

ACTUALIZACION PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2024

INTRODUCCION

El Programa de Bienestar e Incentivos 2024 de la Gobernación de Norte de Santander forma parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y se diseña con el fin de contribuir al bienestar general y mejoramiento de la calidad de vida de nuestras servidoras y servidores públicos, los cuales constituyen el activo más importante de la Gobernación de Norte de Santander.

El Programa de Bienestar e Incentivos se elaboró teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente para la materia. Esta herramienta de gestión permite a la Secretaría General desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus funcionarios, atendiendo las necesidades detectadas en la encuesta de detección de necesidades de bienestar social y de esta manera elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.





MARCO NORMATIVO

- Constitución política de 1991 el Bienestar general y el mejoramiento de calidad de vida de la población son finalidades sociales del estado.
- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el 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, 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 visión institucional”.
- Adicionalmente, en su capítulo II, artículo 19 del Decreto 1567/1998 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”.
- Ley 909 de 2004. Parágrafo 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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de Estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005. Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, relacionado con los beneficiarios de los programas de educación no formal y de educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior.
- Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 1083 de 2015, Título 10: Sistema de Estímulos. (Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016 Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional
- Ley 1823 de 2017 Por el cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.





- Ley 1857 de 2017 Por medio del cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2191 de 2022 Por medio de la cual se regula la desconexión laboral
- Ley 1952 de 2019 (artículo 37, numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos:

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos de la Gobernación de Norte de Santander que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida personal, familiar y laboral y a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las necesidades de bienestar social de los servidores públicos de la Administración Departamental, a través de la aplicación de encuestas que permitan la formulación del plan de bienestar social e incentivos.
2. Realizar actividades de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos de la Administración Departamental mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
3. Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
4. Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
5. Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.





6. Contribuir al mejoramiento del Clima Organizacional de la entidad.
7. Fortalecer en los funcionarios vínculos de comunicación asertiva, inteligencia emocional, y trabajo en equipo en las diferentes secretarías en la entidad, que nos encaminen al cumplimiento de uno de los requisitos del trabajo decente.

ALCANCE

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de los programas de Bienestar Social todos los servidores públicos de la planta de personal administrativo de la Gobernación de Norte de Santander y su grupo familiar. Se entenderá por grupo familiar el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado (en caso de que el funcionario sea soltero) y los hijos menores de veinticinco (25) años o en situación de discapacidad, mayores de edad que dependan económicamente de él.

En los programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán beneficiarios los empleados de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la Planta de cargos de la Gobernación de Norte de Santander, en los niveles profesional, técnico y asistencial que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo a la entidad.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en la vigencia inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Que por su desempeño individual sean calificados en el Nivel Sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

RESPONSABLES

La Secretaría General, a través del Área de Talento Humano tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024.

EJES DEL PROGRAMA A INTERVENIR

El Programa de Bienestar social e incentivos 2024 fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar de los servidores públicos, con el fin de mejorar su calidad de vida y fomentar la motivación y efectividad en el servicio prestado. Dicho análisis forma parte integral del presente documento.





De igual manera, el programa de bienestar social se desarrolló teniendo en cuenta los nuevos lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

Dicho Programa de Bienestar Social está conformado por cinco ejes: 1. Eje de Equilibrio Psicosocial; 2. Eje Salud Mental; 3. Diversidad e inclusión 4. Eje de Transformación Digital 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

1.EJE DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

2.EJE DE SALUD MENTAL

3.EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSION

4.EJE DE TRANSFORMACION DIGITAL

5.IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes entornos que se derivaron durante y después de la pandemia del Coronavirus COVID -19. Hace referencia a temas que permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros.

A. FACTORES PSICOSOCIALES

Actividades que contribuyen a promover, mantener, conservar la salud física, psíquica y social de las servidoras y servidores públicos a través de acciones que humanicen el trabajo con iniciativas como el salario emocional, esto a su vez generara Bienestar laboral, aumento de la productividad, disminución del ausentismo laboral y a su vez la gestión y retención del talento humano.





