades por parte de la entidad.

Este componente incluye las siguientes actividades:

Tabla 3. Relación de actividades incluidas en el Componente Calidad de Vida Laboral

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Para el Día Nacional del Servidor Público las entidades públicas deberán 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, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2024**



ACTIVIDAD	OBJETIVO
Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras)	Las entidades públicas deberán identificar las profesiones de sus servidores públicos y con esta información realizar actividades de bienestar para la celebración de las distintas profesiones.
Celebración del día del Trabajo Decente	Las entidades públicas deberán realizar actividades que celebren, pero, también, que contribuyan con la generación de bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales.
Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Debe estar encaminado al reconocimiento y enaltecimiento de su labor, esto incluye el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, cambio de dependencia, cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional.
Programas de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral)	Está encaminada al reconocimiento y enaltecimiento de la labor del servidor público.
Actividades de coaching y mentoring para fortalecer habilidades y conocimientos	Actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos.
Promoción de las alianzas del programa Servimos	Promocionar las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación, salud y bienestar, turismo y recreación, cultura y seguros.

6.2Eje 2. Salud Mental



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Este eje aborda la salud mental como la condición de equilibrio que les permite a los servidores desempeñar sus funciones, afrontar el estrés cotidiano, trabajar de forma eficiente y aportar a la sociedad (Gómez, 2020); a su vez, el eje incorpora hábitos de vida saludables vinculados con mantener la actividad física, alimentación balanceada, prevención del consumo de tabaco y alcohol, higiene de manos, peso adecuado, salud oral, visual y auditiva, entre otros.

6.2.1 Higiene Mental o Psicológica

Este componente incluye las siguientes actividades:

Tabla 4. Relación de actividades incluidas en el Componente Higiene Mental o Psicológica

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	En procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.
Actividades para entender la importancia del autocuidado	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.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



ACTIVIDAD	OBJETIVO
Estrategias de trabajo bajo presión	Las entidades públicas deberán implementar acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión.
Adopción de programas de mindfulness o atención plena	El propósito es contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos.

6.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud

Este componente incluye las siguientes actividades:

Tabla 5. Relación de actividades incluidas en el Componente Prevención a nuevos riesgos a la salud

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Prevención del sedentarismo	Las entidades deben realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores, algunas acciones que fomenten la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.
Manejo del estrés, ansiedad y depresión	Las entidades públicas están llamadas a desarrollar actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar el estrés, la ansiedad y la depresión mediante capacitaciones o herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, 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,



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



ACTIVIDAD	OBJETIVO
	es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados.
Telemedicina o Teleorientación psicológica	La entidad a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) buscará llevar a cabo la estrategia telemedicina o teleorientación psicológica.

6.3 Eje 3. Diversidad e Inclusión

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

6.3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

Este componente incluye las siguientes actividades:

Tabla 6. Relación de actividades incluidas en el Componente Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Acciones para fomentar y sensibilizar sobre la inclusión laboral, diversidad y equidad	Las entidades públicas deberán llevar a cabo talleres o charlas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2024**



ACTIVIDAD	OBJETIVO
Acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos	Las entidades públicas deberán diseñar acciones que prevengan y detecten actuaciones discriminatorias o de trato desigual para con los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rom, raizal, palenquero, negro, afrocolombiano, indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.
Actividades 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	Las entidades públicas deberán 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.
Campañas de transformación y creación de cultura inclusiva al interior de las entidades públicas	El área de talento humano deberá realizar acciones de bienestar orientadas a la creación y fomento de cultura inclusiva de los servidores públicos, teniendo en cuenta las especificidades de cada entidad, así mismo, deberá realizar 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.
Promover la capacitación en temas de inclusión y la equidad laboral, como en diversidad en el empleo público	Incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



6.3.2 Prevención, atención y medidas de protección

Este componente incluye las siguientes actividades:

Tabla 7. Relación de actividades incluidas en el Componente Prevención, atención y medidas de protección

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier tipo de discriminación	Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencia, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006.
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	Las entidades deberán desarrollar actividades orientadas a la prevención de posibles 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.
Promover la capacitación y formación en temas de 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	Incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con el acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



ACTIVIDAD	OBJETIVO
	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 difusión del 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	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.

6.4 Eje 4. Transformación Digital

La Cuarta Revolución Industrial implica una adaptación constante de las organizaciones públicas y privadas a las nuevas tecnologías, los datos y las demandas de un mundo interconectado. Esto tiene implicaciones para el bienestar de los servidores públicos, que pueden aprovechar las herramientas informáticas para mejorar sus procesos, su comunicación y su gestión.

La crisis sanitaria provocada por el COVID-19 ha generado un desafío sin precedentes para todos los sectores de la sociedad, que han tenido que enfrentarse a cambios radicales en sus formas de vida, trabajo y relación. Esto requiere una capacidad de resiliencia y adaptación a un entorno incierto y cambiante. Por eso, es fundamental que las entidades públicas escuchen a sus colaboradores, a sus usuarios y a sus ciudadanos, y se anticipen a sus necesidades y expectativas.

Es importante destacar que las acciones propuestas se coordinan y se integran de forma sinérgica e integral entre líderes y servidores.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



6.4.1 Creación de cultura digital para el bienestar

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, entre muchas otras utilidades.

Es necesario que todas las entidades públicas y sus colaboradores avancen en pro de la transformación digital, creen una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

Este componente incluye las siguientes actividades:

Tabla 10. Relación de actividades incluidas en el Componente Creación de cultura digital para el bienestar

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en 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.	Se debe procurar realizar jornadas de preparación y desarrollo sobre las utilidades de los sistemas que maneja la entidad, por ejemplo, aquellas de mensajes instantáneos, uso compartido e individual de la nube de información, formularios automáticos y encuestas, grabación de reuniones virtuales (con todas sus utilidades), aquellas que sistematizan tareas frecuentes como los correos electrónicos automáticos y programados, flujos de trabajo y asignación de tareas para trabajo en



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



ACTIVIDAD	OBJETIVO
	grupo, entre muchas otras funcionalidades que poseen las entidades públicas a través de sus proveedores de comunicación tales como Office 365 y Google, entre otras.
De manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad desarrollarán aplicaciones que permitan que el trabajo sea más ágil y eficiente.	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.

6.4.2 Analítica de datos para el bienestar

El propósito de la analítica de datos para el bienestar es apoyar el proceso de toma de decisiones, la identificación y descripción de los grupos de interés y la generación de conocimiento útil para la ejecución de programas de bienestar (o para otros objetivos), entre otros beneficios.

Este componente incluye las siguientes actividades:

Tabla 11. Relación de actividades incluidas en el Componente Analítica de datos para el bienestar

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data)	Las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos (big data), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data).



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



ACTIVIDAD	OBJETIVO
Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar	Las entidades públicas deberán elaborar análisis en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros, a partir de la información de los servidores públicos pertenecientes a la entidad que se encuentra en el SIGEP, además de buscar otros mecanismos como encuestas o entrevistas.
Actualización de redes y sistemas de información	La entidad realizará una vez al año, como mínimo, campañas de actualización de la información contenida en las bases de datos y sistemas de información dispuestos para ello.

6.4.3 Creación de ecosistemas digitales

Este componente incluye las siguientes actividades:

Tabla 12. Relación de actividades incluidas en el Componente Creación de ecosistemas digitales

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos	El área de talento humano y aquellas otras dependencias deberán implementar procesos y procedimientos que faciliten la labor de los servidores públicos, por ejemplo: la implementación de herramientas de manejo de tiempos de labor y actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y asignación de tareas y manejo de nubes de información, entre otras herramientas



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



ACTIVIDAD	OBJETIVO
	disponibles en la entidad de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, de proveedores externos.

