 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 1 de 13


Plan de Bienestar e incentivos 2024

Alcaldía Municipal de San José de Cúcuta

Subsecretaría Administración del Talento Humano

2024

Versión: 01 de enero de 2024


 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 2 de 13

INTRODUCCIÓN

Reconocer a los funcionarios y colaboradores no solo como un factor de productividad institucional sino también desde su factor humano: del ser, desear y sentir, son fundamentales para entender que solo se puede potencializar laboralmente a las personas si también se tiene en cuenta el factor axiológico y emocional, en la medida que este en ultimas puede influir de igual medida que el cognitivo o intelectual, de esta manera se tiene como herramienta de mejora en los procesos de talento humano el plan anual de bienestar e incentivos.

Adicional a esto es importante resaltar que las actividades de bienestar e incentivos aportan de manera decisiva al fortalecimiento de valores y principios institucionales, empoderando a los servidores públicos de una cultura organización optima y un clima laboral apto para la diaria ejecución de funciones y actividades, escalando a planes, programas y proyectos, todo esto sin duda se traduce en una calidad de los servicios y tramites prestados por la Alcaldía a la comunidad.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía de San José de Cúcuta, tiene como objetivo principal facilitar la construcción Gestores de Felicidad (GEFES), que contribuyan a la creación de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la entidad.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 3 de 13

1. OBJETIVO

Fortalecer el bienestar, la motivación y un clima laboral adecuado que propenda por un ambiente de trabajo óptimo y eficiente, orientado a resultados por parte de los servidores públicos del municipio de San José de Cúcuta.

1.1 Objetivos específicos.

1. Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos de la Alcaldía de San José de Cúcuta, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida.
2. Buscar mecanismos para mejorar el clima laboral de la administración municipal.
3. Fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos, favoreciendo la convivencia social y la FELICACIA.

2. MARCO NORMATIVO.


Decreto Ley 1567 de 1998.

Por la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.

Ley 734 de 2002.

En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias a participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.

Decreto 1083 de 2015.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 4 de 13

Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.

Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018.


La cual 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.

3. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN TAPIS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024 de la Alcaldía San José de Cúcuta, comprenderá los siguientes momentos:

Evaluación y diagnóstico.

Por medio de esta etapa, se identificarán las necesidades y oportunidades de mejora para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2024, a partir de los resultados obtenidos en la matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la entidad, igualmente se podrá tener como insumos resultados de evaluaciones de la gestión previas.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 5 de 13

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en estos dos insumos, se deberá concluir:


El ultimo diagnóstico de clima organizacional y sus resultados, que permite consolidar el impacto positivo de los procesos y actividades talento humano.

Por otra parte, el plan de bienestar e incentivos, el plan de capacitaciones de la Subsecretaría de talento humano se desarrollan generar sentido de pertenencia y mantener un clima organizacional saludable. Además de fomentar que cada funcionario conozca con claridad cuál es su rol a cumplir para que generen en ellos un grado de autonomía que ayude a la toma de decisiones dentro de su área de trabajo, impactando de este modo en la satisfacción laboral.

Así mismo, se considera pertinente que dichos resultados sean articulados al Programa de Bienestar e Incentivos los ejes trazados por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2025; equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital. Siendo estos la base para el diseño e implementación del presente Plan de Bienestar y los diferentes procesos que se llevan a cabo desde la Subsecretaría Administración de Talento Humano.

Es necesario fortalecer las competencias de los líderes de área para gestionar de manera efectiva a los servidores públicos a su cargo, esto impactará de manera positiva en todos los ámbitos del desarrollo organizacional, de igual manera se requiere fortalecer el eje de transformación digital, con el propósito de mejorar los indicadores en este ámbito.

Con el fin de tener garantizar la participación de los servidores en las actividades, desarrollará una estrategia articulada con el programa GEFES (GESTORES DE FELICIDAD) y el programa GEA (GESTIORES ADMINISTRATIVOS) además de socializar mediante circular el porqué de las actividades del plan de bienestar e incentivos, como así mismo él del plan de capacitaciones de talento humano con base a la normatividad vigente establecido en un cronograma de trabajo por dependencias.

