

# Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2020

Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano

Instituto Nacional de Metrología

Mayo de 2020

Bogotá D. C.

## Contenido

1. Introducción.....	3
2. Marco normativo .....	3
3. Diagnóstico de necesidades.....	4
3.1. Perfil sociodemográfico del talento humano.....	4
3.2. Encuesta de percepción de planes.....	6
3.3. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional .....	8
3.4. Encuesta de desempeño institucional realizada por el DANE .....	8
3.5. Matriz Estratégica de Talento Humano .....	8
3.6. Talleres Experienciales – abril de 2019.....	10
4. Objetivos .....	10
5. Beneficiarios.....	11
6. Etapas del plan de trabajo .....	11
6.1. Segmentación de personal .....	11
6.2. Ejecución .....	12
6.3. Seguimiento.....	12
7. Áreas de intervención .....	13
7.1. Desarrollo personal y social.....	14
7.1.1. Apoyo a la práctica deportiva .....	14
7.1.2. Fomento a la participación en prácticas recreativas y culturales .....	14
7.1.3. Entorno Laboral Saludable y Prevención de la Salud.....	15
7.1.4. Educación y Vivienda .....	16
7.2. Clima y Cultura Organizacional .....	16
7.2.1. Cambio Organizacional y Adaptación Laboral.....	16
7.2.2. Desvinculación Asistida - Preparación para los pre-pensionados .....	16
7.2.3. Valores y cultura organizacional.....	17
7.3. Plan de Incentivos.....	17
7.3.1. Programa de incentivos.....	18
7.3.2. Reconocimiento a la trayectoria y al valor agregado.....	18
8. Presupuesto.....	18
9. Cronograma: .....	19

## 1. Introducción

La visión estratégica del INM es llegar a ser el Centro de Investigación líder en metrología científica e industrial del país, con reconocimiento internacional, logrando articular con los aliados estratégicos las apuestas metrológicas que se requieren para mejorar la productividad, competitividad y la calidad de vida de los ciudadanos.

El logro de este reto se fundamenta, principalmente, en la labor de los servidores y el personal que conforma el equipo de trabajo del Instituto, por tanto, es indispensable ofrecer un ambiente de trabajo en el que las personas se sientan valoradas, confortables y seguras. Las acciones que prevé el Instituto para garantizar este pilar es el plan de bienestar e incentivos.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para el Instituto Nacional de Metrología tiene como objetivo propiciar un ambiente de desarrollo integral de los servidores que conduzca a una mejor calidad de vida y clima organizacional que se traduzcan en motivación, actitud de servicio y calidez humana para el cumplimiento efectivo de sus funciones.

El Grupo de Gestión del Talento Humano presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2020 que consta de una descripción y análisis del marco normativo aplicable, el diagnóstico que recoge las conclusiones de las evaluaciones realizadas a la gestión del talento humano durante 2019 y el perfil sociodemográfico del equipo de trabajo; así como las dimensiones a trabajar y la descripción de las acciones puntuales con las que se busca cumplir los objetivos de bienestar laboral y reconocimiento dentro de la entidad. El plan se concreta en el listado de acciones, fechas y responsables que servirá de instrumento de seguimiento y control a su ejecución.

El grupo de gestión del talento humano agradece la participación de todos sus servidores y directivos en la evaluación preliminar y la construcción del presente plan.

## 2. Marco normativo

La formulación y ejecución del plan de bienestar laboral e incentivos se rige por las siguientes normas:

**Constitución política:** Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

**Ley 100 de 1993:** Seguridad Social Integral.

**Ley 489 de 1998 (Artículo 26):** *estímulos a los servidores públicos*

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

**Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

**Decreto 1083 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública modificado por los decretos **051 de 2017** y **684 de 2017**.

**Decreto 894 de 2017.** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.

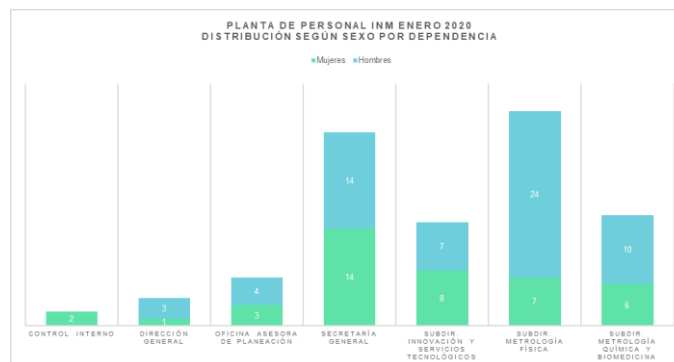
**Ley 1960 de 2019.** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

### 3. Diagnóstico de necesidades

El diagnóstico de necesidades para la gestión de bienestar e incentivos en el Instituto recoge la información resultante de los procesos evaluativos en aplicación de la normatividad vigente: DAFP con la matriz de gestión de talento humano, DANE con la encuesta de desempeño institucional; y la información propia de la entidad: perfil sociodemográfico, talleres internos de trabajo y encuestas de percepción propias.