Tabla 1. EQUILIBRIO SICOSOCIAL – Factores Psicosociales

ACTIVIDAD PROGRAMA	O	FECHA	¿QUIENES TIENEN ACCESO?	RESPONSABLE
Celebración Eucarística para la imposición de la ceniza		14 de febrero de 2024	Funcionarios que profesen la religión católica	Secretaría General – Talento Humano
Día de la mujer		8 de marzo de 2024	Mujeres de la Administración Departamental	Secretaría General – Talento Humano
Día del hombre		19 de marzo de 2024	Hombres de la Administración Departamental	Secretaría General – Talento Humano
Día de la secretaria		26 de Abril de 2024	Funcionarios que cumplan con el requisito	Secretaría General – Talento Humano
Día de la niñez y la Recreación		Abril y Octubre de 2024	Funcionarios que cumplan el requisito y estén interesados	Secretaría General – Talento Humano
Día de la actividad física y la Seguridad y Salud en el trabajo		Mes de abril de 2024	Funcionarios interesados en participar	Secretaría General – Talento Humano
Día del Maestro		15 de mayo de 2024	Funcionarios Docentes y Directivos Docentes	Secretaría de Educación Departamental
Día del Administrativo		15 Mayo de 2024	Personal Administrativo de Establecimientos educativos	Secretaría de Educación Departamental
Conmemoración del día de la madre		Mayo de 2024	Funcionarios que cumplan con el requisito	Secretaría General – Talento Humano
Conmemoración día del padre		Junio de 2024	Funcionarios que cumplan con el requisito	Secretaría General – Talento Humano
Jornada de Integración Día de la Familia		junio de 2024 diciembre de 2024	Todo el Personal de planta	Secretaría General – Talento Humano
Día Nacional del Servidor Público		27 de junio de 2024	Todo el Personal de planta	Secretaría General – Talento Humano
Capacitación en Artes y/o artesanías u otras actividades que involucren la creatividad (Taller de cocina, música, pintura, belleza, danza, teatro)		Meses de junio a agosto de 2024	Todo el personal de planta y núcleo familiar interesado en participar	Secretaría General – Talento Humano
Feria del emprendimiento		Agosto de 2024	Todo el personal de planta y núcleo familiar interesado en	Secretaría General – Talento Humano





ACTIVIDAD O PROGRAMA	FECHA	¿QUIENES TIENEN ACCESO?	RESPONSABLE
		participar	
Conmemoración del día del conductor	Julio de 2024	Funcionarios que cumplan con el requisito	Secretaría General – Talento Humano
Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión	Según sea el caso	Todos los funcionarios que cumplan las condiciones	Secretaría General – Talento Humano
Semana de la Salud	mayo de 2024	Todo el personal de planta	Secretaría General – Talento Humano
Actividades del Programa de Entorno Laboral Saludable	Marzo a octubre de 2024	Personal de planta interesado en asistir	Secretaría General – Talento Humano
Día del Abuelo	26 de agosto de 2024	Personal que cumple con el requisito	Secretaría General – Talento Humano
Juegos Nacionales de Servidores Públicos CORDEMO con sede en (Barranquilla)	Septiembre de 2024	Personal de planta que cumpla los requisitos y esté interesado	Secretaría General – Talento Humano
Conmemoración del Día del Empleado Departamental	Septiembre de 2024	Personal de planta que cumpla los requisitos y esté interesado	Secretaría General – Talento Humano
Eventos artísticos y Culturales con el apoyo de la secretaría de cultura	Según las invitaciones que se reciban	Personal de planta interesado en asistir	Secretaría General – Talento Humano
Día del Trabajo decente (Jornada de humanización y socialización del salario emocional)	7 de octubre de 2024	Todo el personal de planta	Secretaría General – Talento Humano
Novenas Navideñas	Diciembre de 2024	Todo el personal de planta	Secretaría General – Talento Humano

INDICADOR DE LA ACTIVIDAD = Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos.