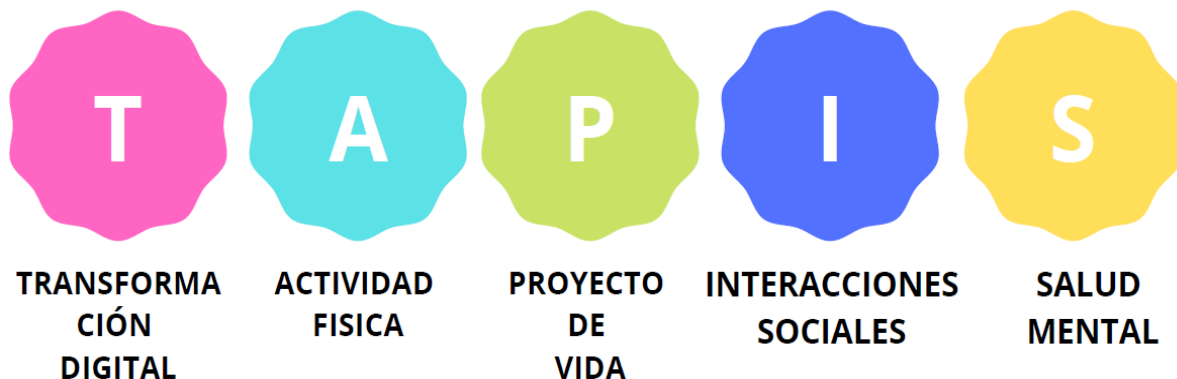
 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 6 de 13

En el 2024 la difusión de las actividades y la articulación moderna y amigable con prensa, medios digitales será un pilar en la convocatoria mediante email, chat, intranet, y circular, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.


Diseño y formulación

Este es diseñado acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2024.

De acuerdo con los resultados relacionados anteriormente identificando las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo, se definen los siguientes ejes de intervención, cuyas iniciales dan el nombre del programa TAPIS.




A continuación, se da la descripción de cada uno de los ejes de TAPIS, aplicados al programa de bienestar social e incentivos 2023, los cuales derivado de análisis mas profundos y estudio de las diferentes estadísticas se deberán fortalecer.


 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 7 de 13

EJE	CONTENIDOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	<p>Este eje es transversal; transformar la Alcaldía hacia una organización inteligente, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.</p> <p>Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento.</p>
ACTIVIDAD FÍSICA	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.
PROYECTO DE VIDA	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.
INTERACCIONES SOCIALES	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.
SALUD MENTAL	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.


Cada eje de intervención del programa de Bienestar Social e Incentivos TAPIS tiene una serie de actividades a ejecutarse durante la vigencia 2024, a continuación, se desglosan cada una de ellas:

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 8 de 13

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de cultura digital para el bienestar.	Fomento del uso de herramienta de Intranet por parte de todos los servidores de la entidad. Ofimática y sistemas de información. Capacitación en herramientas digitales que faciliten el desarrollo de las tareas.
	Análisis de datos para el bienestar.	Preparación y formación a los servidores públicos en analítica de datos.
	Creación de Ecosistemas Digitales	Caracterizar los funcionarios públicos de manera que facilite la toma de decisiones relacionadas con acciones de bienestar laboral y otras. Generar un espacio en la intranet, donde pueda ser consultada la información concerniente al proceso de inducción y reinducción de los servidores
ACTIVIDAD FÍSICA	Equipos deportivos	Genera los espacios de practica deportiva para los funcionarios y colaboradores de la Alcaldía.
	Promoción de estilos de vida saludables	Promover jornadas y capacitaciones de actividad física por dependencias alineado a resultados de la oficina de SGSST en relación con riesgo cardiovascular del personal.
	Programa de Seguridad Social Integral.	Promover planes para la adquisición de vivienda. Promover programas de formación y capacitación.
	Programa Pre pensionados	Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida.
	Programas de formación y de habilidades artísticas	Brindar por medio de la caja de compensación familiar espacios de esparcimiento y creación de habilidades artísticas.
	Horarios flexibles para los servidores públicos.	Para llevar a cabo dichas acciones los colaboradores que requieran este deberán solicitar antes los jefes inmediatos quien de acuerdo con los lineamientos normativos podrá autorizar o negar la solicitud. Los permisos otorgados se pueden establecer de hasta dos horas en la llegada y salida de acuerdo con la necesidad del colaborador.