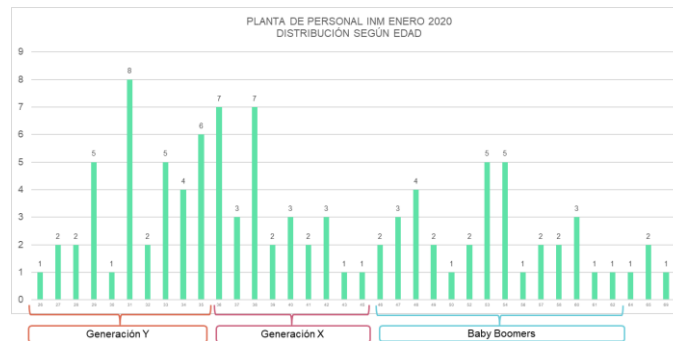
#### 3.1. Perfil sociodemográfico del talento humano

El INM cuenta con 103 servidores, la mayoría de ellos hombres (60%):



Fuente: Grupo Talento Humano INM

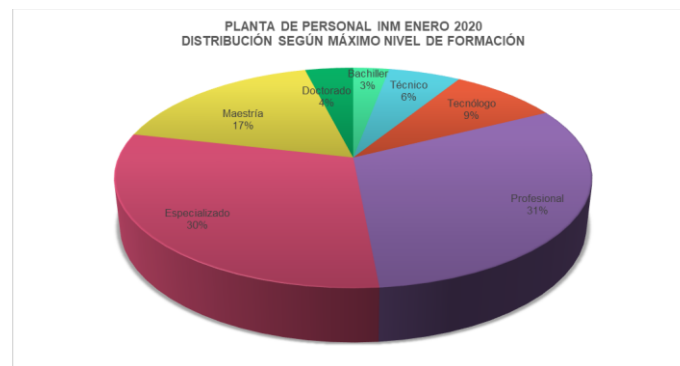
Respecto a la edad, el promedio es de 45 años, sin embargo, considerando que los gustos y preferencias en la realización de todo tipo de actividad varían con la edad, es necesario analizar la composición etaria por categorías. En este caso, nos acogeremos a la clasificación utilizada actualmente de manera popular<sup>1</sup> que se refiere a baby boomers (entre 46 y 60 años), generación X (36 a 45 años) y generación Y (23 a 35 años):



Fuente: Grupo Talento Humano INM

En el Instituto conviven de manera equilibrada los tres grupos de población, lo cual representa un reto aún mayor para la oferta de servicios y actividades de bienestar laboral y reconocimiento de incentivos. Este dato es fundamental para entender las expectativas de los servidores; sin embargo, es aún demasiado limitada, por lo que será necesario hacer una indagación más profunda sobre los gustos y preferencias, así como sobre las maneras de percibir y entender la información, a fin de mejorar la calidad de la comunicación entre servidores y la difusión de los asuntos clave de la Dirección.

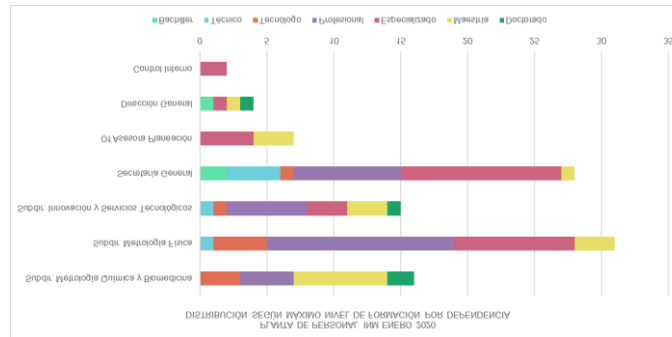
Según el máximo nivel educativo alcanzado, el 51% de la planta tiene formación de postgrado:



Fuente: Grupo Talento Humano INM

<sup>1</sup> Se consideran diferentes investigadores y profesionales de mercadeo como autores de estos términos, algunas investigaciones refieren el origen primario a los resultados de la investigación de Jane Deverson sobre las actitudes de las adolescentes británicas a las costumbres de la sociedad por considerarlas anticuadas y "pasadas de moda"; de donde resultaron películas, artículos en revistas y periódicos que fueron acuñando los términos y rangos de edad que aquí se utilizan.

Por dependencia, tienen mayor concentración altos niveles de formación en áreas misionales:



Fuente: Grupo Talento Humano INM

Estas distribuciones refuerzan la evidencia sobre la necesidad de generar opciones que atiendan la especificidad de las personas –y no de las áreas- y representan una oportunidad para generar encuentros que integren, de manera transversal, al conjunto de servidores.