6.5 Eje 5. Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones encaminadas a promover en las servidoras y 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. Para esto, se abordará el componente: Fortalecimiento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

6.5.1 Fortalecimiento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Este componente incluye las siguientes actividades:

Tabla 8. Relación de actividades incluidas en el Componente Fortalecimiento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Estrategia de comunicación para desarrollar el sentido de pertenencia	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2024**



ACTIVIDAD	OBJETIVO
Campañas encaminadas al entendimiento e interiorización de los valores del código de integridad y los principios de la Función Pública	Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.
Reconocimiento por el cumplimiento de logros u objetivos (Servidor de Corazón)	Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos.
Construcción de equipos para el fomento de los valores y entendimiento de la importancia	Organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.
Voluntariado por las servidoras y servidores públicos	Realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional.
Promoción de la diversidad e inclusión al interior de la entidad	Llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



ACTIVIDAD	OBJETIVO
Promover el convencimiento y pasión por la labor que ejercen	Llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen.
Espacios de feedback entre los jefes y las personas que tienen a cargo	Generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

7. DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La información contenida en esta sección refleja la importancia de la implementación de programas efectivos de bienestar social, en tanto, partir de la percepción de los servidores públicos permite reconocer de manera más acertada las expectativas y preferencias que puedan tener sobre la oferta de acciones y beneficios que les provee la entidad.

Es así, que el propósito del diagnóstico general de bienestar es identificar las actividades que se abordarán en el periodo 2024, para esto se implementó una encuesta virtual personalizada, que se envió a los funcionarios de todos los rangos jerárquicos por medio del correo electrónico oficial (circular) y por el grupo de WhatsApp de Bienestar. La encuesta se hizo a un total de 757 funcionarios, de los cuales contestó el 32%, es decir 242 funcionarios de todos los rangos jerárquicos, lo que se estima una muestra significativa, que permite determinar las actividades a incorporar y ejecutar en el PIBEI del 2024.

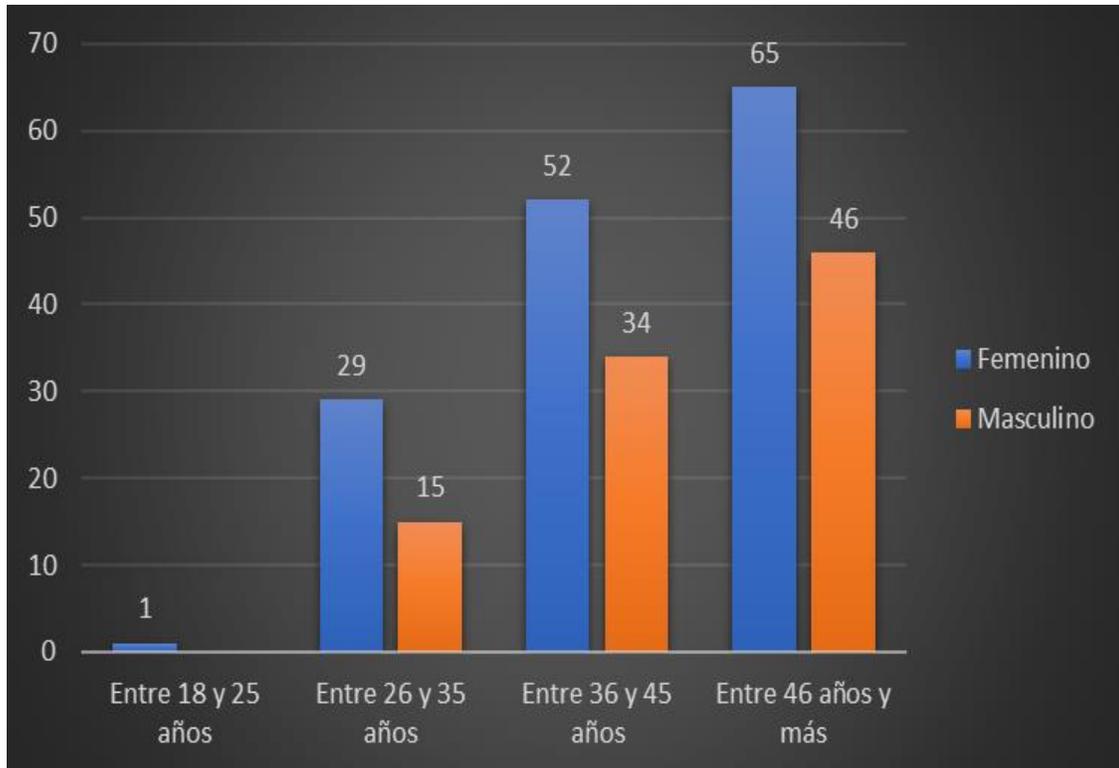


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



7.1 Caracterización de la población beneficiaria

Gráfica 1. Género y rango de edad



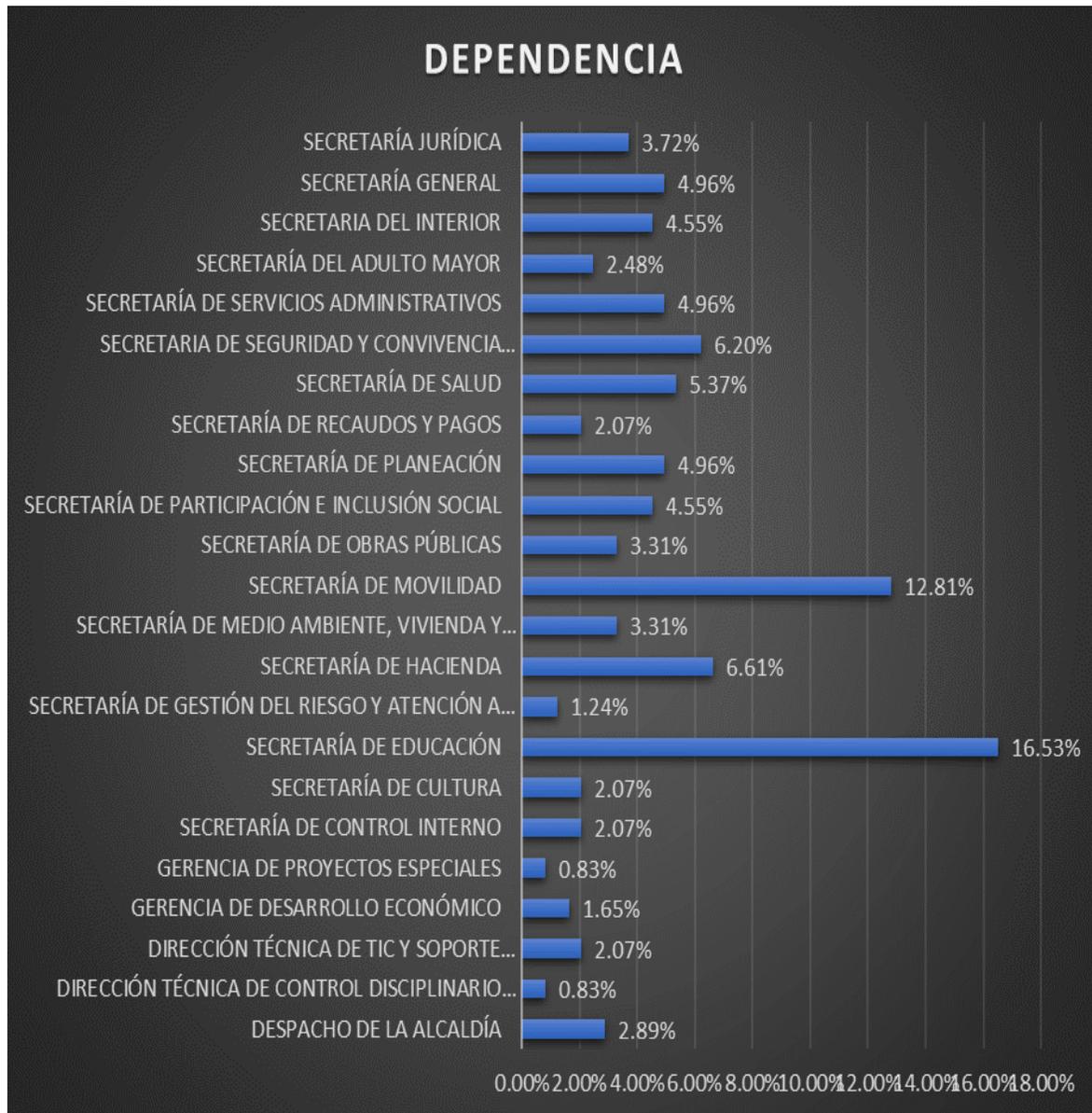
La participación de las mujeres en la encuesta fue superior a la de los hombres, con un 60,7% del total. La mayoría de los encuestados pertenecían al grupo de 46 años o más, tanto en el género femenino como en el masculino. Este dato refleja la distribución por edad y sexo de los funcionarios que respondieron el cuestionario.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