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 9 de 13

PROYECTO DE VIDA	Reconocimientos por antigüedad	La Secretaría General, a través de la Subsecretaría Administración del Talento Humano, liderará el otorgamiento de estos reconocimientos.
	Incentivo a los mejores equipos de trabajo	Se establece seguimiento a los equipos de trabajo y se incentiva el alcance de los objetivos de manera mensual, fomentando los valores y el cumplimiento de los planes y programas del plan de desarrollo.
INTERACCIONES SOCIALES.	Actividades Socio Culturales.	Celebración de fechas especiales. Vacaciones Recreativas Niños. Celebración del día del Servidor Público. Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc. Actividades de bienestar emocional/espiritual.
	Programa de reconocimiento e Incentivos.	Plan anual de incentivos. Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. Celebración día del Servidor Público. Reconocimientos por Antigüedad.
	Programa de Convivencia Institucional	Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad). Promover la inclusión, diversidad y equidad. Promoción y prevención del acoso laboral
SALUD MENTAL	Programa SERVIMOS	Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimos.
	Higiene mental	Prevención del sedentarismo. Pausas activas físicas y mentales.
	Programa GEFES (Gestores de Felicidad)	Evaluación de fortalezas personales de los directivos, para establecer plan de mejora de las habilidades de manejo de personal, propendiendo por un clima laboral óptimo.
	Reconocimientos públicos a la labor meritoria y selección del mejor funcionario:	Selección de empleado del trimestre, los servidores tendrán derecho a 1 día de descanso por este reconocimiento Selección de “Los Mejores”, esta se realizará al finalizar el año.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 10 de 13

Salud Mental

Contribuyendo a la calidad de vida de los colaboradores se realizan acciones de bienestar definiendo acciones para celebrar el día de cumpleaños, el cual se concederá el disfrute del día del cumpleaños a los funcionarios del nivel central de la administración, aclarando que será para el mismo día que corresponda en el calendario de la vigencia en que se cause, debiendo el funcionario comunicar su decisión de disfrute por lo menos con cinco (5) días de antelación.

Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador la relación de total de colaboradores beneficiados sobre el total colaboradores del nivel central de la administración, esto es:

INDICADOR ACTI. RELACIONADA CON DIA DE CUMPLEAÑOS=


Total, de Colaboradores beneficiados

Total, de colaboradores de nivel central

Iniciativa, actividad o programa	Área	Referencia normativa	Responsable	¿Quiénes tienen acceso?
Reconocimientos públicos a labor meritoria y selección del mejor funcionario:	Calidad de vida laboral	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17	La Secretaría General, a través de La Subsecretaría Administración del Talento Humano	Todos los Colaboradores que cumplan contodos los criterios

Se reconocerá a los funcionarios del nivel central de la administración, el incentivo por antigüedad conforme al plan de bienestar e incentivos para este fin, de esta forma:

- Un (1) día de descanso remunerado por cada cinco (5), diez (10), y quince (15) años cumplidos de trabajo.

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 11 de 13

- Tres (3) días de descanso remunerado por cada veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) o más años de trabajo en el municipio.

Procedimiento para la selección:

1. La Subsecretaria de Talento elabora la base de datos con los servidores públicos y su correspondiente fecha de ingreso para llevar contabilidad del tiempo cumplido en la entidad.

2. La Subsecretaria de Talento informara al jefe de talento humano cuando el servidor cumpla cinco (5), diez (10), quince (15) años, veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) o más años cumplidos de trabajo.

3. Los premios de reconocimientos para otorgar serán los siguientes:


- Certificado de reconocimiento por el tiempo
- Un (1) día de descanso remunerado por cada cinco (5), diez (10), y quince (15) años cumplidos de trabajo.
- Tres (3) días de descanso remunerado por cada veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) o más años de trabajo en el municipio

4. El funcionario de la Subsecretaria de Talento encargado de las comunicaciones deberá hacer público el reconocimiento mediante las diferentes redes sociales, página web y carteleras informativas de la empresa

5. El funcionario podrá hacer efectivo su día de descanso solicitándolo ante la Subsecretaria de Talento con 3 días de anticipación.

Requisitos para la selección para los empleados será cumplir con los años de vinculación según se indicó en la sección anterior.

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

	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 12 de 13

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2024, este proceso se adelantará durante los meses de julio y diciembre

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro del programa TAPIS, se llevará a cabo mediante:

Indicador de Cumplimiento: nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar Social e Incentivos.


Medición: medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

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

5. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, TAPIS, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte.
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales

 ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Código: PA-02-PL4
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 01
		Fecha: 20/06/2023
		Página 13 de 13

- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

Raquel Yudith Galvis Vera
Subsecretaria Administración del Talento Humano