



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



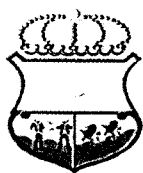
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2022**



JULIAN ADOLFO ROJAS MONSALVE
Alcalde Municipal de Guadalajara de Buga

ALVARO HERNAN BRAND TEJEDA
Secretario de Desarrollo Institucional

ENERO 2022



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



CONTENIDO

CONTENIDO.....	2
INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO LEGAL	4
2. ALCANCE.....	4
3. OBJETIVO GENERAL.....	5
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
5. AREAS DE INTERVENCIÓN	6
5.1 EJE No. 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	6
5.2 EJE No. 2: SALUD MENTAL	11
5.3 EJE No. 3: CONVIVENCIA SOCIAL.....	12
5.4. EJE No. 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.....	12
5.5 EJE No. 5 EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACION DIGITAL.....	13
6. PROGRAMA DE INCENTIVOS	14
7. SEGUIMIENTO Y EVALUCION	14
8. APROBACION.....	15



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



INTRODUCCIÓN

En el Plan de Desarrollo 2020-2023 “*Buga de la Gente*” liderado por el Sr. Alcalde Julián Adolfo Rojas Monsalve se destaca el Talento Humano como el activo más valioso de la entidad, coincidiendo con concepto relacionado en el Modelo integrado de planeación y Gestión - MIPG.

Por lo anterior, la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga responde de manera eficiente al cumplimiento de las exigencias de un mundo en constante cambio, ampliamente dominado por la información, por la tecnología y afectado por la pandemia ocasionada por el COVID-19 y sus múltiples variantes, la más grande pandemia en los últimos años. La constante transformación de la administración pública ha traído cambios significativos que la hacen adaptarse con las nuevas prácticas y tendencias de un mundo globalizado, competitivo e hiperconectado; lo que implica que como administración pública y como sociedad se debe actuar de manera inteligente y responsable.

Así las cosas, la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga presenta el *Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022* que busca facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Además, exaltar la labor del servidor e intensificar una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 se construyó conforme a lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015 relacionados al Plan de Bienestar complementándolo con el *Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022* presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para que las entidades territoriales lo tomen como instrumento que permita desarrollar estrategias de bienestar con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



1. MARCO LEGAL

NORMA	TEMA
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.
Ley 909 de 2004 art. 36	Las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Ley 734 de 2002 art. 33 numerales 4 y 5	derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social
Decreto 2865 de 2013	27 de junio "Día nacional del servidor público"
Decreto 1083 de 2015 2.2.10.1 al 17	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.53 y 54	Horario Flexible y teletrabajo.
Ley 1857 de 2017 Art 4	15 de mayo "Día nacional de la Familia"
Decreto 51 de 2018 Art. 4	Definición de familia del trabajador
Programa Nacional de Bienestar 2020-2022	"Servidores saludables, entidades sostenibles".

2. ALCANCE

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022 los servidores de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga, tanto funcionarios de la planta central como los administrativos de la Secretaria de Educación incluidas sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Entiéndase por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor (Decreto 51 de 2018 Art. 4)



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



¿Quiénes son funcionarios públicos?

- Cargos de elección popular.
- Empleados públicos: quienes ocupen cargos de libre nombramiento y remoción, provisionales y carrera administrativa.
- Trabajadores oficiales.

No obstante lo anterior, la Alcaldía de Guadalajara de Buga cuenta dentro de sus políticas beneficiar a los trabajadores oficiales con actividades de Bienestar Social a través de la convención colectiva de Trabajo. A la planta de personal docente y directivos docentes el Plan de Bienestar está direccionado a través del Ministerio de Educación y lo lleva a cabo la secretaria de Educación.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de Capacitación o de Educación Formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la Alcaldía, que tenga como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional (Circular externa 100-010 de 2014 DAFP).

3. OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

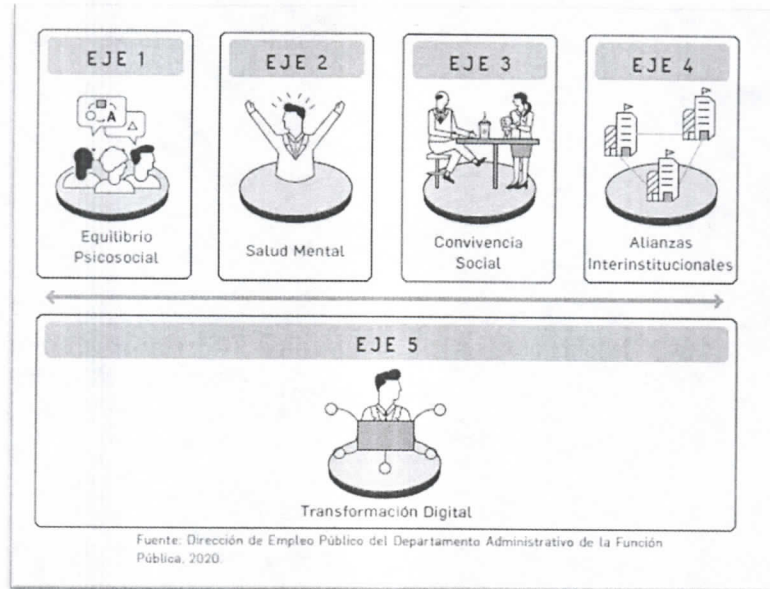
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