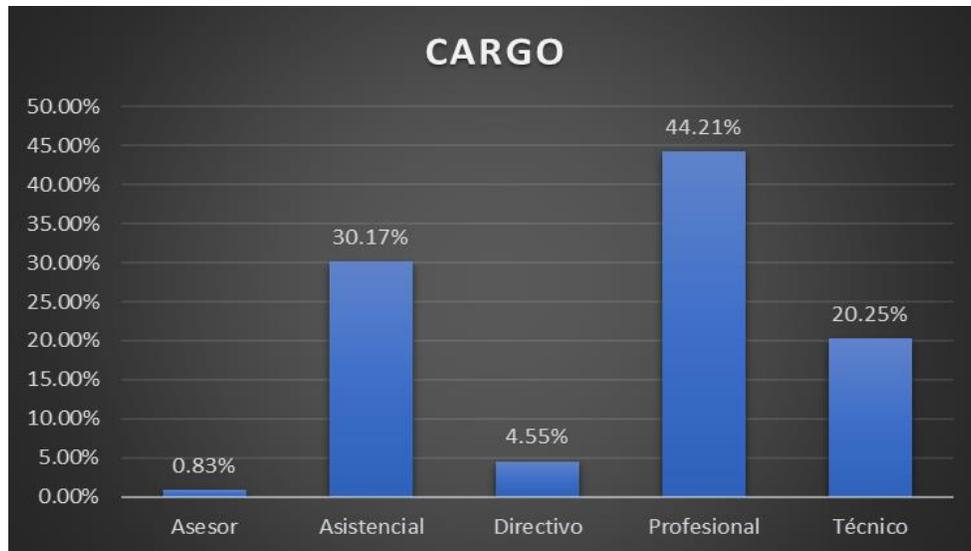


Gráfica 2. Dependencia y cargo



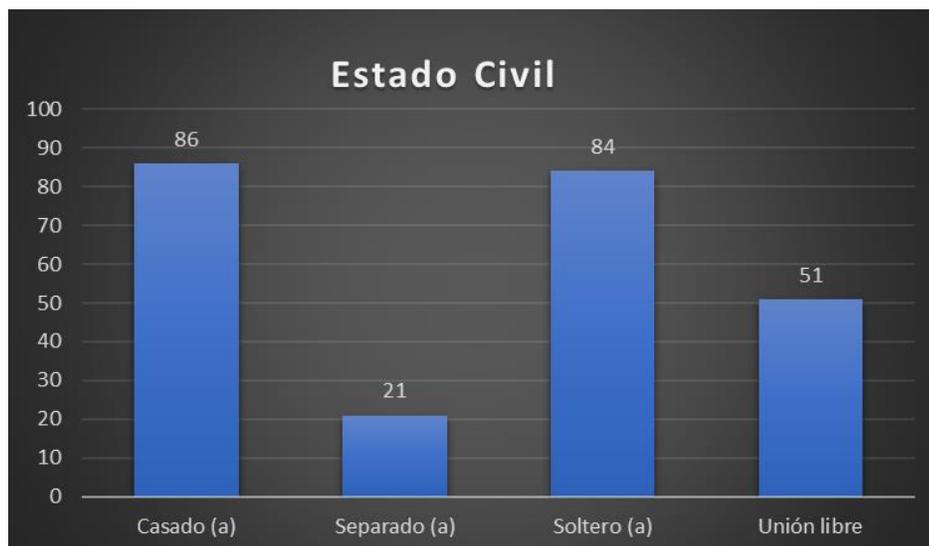


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



La dependencia con mayor participación en el diligenciamiento de la encuesta correspondió a la secretaría de educación y la secretaría de movilidad, aunque hay que tener presente que estas dos dependencias cuentan con más de 100 funcionarios cada una, en relación con otras que tienen entre 5 a 70 funcionarios. Según el nivel ocupacional, los profesionales y el personal asistencial mostraron mayor interés en comunicar sus requerimientos de formación.

Gráfica 3. Estado Civil





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



El 56% de los funcionarios que respondieron la encuesta tienen una relación de pareja, siendo el matrimonio el tipo de unión más frecuente.

Gráfica 4. Hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente del funcionario y número de hijos(as), hijastros(as) o custodios con edades de 6 a 12 años que dependan económicamente del funcionario.



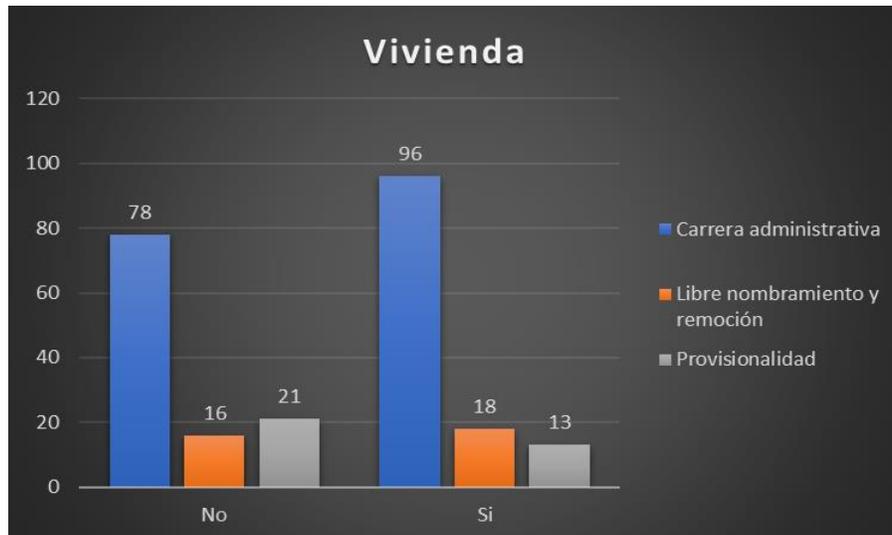
Según la encuesta realizada a 242 funcionarios, el 59,5% (144) de ellos tienen hijos, pero solo 58 indicaron que no aplica la pregunta sobre la dependencia de sus hijos, ya que estos son mayores de 12 años. El resto de los funcionarios con hijos reportaron tener entre 1 y 3 hijos cada uno, siendo más frecuente tener un solo hijo en la familia. Solo un funcionario mencionó tener más de 3 hijos, cuyas edades oscilan entre 6 y 12 años. Por otro lado, 98 funcionarios declararon no tener hijos.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