Tabla 2. EQUILIBRIO SICOSOCIAL – Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

ACTIVIDAD O PROGRAMA	FECHA	¿QUIENES TIENEN ACCESO?	RESPONSABLE
Horarios Flexibles	Según la solicitud que realice el funcionario	Funcionarios que cumplan con los requisitos de la Resolución No. 328 del 25 de noviembre de 2022	Secretaría General – Talento Humano
Jornadas Integración	Junio y diciembre	Funcionarios y su núcleo	





Familiar	de 2024	familiar directo	Secretaría General – Talento Humano
Promoción del Uso de la Bicicleta	febrero a octubre de 2024	Funcionarios interesados	Secretaría General – Talento Humano
Sala amiga lactantes (horarios para lactancia)	Enero – diciembre de 2024	Funcionarias que adquieran el derecho	Secretaría General – Talento Humano
Jornadas de sensibilización del uso efectivo del tiempo	Marzo – junio – octubre de 2024	Funcionarios de planta	Secretaría General – Talento Humano

INDICADOR DE LA ACTIVIDAD = Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos

Tabla 3. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL – Calidad de Vida Laboral

ACTIVIDAD O PROGRAMA	FECHA	¿QUIENES TIENEN ACCESO?	RESPONSABLE
Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión (Día del administrador, del abogado, del ingeniero, del comunicador social, entre otros)	Según sea el caso	Todos los funcionarios que cumplan las condiciones	Secretaría General – Talento Humano
Día Nacional del Servidor Público	27 de junio de 2024	Todos los servidores públicos de la entidad	Secretaría General – Talento Humano
Reconocimiento de la labor del funcionario cuando se retira por pensión (Actividades Programa de Desvinculación Asistida)	Marzo a octubre de 2024	Funcionarios que cumplan el requisito	Secretaría General – Talento Humano
Reconocimiento por su desempeño laboral	según sea el caso	Funcionarios que cumplan el requisito	Secretaría General – Talento Humano y superior inmediato
Reconocimiento Quinquenios	Octubre de 2024	Funcionarios que cumplan el requisito	Secretaría General – Talento Humano y superior inmediato
Actividades de Coaching	Fecha por definir	Funcionarios de planta	Secretaría General – Talento Humano y superior inmediato
Promoción del Programa servimos	Febrero y Junio de 2024	Funcionarios de planta	Secretaría General – Talento Humano y superior inmediato





			superior inmediato
--	--	--	--------------------

INDICADOR DE LA ACTIVIDAD = Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos

EJE 2. SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Este eje desarrolla actividades del programa de entorno laboral saludable, acciones orientadas a mantener la salud mental de nuestros servidores con el fin de mantener su bienestar y en procura de mejorar su calidad de vida.

Para dar cumplimiento a este eje, la Secretaría General a través del Área de Talento Humano y en articulación con el grupo de seguridad y salud en el trabajo trabajan de la mano en los protocolos de prevención y atención del riesgo sicosocial, teniendo como población objetivo la que se identificó cuando se realizó la batería de riesgo sicosocial y aquellos casos que han sido identificados desde la entrevista con sus superiores inmediatos y los mismos funcionarios. De la misma manera nos apoyaremos con nuestros aliados estratégicos para el desarrollo de las actividades tales como POSITIVA ARL, GESISALUD IPS, HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO, HOSPITAL ERASMO MEOZ, SEGUROS BOLIVAR, entre otros.

Tabla 7. SALUD MENTAL – Higiene Mental o Sicológica

ACTIVIDAD O PROGRAMA	FECHA	¿QUIENES TIENEN ACCESO?	RESPONSABLE
Campañas de sensibilización en temas como: identificación de conductas suicidas, tabaquismo, alcohol y sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, burnout,	Marzo, abril, mayo y Junio de 2024	Todos los servidores de planta a nivel preventivo y la población focalizada en la batería de riesgo sicosocial	Secretaría General – Talento Humano
Semana de la Salud, abordando temas de autocuidado, alimentación saludable, importancia del sueño, mindfulness, estrés laboral	mayo de 2024	Todos los servidores de planta a nivel preventivo y la población focalizada en la batería de riesgo sicosocial	Secretaría General – Talento Humano
Jornadas de educación financiera	Mayo de 2024	Todos los servidores de planta	Secretaría General – Talento Humano



Tabla 8. SALUD MENTAL – Prevención de nuevos riesgos a la salud

ACTIVIDAD O PROGRAMA	FECHA	¿QUIENES TIENEN ACCESO?	RESPONSABLE
Actividades del Programa de entorno laboral saludable.	Marzo – noviembre de 2024	Todos los servidores de planta	Secretaría General – Talento Humano
Senderismo Ecológico	Julio de 2024	Todos los servidores de planta	Secretaría General – Talento Humano
Socialización línea de tele orientación psicológica que ofrece Positiva SA	Marzo – octubre de 2024	Todos los servidores de planta	Secretaría General – Talento Humano

INDICADOR DE LA ACTIVIDAD = Total de servidores asistentes / Total de servidores de la entidad.

EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSION

En este eje se hace referencia a las acciones que la entidad debe implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención y atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

La Secretaría General a través del Área de Talento Humano en articulación con la Secretaría de la Mujer y equidad de género realizará campañas de sensibilización en temas de inclusión laboral, diversidad y equidad en el ámbito laboral y prevención de prácticas irregulares socializando rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.

Tabla 15. DIVERSIDAD E INCLUSION. Fomento de la inclusión, la diversidad y la Equidad.

ACTIVIDAD O PROGRAMA	FECHA	¿QUIENES TIENEN ACCESO?	RESPONSABLE
Charlas para crear una cultura inclusiva, de trato digno e igualitario para todos los servidores públicos.	Febrero a octubre de 2024	Todo el personal de planta	Secretaría General – Área de Talento Humano Secretaría de la Mujer

INDICADOR DE LA ACTIVIDAD = Total de servidores beneficiados / Total de servidores inscritos





Tabla 16. DIVERSIDAD E INCLUSION. Prevención, atención y medidas de protección.

ACTIVIDAD PROGRAMA	O	FECHA	¿QUIENES TIENEN ACCESO?	RESPONSABLE
Talleres de identificación y detección de situaciones de acoso laboral		Abril de 2024	Personal de planta	Secretaría General – Área de Talento Humano, Comité de Convivencia Laboral
Talleres de identificación y detección de situaciones de violencia, física, sexual, sicológica.		Agosto de 2024	Personal de planta	Secretaría General – Área de Talento Humano, Comité de Convivencia Laboral
Fomentar la participación en el curso para la Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la Función Pública		Marzo a octubre de 2024	Todos los funcionarios de planta	Secretaría General – Área de Talento Humano,

INDICADOR DE LA ACTIVIDAD = Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad

EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la cuarta revolución industrial a las entidades públicas, con el fin de migrar hacia el servidor 4.0 aplicando la tecnología, la información y las nuevas herramientas digitales para la búsqueda del bienestar de los funcionarios.

Tabla 23. TRANSFORMACION DIGITAL. Creación de cultura digital para el bienestar.

ACTIVIDAD PROGRAMA	O	FECHA	¿QUIENES TIENEN ACCESO?	RESPONSABLE
Campañas de socialización del uso de las herramientas tecnológicas con las que cuenta la entidad para optimización de los procesos		Marzo a octubre de 2024	Todo el personal de planta	Secretaría General Secretaría de las TIC





Sensibilización sobre aprovechamiento de la información en la nube y software gratuito que permita el mejoramiento de la calidad de vida del funcionario	Marzo de 2024	Todo el personal de planta	Secretaría General Secretaría de las TIC
Elaborar un diagnóstico sobre el manejo de herramientas tecnológicas que manejan los funcionarios	Mayo a agosto de 2024	Todo el personal de planta	Secretaría General Secretaría de las TIC

INDICADOR DE LA ACTIVIDAD 1 = Total de Servidores públicos acompañados/
Total de servidores públicos de la entidad

EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO

Este eje comprende acciones encaminadas a promover en el servidor público 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 para lo cual se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Tabla 25. IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

ACTIVIDAD O PROGRAMA	FECHA	¿QUIENES TIENEN ACCESO?	RESPONSABLE
Campañas de sensibilización sobre los valores del código de integridad	Marzo a julio de 2024	Todo el personal de planta	Secretaría General – Área de Talento Humano
Campañas de sensibilización de la cultura organizacional	Marzo a julio de 2024	Todo el personal de planta	Secretaría General – Área de Talento Humano
Elaborar el diagnóstico de clima organizacional	Agosto a octubre de 2024	Todo el personal de planta	Secretaría General – Área de Talento Humano

INDICADOR DE LA ACTIVIDAD 1 = Total de Servidores públicos participantes/ Total de servidores públicos de la entidad.