5. AREAS DE INTERVENCIÓN



5.1 EJE No. 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se están viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, aislamientos, volumen de trabajo y complejidad, jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Eventos Deportivos, Recreativos y vacacionales:

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Las acciones que se emprendan en este sentido están enfocadas a actividades deportivas y recreativas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y su núcleo familiar. Se cuenta con el apoyo del Comité de recreación y deportes de la entidad.

Eventos Artísticos y culturales presenciales y virtuales:

Espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales.



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



Capacitaciones que estimulen la creatividad (artes y artesanías y otras):

Actividades 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.

Trabajo virtual en Casa:

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, se determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando trabajo virtual en casa.

Concurso “Los servidores tienen talento”:

Los servidores públicos tienen talento es una iniciativa liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP que les permite mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, de esta manera se estimula la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado.

Bienestar Espiritual:

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como 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.

Promoción en programas de vivienda:

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.

Educación Formal: (ver resolución DAM 1100-009 del 12 de enero de 2022)

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:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- 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.



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



Día de la Mujer:

Institucionalizado por las Naciones Unidas en 1975 con el nombre de Día Internacional de la Mujer. Actividad que resaltaré la lucha de la mujer por su participación dentro de la sociedad.

Horario flexible para los servidores públicos:

La Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga adoptar acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles. Los servidores públicos que requieran este tipo de beneficios deberán diligenciar el formato diseñado para tal fin el cual podrá solicitarlo en la Secretaria de Desarrollo Institucional, quien en apego a las normas podrá autorizar o negar la solicitud.

Jornada laboral especial para mujeres embarazadas:

Con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

Día del abuelo:

Actividad que se llevará en el mes de agosto con los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos para que comparta con sus nietos.

Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con la familia:

Día Internacional de las Familias se celebra el 15 de mayo de cada año para crear conciencia sobre el papel fundamental de las familias en la educación de los hijos desde la primera infancia, y las oportunidades de aprendizaje permanente que existen para los niños y las niñas y los jóvenes.

Acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación:

Programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo. Así como las demás acciones que la entidad considere pertinentes.

Formalización legal de las relaciones conyugales:

Reconocimiento de 3 días hábiles de permiso a los servidores públicos que hayan contraído nupcias, presentando el debido soporte.

Adecuación de las salas de lactancia:

Adaptación de espacios destinados a la lactancia materna, disposición que está vigente desde el año 2017. Igualmente se realizarán acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de las servidoras públicas embarazadas y para las que se encuentren en su



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



periodo de lactancia a través de la adecuación de espacios laborales, programas de incentivos y beneficios, entre otras.

Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales:

Promoción y difusión de estrategias de manejo del 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. Las entidades realizarán como mínimo dos (2) campañas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, ya sea a través de comunicación electrónica o impresa.

Actividades para el día Nacional del Servidor Público:

Para el Día Nacional del Servidor Público la Alcaldía Municipal realizará 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.

Actividades de reconocimiento de profesiones de los Servidores Públicos:

Actividades para enaltecer la labor del servidor de acuerdo con su profesión y buscar la motivación y creación de sentido de pertenencia con la entidad.

Celebración del día del trabajo decente:

Actividades de promoción, divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente.

Programa de Pre pensionados:

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Busca propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Programas de incentivos - reconocimiento por el buen desempeño:

Reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivar a los servidores públicos a ser más productivos, estos incentivos pueden ser: participación en proyectos especiales, financiación de investigaciones y reconocimientos públicos a labor meritoria, entre otros.



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



Celebración de Cumpleaños:

Día libre para que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, este día compensatorio se tomará en la misma semana del cumpleaños; de no tomarse en ese término se dará por perdido el derecho. Esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.

Medición del Clima Laboral:

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Entorno laboral saludable:

La Alcaldía de Guadalajara de Buga garantiza que sus empleados estén afiliados al sistema de Seguridad Social conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar.

Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia:

Promoción de lectura y generación de espacios de cultura en familia a través de prácticas y hábitos de vida saludable con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida, dichas actividades podrán ser gestionadas mediante alianzas institucionales o por medio de las cajas de compensación familiar, por ejemplo: ferias del libro y presentaciones teatrales, entre otras. Estas campañas se realizarán como mínimo una vez al año ya sea de manera presencial o virtual.