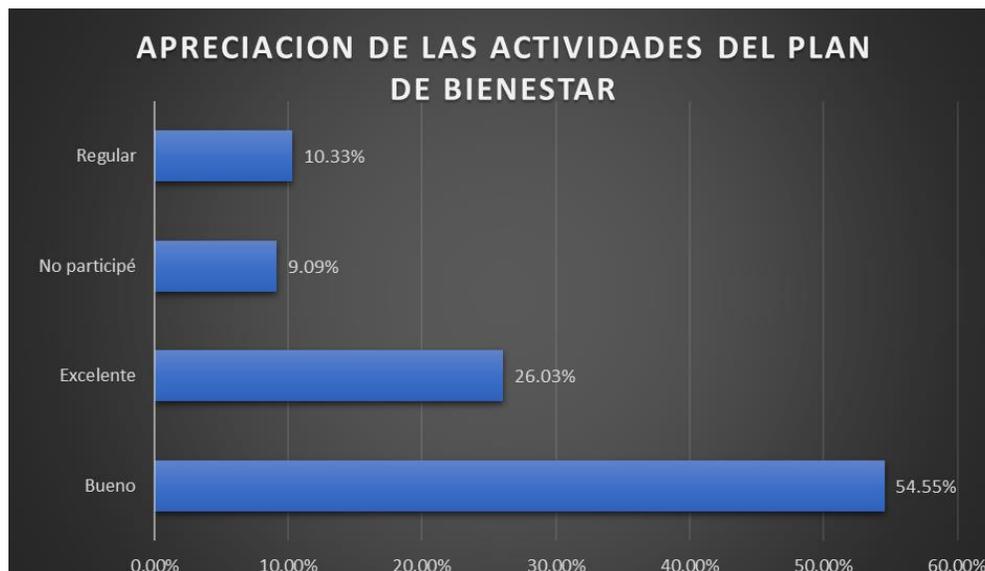
Gráfica 5. ¿Usted o su cónyuge tiene vivienda propia?



El 48% de los funcionarios no cuentan con vivienda propia, de los cuales 78 son de carrera administrativa y 21 provisionalidad, los cuales cumplen con el requisito de vinculación laboral para poder acceder al beneficio de fondo de vivienda.

7.2 Evaluación de la satisfacción del PIBEI de la vigencia 2023

Gráfica 6. Apreciación actividades desarrolladas en el PIBEI en la vigencia 2023

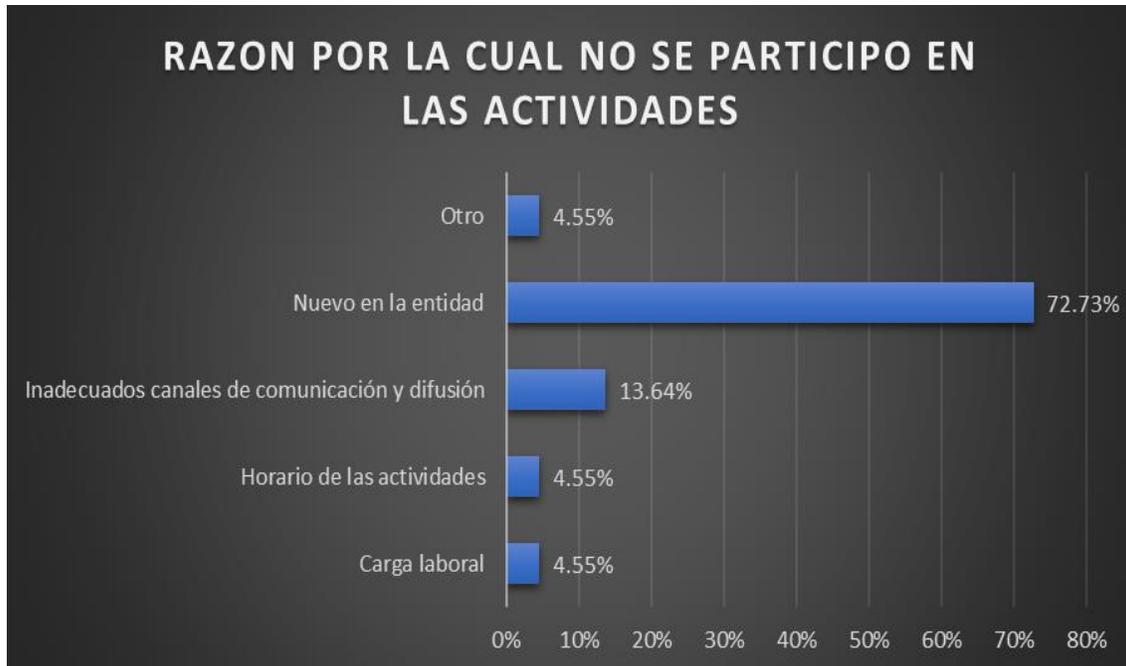




PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



SC-CER143688



Las actividades de la vigencia 2023 tuvieron una buena acogida por parte de la mayoría de los funcionarios, quienes las valoraron como excelentes o buenas en un 80%. Solo un 10% expresó su insatisfacción con las actividades, sin especificar las causas. El 9% de los funcionarios no participó en las actividades, principalmente por ser nuevos en la entidad o por problemas de comunicación y difusión. La oficina de Bienestar Laboral creó un grupo de WhatsApp para mejorar la comunicación, pero algunos funcionarios no quisieron hacer parte de él. Un porcentaje muy bajo indicó que la carga laboral o el horario de las actividades les impidió asistir a las mismas.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Gráfica 7. Mejoramiento de la calidad de vida laboral



El estudio reveló que la mayoría de los funcionarios que participaron en el PIBEI se beneficiaron de las actividades contribuyendo estas al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Gráfica 8. Recomendaría el PIBEI a su compañero



Un 7% de los funcionarios no recomendaría las actividades que se realizan desde el PIBEI, por lo que es importante identificar las inconformidades para plantear acciones de mejora y lograr una mayor satisfacción de los funcionarios.



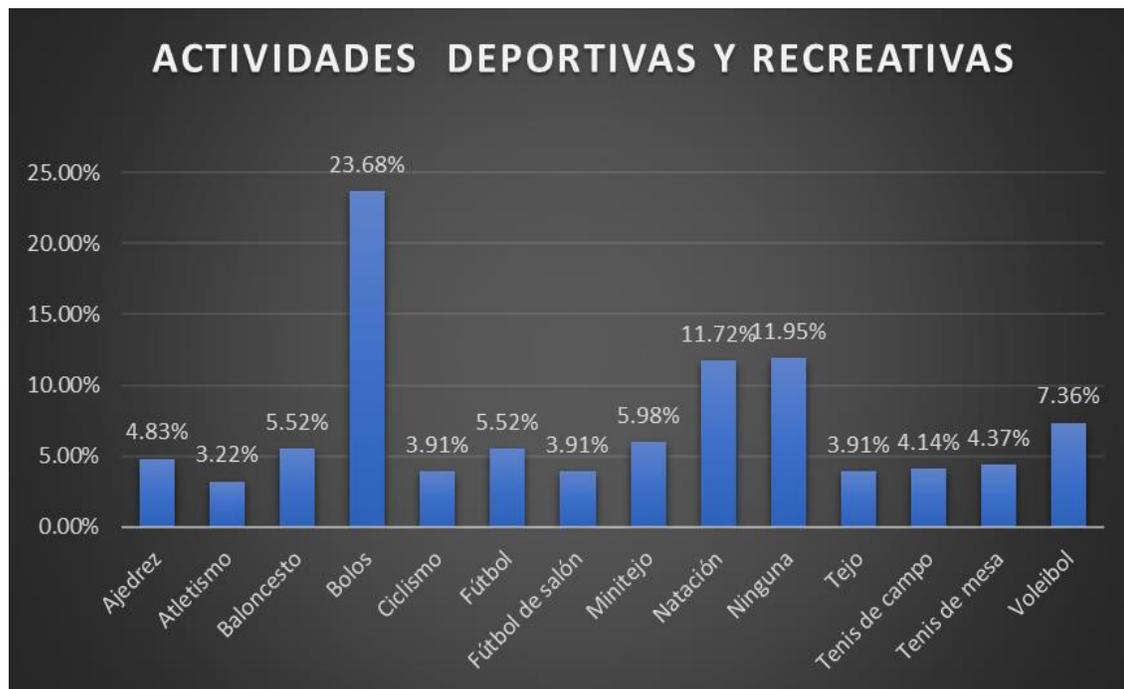
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



7.3 Detección de necesidades para la construcción del PIBEI de la vigencia 2024

Para la vigencia 2024, los funcionarios mediante dicha encuesta manifestaron las actividades que les gustaría se continuaran o incluyeran en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos; a continuación, se presentan las figuras con las respuestas de los funcionarios:

Gráfica 9. Actividades deportivas y culturales que a los funcionarios le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos



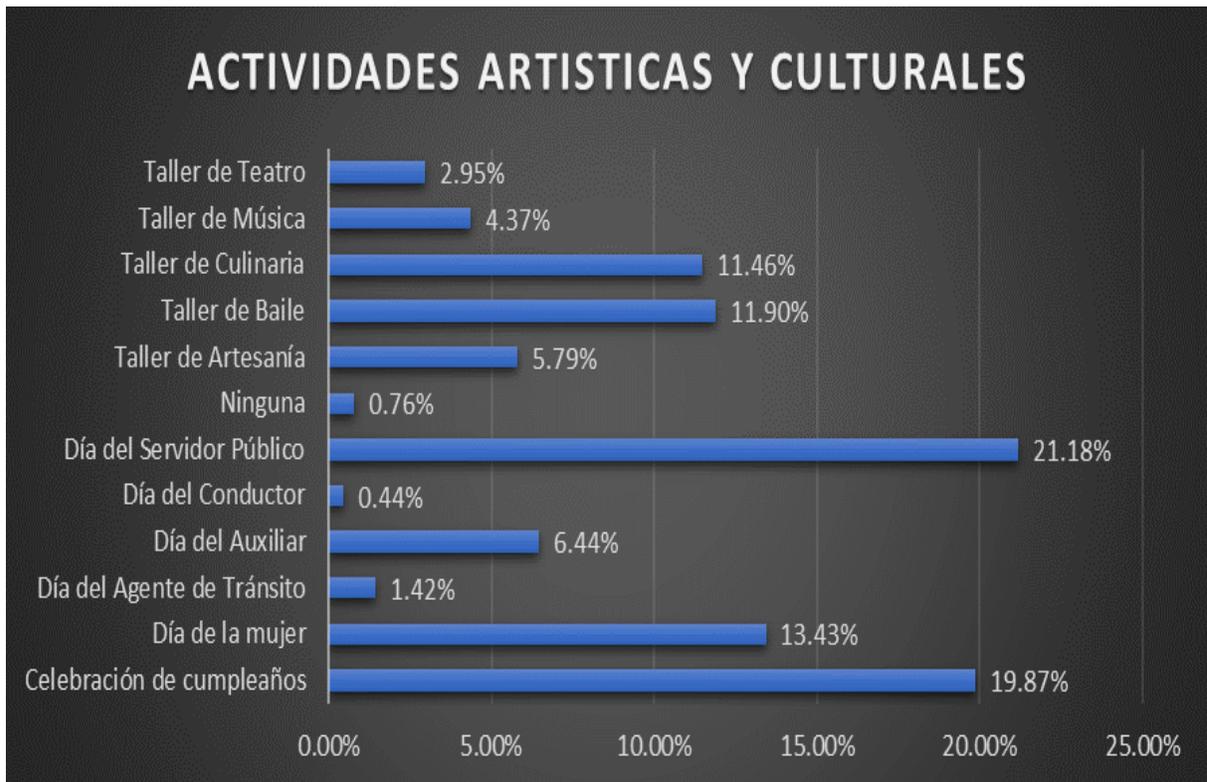
Entre las actividades preferidas por los funcionarios se destacan los deportes individuales como bolos, natación, minitejo y ajedrez, que despiertan un gran interés por su carácter lúdico y competitivo. Los deportes de conjunto como voleibol, baloncesto y fútbol también tienen una buena acogida entre los encuestados. Sin embargo, el 12% de los funcionarios no muestra interés por participar en ninguna actividad deportiva o recreativa.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Gráfica 10. Actividades artísticas y culturales que a los funcionarios le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos



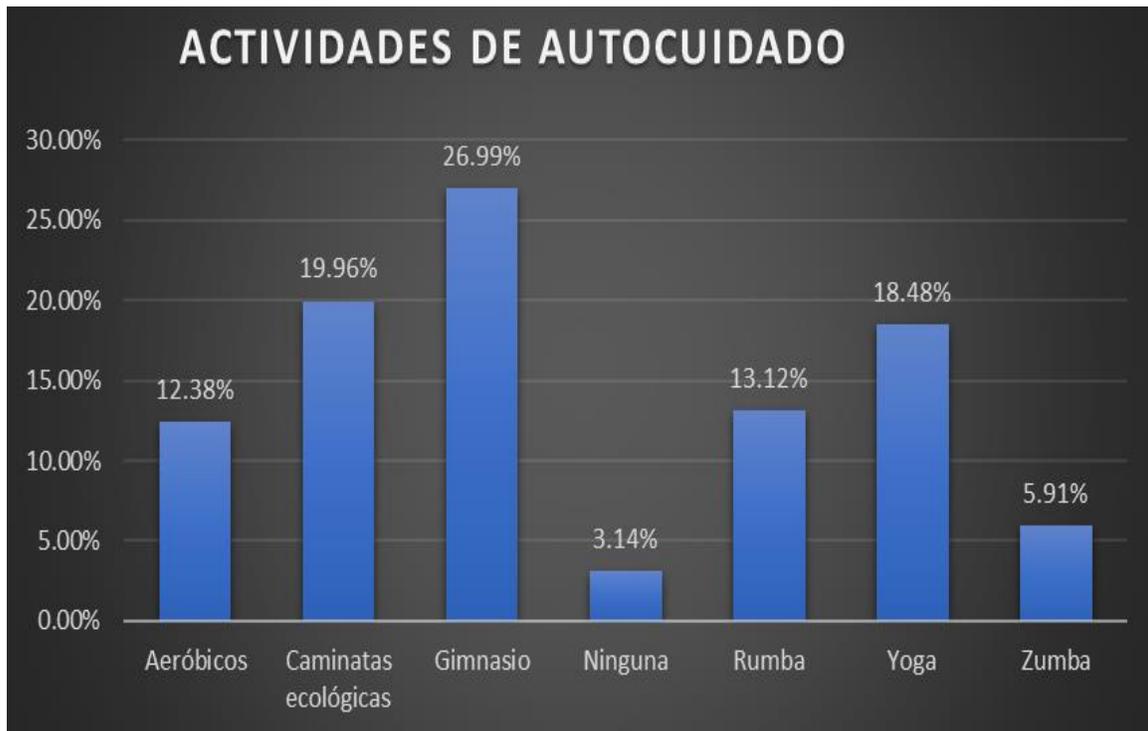
Entre las opciones de ocio artístico y cultural que más gustan se encuentran la celebración del día del servidor público, la celebración de cumpleaños, la celebración del día de la mujer, talleres de bailes, talleres de culinaria y el día del auxiliar administrativo.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Gráfica 11. Actividades de autocuidado que a los funcionarios le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos



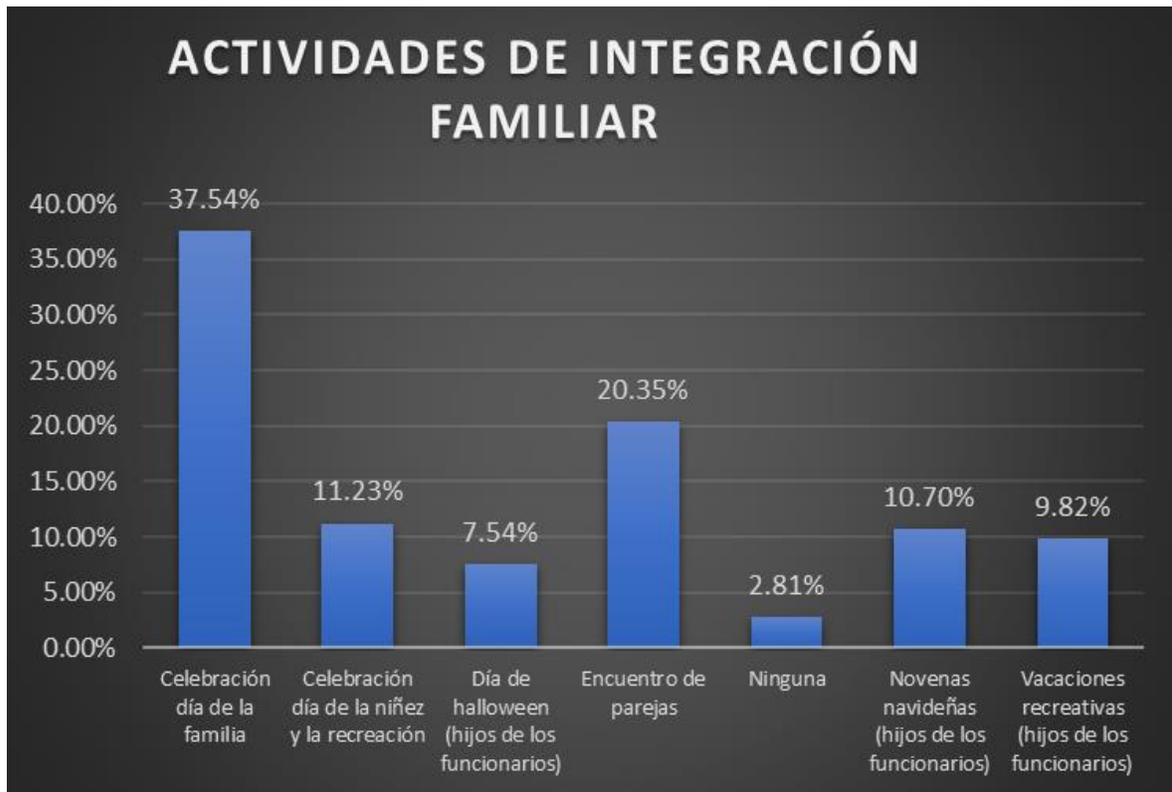
Entre las prácticas que favorecen el bienestar físico y mental, se pueden mencionar el gimnasio, las caminatas ecológicas, el yoga y las rumbas aeróbicas. Estas actividades permiten fortalecer el cuerpo, relajar la mente, conectarse con la naturaleza y divertirse al ritmo de la música. Además, contribuyen a prevenir enfermedades, mejorar la autoestima y fomentar la convivencia social. Por estas razones, se recomienda incluir estas prácticas de autocuidado en la rutina diaria de las personas que buscan una vida saludable y equilibrada.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Gráfica 12. Actividades de integración familiar que a los funcionarios le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos



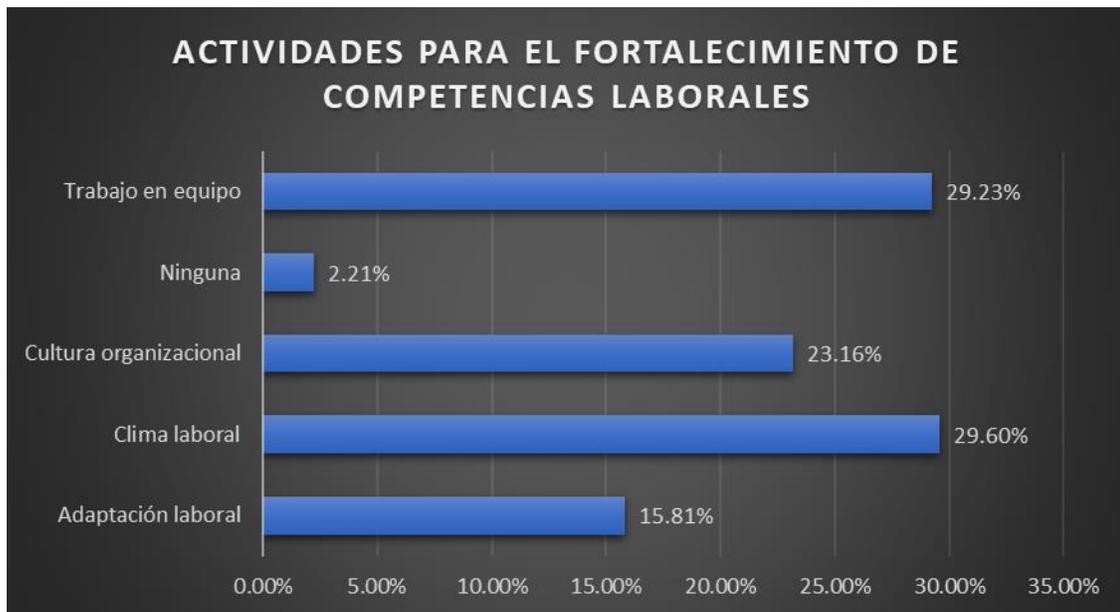
En relación con las iniciativas para fortalecer los vínculos familiares, los funcionarios expresaron su interés en mantener la celebración del día de la familia y el encuentro de parejas; se observa un porcentaje del 39,2% de respuestas enfocadas en las actividades para los hijos de los funcionarios, las cuales contaron con la participación de 64 funcionarios, quienes en varias ocasiones manifestaron su preferencia por las 4 actividades diseñadas para los hijos de los funcionarios.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



Gráfica 13. Actividades de fortalecimiento de competencias laborales que a los funcionarios le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos



Con respecto a las competencias laborales hay un gran interés de fortalecer temas orientados a trabajo en equipo, clima laboral y cultura organizacional.