Promoción uso de la bicicleta:

Actividad orientada a incentivar el uso de la bicicleta como principal medio de transporte. Se tendrá esquema de estacionamiento para aquellos funcionarios que decidan movilizarse en *bicicleta*; así mismo, y 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.



5.2 EJE No. 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Mantenimiento de la Salud Mental:

Actividades dirigidas por profesionales en Psicología que abordan 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.

Estrategia de trabajo bajo presión:

Acciones orientadas a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión.

Prevención del sedentarismo:

Acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida.

Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento:

Actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que puedan desarrollar durante los tiempos del aislamiento y posterior a este. Los servidores públicos recibirán capacitación de prevención de estas situaciones y acompañamiento psicológico.

Telemedicina/tele orientación Psicológica:

Iniciativas relacionadas con el acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas condiciones, se usará las tecnologías de la información y la comunicación, como la telemedicina o tele orientación psicológica dirigidas a la prevención de riesgos a la salud y efectos pos pandemia. Para ello, se contará con el apoyo del personal de la salud con el que se cuenta además de las aseguradoras de riesgos laborales. El acompañamiento se hará mediante campañas de prevención y seguimiento personalizado de manera presencial o virtual.



5.3 EJE No. 3: CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje está relacionado con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad:

Iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, se diseñan actividades teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.

Acciones para prevenir pueblos indígenas:

Acciones que prevengan y detecten actuaciones discriminativas o de trato desigual para con los servidores públicos pertenecientes a poblaciones minoritarias y/o vulnerables.

Actividades para concientizar sobre Derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales:

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.

Campaña creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas:

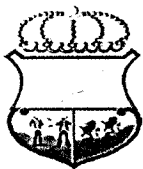
Acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder:

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las Alcaldía desarrolla estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Esta actividad se canaliza a través del Comité de Convivencia Laboral.

5.4. EJE No. 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Resalta la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos.



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



Celebración de convenios interadministrativo para el cumplimiento de actividades de Bienestar:

La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

Creación del banco Nacional de experiencias de éxito en materia de bienestar social:

Con el propósito de realizar alianzas entre instituciones, fortalecer la coordinación y cooperación de las entidades y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública creará un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia y, de este modo, compartir las experiencias en esta materia.

Las entidades públicas deberán inscribir en este instrumento todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social, de manera que pueda ser evaluada su gestión en esta materia y contribuir a la construcción de los programas de bienestar en otras entidades.

Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades Públicas:

El reconocimiento a la buena gestión es un elemento fundamental dentro de la generación de bienestar social, por ello, el Departamento Administrativo de la Función Pública reconocerá a las entidades cuya gestión sea meritoria en esta materia en el evento anual del Día Nacional del Servidor Público, lo anterior, teniendo en cuenta el número de actividades exitosas de bienestar implementadas por cada entidad, su grado de efectividad y utilizando los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), los resultados del FURAG, así como los reportes del cumplimiento de cada uno de los componentes que hacen parte de este programa por entidad, el número de acciones inscritas en el Banco Nacional de Experiencias de Éxito y los demás elementos que considere pertinentes.

5.5 EJE No. 5 EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACION DIGITAL

La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de la Alcaldía la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades. Esto permitirá que los funcionarios conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.



Desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales:

Con el propósito de que los servidores públicos conozcan las herramientas informáticas que tienen a su disposición y que son de uso gratuito, el área de talento humano deberá 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 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.

Preparación a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar:

Con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, se prepara 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).

Preparación y desarrollo de competencias en el uso y Actualización de Redes y sistemas de la información:

En aras de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar, se realizará una vez al año, campañas de actualización de la información contenida en las bases de datos y sistemas de información dispuestos para ello.

6. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Para reconocer el desempeño de sus funcionarios, la Alcaldía de Guadalajara de Buga tiene definido los siguientes incentivos no pecuniarios: ascensos, traslados, encargos, comisiones, reconocimientos públicos a labor meritoria.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUCION

De acuerdo con las perspectivas del Plan establecido se define indicador de gestión para las diferentes actividades que permiten medir el desempeño del Plan de Bienestar y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Actividades realizadas/ actividades planeadas.



MUNICIPIO DE GUADALAJARA DE BUGA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL





Las actividades aquí relacionadas no son acumulables con las convenciones y/o pactos colectivos.

8. APROBACION

El Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022 fue aprobado por la Comisión de Personal de la Alcaldía Municipal de Guadalajara de Buga el día 12 de enero de 2022 como consta en el acta número 16.



ALVARO HERNAN BRAND TEJEDA
Secretario Desarrollo Institucional

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Beatriz Elena Álvarez Castaño	Profesional Especializado 2	
Aprobó	Álvaro Hernán Brand Tejada	Secretario Desarrollo Institucional	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes; y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.