Con respecto a las actividades propuestas para los prepensionados se relacionan las siguientes:

- Talleres sobre emprendimiento
- Feria de emprendimiento
- Creación de microempresa
- Talleres sobre proyecto de vida (Historias de vida)
- Taller de desapego y adaptación al cambio
- Taller sobre administración financiera (finanzas personales)

Con respecto al código de integridad los funcionarios realizaron las siguientes propuestas:

- Actividades experienciales lúdicas pedagógicas



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



- Talleres virtuales para socializar los valores a todos los funcionarios
- Capacitar a la alta dirección en los valores del código de integridad
- Servidor de corazón
- Campañas virtuales de sensibilización de los valores (videos, protectores de pantallas)
- Actividades artísticas y culturales
- Álbum de momentos positivos del día a día de cada secretaría

Gráfica 14. Incentivos que recomiendan los funcionarios de la administración municipal



De los incentivos de la entidad se manifiesta gran interés en continuar con todos, entre los cuales está: estímulo para educación información y formal, reconocimiento público a la labor meritoria, reconocimiento según su profesión y reconocimiento a equipos de trabajo.

Los funcionarios manifestaron interés de incluir otros tipos de incentivos en el PIBEI del 2024, entre los cuales se encuentran:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



- Incentivo por el desplazamiento al lugar de trabajo en bicicleta o patineta eléctrica.
- Apoyo para compra de implementos deportivos para la práctica del deporte.
- Estímulo educativo para los hijos de los funcionarios.
- Disminuir el tiempo de vinculación para acceder al fondo de vivienda.
- En la tiquetera de la felicidad incluir el día remunerado para compartir el día de cumpleaños de los hijos.

Estos datos se obtuvieron a partir de las respuestas de los funcionarios en la encuesta, y se tendrán en cuenta para el diseño del PIBEI del año 2024, junto con los resultados de las evaluaciones de satisfacción de las actividades realizadas en el año 2023.

8. EJECUCIÓN DEL PIBEI

8.1 Instrumento de recolección de información

Las actividades del PIBEI no son únicamente los que se indican por Ley y los establecidos por el Plan Nacional de Bienestar o circulares del DAFP, sino que fueron obtenidos de las necesidades manifestadas por los funcionarios de la administración municipal, mediante la encuesta de identificación de necesidades de bienestar.

8.2 Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía de Bello todos los servidores públicos con vinculación en carrera administrativa, provisionales, libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, incluido el grupo familiar.

Se entiende por grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, “*para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor*”.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



En todo caso, el anterior alcance está sujeto a las disposiciones nacionales y municipales que la regulen.

8.3 Responsables

La Secretaría de Servicios Administrativos a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la alcaldía de Bello.

8.4 Deberes de los beneficiarios

Para participar en las actividades de Bienestar previstas en este Plan, los funcionarios deben acatar las siguientes normas como parte del compromiso con la Administración Municipal:

- Cumplir con la asistencia a los programas de Bienestar a los que se han inscrito o han sido citados.
- Es importante asistir puntualmente y estar hasta que termine la actividad, ya que esto demuestra respeto, compromiso y responsabilidad. Además, al participar en la actividad, se puede aprovechar al máximo el aprendizaje y el intercambio de experiencias con los demás. Por lo tanto, se recomienda cumplir con este requisito y evitar faltar o retirarse antes de tiempo.

Los funcionarios que no cumplan con la asistencia se hará efectivo lo indicado en el artículo 29 del Decreto N°202204000554 del 27/07/2022 que señala: “...Si el funcionario se inscribe a las actividades de bienestar laboral y no asiste por causa justificada, podrá ser sancionado, impidiendo durante seis (6) meses la participación en otros programas y deberá rembolsar el valor total invertido por la Administración. Se considera justa causa el caso fortuito y la fuerza mayor. La justificación de incumplimiento deberá ser reportada a la Dirección de Talento Humano dentro de los diez (10) días siguientes al evento de bienestar...”.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



8.5 Estrategias de divulgación del Plan

El PIBEI es un instrumento de gestión que busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios, reconociendo su labor y fomentando una cultura de pertenencia y motivación.

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos será presentado para aprobación ante el Comité de Personal y representantes de los sindicatos y adoptado mediante la expedición del respectivo Acto Administrativo Municipal.

Para lograr una mayor difusión y sensibilización del PIBEI, la Secretaría de Servicios Administrativos, a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, implementará una comunicación interna efectiva y oportuna. Para ello, se utilizarán los siguientes medios:

- **Circulares:** Se enviarán documentos escritos a todos los funcionarios para informarles sobre las actividades y los objetivos de los planes.
- **Correo electrónico institucional:** Se usará como medio principal de comunicación y retroalimentación entre los funcionarios y los responsables de los planes. Se enviarán correos con información detallada e instrucciones.
- **Plataforma WhatsApp:** Se conformará un grupo de WhatsApp con los funcionarios de la entidad para enviar información rápida, recordatorios, alertas y mensajes motivacionales. Se buscará mantener una comunicación fluida y directa.
- **Pantallas de los computadores (Wall Paper):** Se diseñarán fondos de pantalla con imágenes o banners alusivos a los planes para ubicarlos en los computadores institucionales. Se buscará generar recordación e identificación con los planes.
- **Intranet:** Se creará una sección de BIENESTAR en la intranet donde se publicarán contenidos sobre los eventos y acontecimientos relacionados con los planes. Se buscará informar y actualizar a los funcionarios que usan este canal como herramienta de trabajo.

8.6 Plan de acción

De acuerdo a los resultados de la encuesta de identificación de bienestar se han proyectado actividades que impactan los 5 ejes de intervención, así:



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2024**



**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2024**



EJES DE INTERVENCIÓN	DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS	TEMA	CRONOGRAMA														
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC			
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores psicosociales / Deportivo	Torneo deportivo															
	Factores psicosociales / Artístico	Grupo de danza															
	Factores psicosociales / Cultural	Día de la mujer															
		Día del auxiliar administrativo															
		Día del conductor															
		Día del agente de tránsito															
	Factores psicosociales / artes y/o artesanías	Taller decoración con globos															
		Taller de culinaria															
	Factores psicosociales / Emprendimiento	Evento de emprendimiento para que los servidores den a conocer sus habilidades															
	Factores psicosociales / Bienestar espiritual	Talleres de yoga															
	Factores psicosociales / Salario emocional	Tiquetera de la Felicidad															
	Factores psicosociales / Entorno laboral saludable	Campaña hábitos de vida saludable															



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



EJES DE INTERVENCIÓN	DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS	TEMA	CRONOGRAMA													
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC		
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Horarios flexibles para los servidores públicos														
		Teletrabajo														
		Encuentro de parejas														
		Día de la familia														
		Día de la niñez y la recreación														
		Técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral														
		Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte														
	Calidad de vida laboral	Día Nacional del del servidor público														
		Plenaria Encuentro con el alcalde														
		Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión														
		Celebración del día del Trabajo Decente														



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



EJES DE INTERVENCIÓN	DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS	TEMA	CRONOGRAMA												
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
		Celebración de cumpleaños													
		Actividad sobre trabajo en equipo													
		Encuesta de clima laboral													
		Actividad de adaptación al cambio laboral													
		Promoción de las alianzas del programa Servimos													
	Calidad de vida laboral / Desvinculación laboral asistida	Taller de emprendimiento													
		Taller sobre creación de microempresa													
		Taller sobre administración financiera													
	Calidad de vida laboral / Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	Estímulo para educación formal e informal													
		Reconocimiento público a la labor meritoria													
		Reconocimiento a los servidores públicos que se pensionan													
		Fondo de la vivienda													
		Subsidio para lentes y monturas													



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



EJES DE INTERVENCIÓN	DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS	TEMA	CRONOGRAMA													
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC		
		Reconocimiento a equipos de trabajo														

EJES DE INTERVENCIÓN	DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS	TEMA	CRONOGRAMA													
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC		
EJES 2. SALUD MENTAL	Higiene mental o psicológica	Taller: prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión														
		Mindfulness o atención plena														
		Taller Estrategias de trabajo bajo presión														
	Prevención de nuevos riesgos a la salud / Prevención del sedentarismo	Entrenamientos deportivos														
		Gimnasio														
		Caminatas ecológicas														
		Rumba aeróbica														
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Capacitación sobre técnicas de manejo del estrés, ansiedad y depresión														



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



EJES DE INTERVENCIÓN	DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS	TEMA	CRONOGRAMA												
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Talleres de sensibilización sobre la importancia de la inclusión, diversidad y equidad "Respeto por la diversidad"													
		Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas													
	Prevención, atención y medidas	Taller o charla sobre la identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencia													
		Actividades orientadas a la prevención 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													0



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



EJES DE INTERVENCIÓN	DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS	TEMA	CRONOGRAMA														
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC			
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Prevención, atención y medidas	Difusión del 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															
EJE 4. 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															
EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Fortalecimiento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Estrategia de comunicación para desarrollar el sentido de pertenencia															
		Campañas encaminadas al entendimiento e interiorización de los valores del código de integridad y los principios de la Función Pública (Crónicas..relatando hechos de integridad - Historietas de integridad - Reflexiona en temas de integridad "Retos cotidianos" - Certificado de vacunación)															
		Reconocimiento por el cumplimiento de logros u objetivos (Servidor de Corazón)															



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



EJES DE INTERVENCIÓN	DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS	TEMA	CRONOGRAMA												
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
		Construcción de equipos para el fomento de los valores y entendimiento de la importancia (Actividad lúdica pedagógica "Paso a paso" - Hacer para aprender los valores de manera divertida "valorando" - Albúm de momentos positivos del código de integridad - Festival de la canción "Trova y poesía sobre el código de integridad")													
		Promover el convencimiento y pasión por la labor que ejercen los servidores públicos													
		Espacios de feedback entre los jefes y las personas que tienen a cargo													

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos es flexible y adaptable a las condiciones y demandas del contexto, por lo que durante su ejecución se podrá desarrollar y adicionar otras actividades derivadas de los ejes del plan que no generan erogación presupuestal y, por ende, la no ejecución de recursos públicos por parte de la administración municipal, generando un mayor costo beneficio y austeridad en el gasto para la entidad pública. El objetivo es brindar actividades que contribuyan a la calidad de vida laboral de los funcionarios.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



8.7 Evaluaciones implementadas en el PIBEI

Para mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen en las actividades y eventos, se realiza una encuesta de satisfacción que permite recoger la opinión de los funcionarios y proponer acciones de mejora.

La encuesta tiene como propósito verificar si las actividades cumplen con los objetivos planteados.

Las evaluaciones que se implementan en el PIBEI son

TIPO DE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN
Evaluación de la satisfacción de los eventos	Encuestas de satisfacción en donde se evalúa aspectos como: servicio, recursos, organización y logística.
Indicadores	Análisis de la evolución del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

8.8 Indicadores de evaluación y seguimiento del PIBEI

Los indicadores son una herramienta ideal para la evaluación de gestión y por ello es importante precisar la conceptualización existente. Los indicadores persiguen producir información que tenga alguna relevancia con la toma de decisiones, información útil que permite resolver problemas concretos.

Los indicadores de desempeño tienen el propósito de evaluar la gestión, el uso de los recursos y en general el desarrollo óptimo de las entidades en busca de fines mayores.

A continuación, se realiza la conceptualización de la tipología de indicadores:

- **Eficiencia:** Este tipo de indicadores pretenden medir la relación existente entre el avance en el logro de un determinado objetivo y los recursos empleados para la



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024



consecución del mismo. Así las cosas, la medición del logro se puede contrastar con la cuantificación de los diferentes costos en los que se puede incurrir en su cumplimiento, no solo los monetarios, sino también los temporales y los relacionados con el uso del recurso humano, entre otros (Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión, 2015).

- **Eficacia:** Los indicadores de eficacia, buscan determinar sí el cumplimiento de un objetivo específico es coherente con la meta establecida previamente. En este sentido, este tipo de indicadores no consideran la productividad del uso de los recursos disponibles con los que se cuenta para la consecución de los logros, se concentran en establecer el cumplimiento de los diferentes planes y programas de cualquier entidad, por lo que facilita la medición del grado en el que una meta ha sido cumplida teniendo en cuenta los plazos y las demás disposiciones estipuladas.

Ahora bien, las medidas clásicas de eficacia corresponden a las áreas que cubren los objetivos de una entidad a saber son: cobertura, focalización y la capacidad de cubrir la demanda.

La **cobertura** indica qué proporción de la demanda total de un servicio o actividad pública se está atendiendo con la oferta disponible. Es un indicador que compara la situación actual con el máximo posible de prestación.

La **focalización** mide qué tan bien se está llegando a la población objetivo definida previamente. Este indicador verifica si los beneficiarios reales son los mismos que los previstos.

La **capacidad de cubrir la demanda** es una medida más limitada que la cobertura y la focalización, ya que solo muestra qué parte de la demanda real se está satisfaciendo con calidad y oportunidad, sin considerar la demanda potencial (Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión, 2015).

- **Efectividad:** Evalúa el grado en que se logran los objetivos y metas propuestos y si la capacitación ha tenido un efecto positivo en el rendimiento y el desarrollo de los empleados (Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión, 2015).



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2024**



Los indicadores que se utilizan para la medición del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos son los siguientes:

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Cumplimiento en términos de ejecución y finalización de las actividades según lo planeado.	# de actividades o eventos ejecutados / # de actividades o eventos programados * 100
Eficacia	Se utiliza para determinar qué proporción del total de servidores inscritos están activamente participando.	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos * 100
Efectividad	Satisfacción de la actividad	Total de servidores satisfechos con un nivel de evaluación >= a 4,0 / Total de servidores citados a la actividad * 100
Eficiencia	Mide el costo promedio por servidor participante en actividades o eventos de bienestar.	Costo total de la actividad o evento / Total de inscritos a la actividad

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Programa Nacional de Bienestar: “Servidores saludables, entidades sostenibles”. 2020-2022.
- Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión, 2015.
- Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.
- Encuesta identificación de necesidades de bienestar diligenciada por los funcionarios para la formulación del plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos.

NOTAS DE CAMBIO

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA aaaa-mm-dd
No aplica para la primera versión.	01	2019-02-15



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2024**



BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA aaaa-mm-dd
Actualización vigencia 2020	02	2020-02-18
Actualización vigencia 2021	03	2021-01-27
Actualización vigencia 2022	04	2022-01-27
Actualización vigencia 2023	05	2023-01-31
se modificó los objetivos, el último punto del marco normativo, se actualizó el marco conceptual, se ajustó las áreas de intervención haciendo más precisa la información, se actualizó los ejes de intervención en cuanto a la definición y las actividades que se desprende de cada eje, se cambió el diagnóstico con los resultados de la encuesta del 2023; en el punto ejecución del PIBEI se actualizó la información del instrumento de recolección de información, se adicionó los deberes de los beneficiarios, las estrategias de divulgación del plan, el plan de acción, la evaluación y seguimiento y los indicadores.	06	2024-01-31

Elaboró:	Johanna Marcela Triviño Jaimes Profesional Especializada Dirección Administrativa de Talento Humano	Fecha:	2024-01-30
Revisó:	Marta Cecilia Aguirre Quintero Directora Administrativa de Talento Humano	Fecha:	2024-01-31
Aprobó:	Marta Cecilia Aguirre Quintero Directora Administrativa de Talento Humano	Fecha:	2024-01-31

ANEXOS