### 3.2. Encuesta de percepción de planes

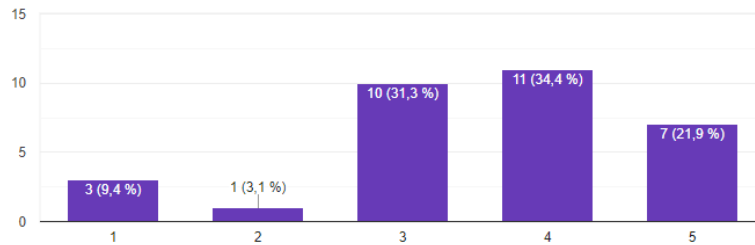
A finales del año 2019 se aplicó la encuesta de percepción de planes. Este instrumento constó de 8 ítems y tuvo como fin conocer la percepción de los servidores con respecto a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC y Plan de Bienestar Laboral e Incentivos en la misma vigencia 2019. La encuesta fue respondida por el 32% de los servidores.

Las principales conclusiones se resumen a continuación:

El 56% está altamente de acuerdo con la implementación del plan de bienestar laboral e incentivos

2. Esta de acuerdo con la implementación de nuestro Plan de Bienestar Laboral e Incentivos

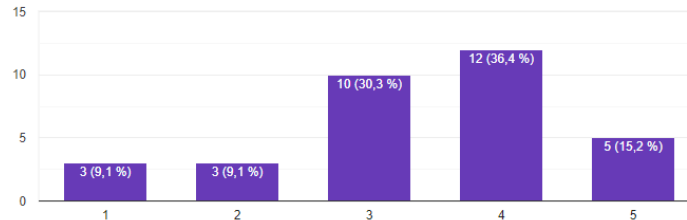
32 respuestas



El 51% está altamente de acuerdo con la afirmación de que el plan estuvo acorde a las necesidades y prioridades de los servidores de la Entidad

4. Nuestro Plan de Bienestar Laboral e Incentivos esta acorde a las necesidades y prioridades de los funcionarios de la Entidad.

33 respuestas



Así mismo se identificaron oportunidades de mejora:

Sobre incentivos:

- Incrementar el número y tipo de incentivos, estableciendo con anterioridad las reglas para su reconocimiento, dentro de las cuales se encuentren los índices de desempeño y logros resaltables
- No incluir, dentro de las condiciones para acceder al incentivo, exclusivamente la participación en jornadas de formación o capacitación

Sobre la participación de la familia e integración de equipos

- Realizar actividades para compartir tiempo con la familia y específicamente actividades para involucrar a los hijos de los servidores
- Buscar espacios para integración entre contratistas y servidores.
- Incrementar la participación de directivos y líderes en las actividades
- Generar espacios de diálogo con la alta dirección

Sobre las actividades realizadas:

- Mejorar la calidad y coordinación de las actividades
- Generar actividades que respondan más a los gustos y preferencias de las personas beneficiarias
- Buscar otras alternativas creativas para las actividades que se desee planear

Sobre deportes:

- Apoyar más los deportes
- Hacer torneos internos de ping- pong y/o ajedrez

### 3.3. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Se llevó a cabo la encuesta de clima y cultura organizacional el día 11 de septiembre de 2019, se contó con la participación de 80 servidores en las instalaciones del INM – auditorio quienes respondieron de manera electrónica. De otra parte 7 servidores respondieron de manera remota la encuesta que fue enviada por correo electrónico, para un total de 87 servidores.

Igualmente, se realizó la socialización de los resultados durante los días 18 y 19 de noviembre de 2019 por áreas con la participación de 52 colaboradores, de 104 convocados, con el fin de recoger observaciones y/o propuestas a fin de mejorar el porcentaje alcanzado.

En lo relacionado con bienestar laboral e incentivos se establecieron las siguientes oportunidades de mejora:

- Otorgar, como parte de los incentivos, tiempo de la jornada laboral libre en días relacionados con la familia: día del padre, día de la madre, día del niño, entre otros
- Mejorar la planeación y ejecución de los tiempos de compensación necesarios para tener días libres en el fin de año
- Mejorar los hábitos de puntualidad y efectividad en las reuniones
- Mejorar los esquemas de reconocimiento por buen desempeño
- Garantizar que la información llegue a todos los niveles de la entidad
- Fortalecer el hábito de “dar gracias”
- Ampliar o generar otros espacios físicos para actividades de bienestar en tiempos libres dentro de la entidad
- Generar incentivos para quienes realizan labores de auditoría interna en el marco del Sistema Integrado de Gestión
- Mejorar la programación de las actividades para garantizar la asistencia de todos los servidores

### 3.4. Encuesta de desempeño institucional realizada por el DANE

El 61 % de los servidores que respondieron la encuesta manifiestan que el plan de bienestar laboral es favorable. Los ítems con más baja calificación en este componente se relacionan con la efectividad de los reconocimientos e incentivos que se realizan a los empleados.

Es claramente un componente que se debe abordar de manera urgente en la entidad.

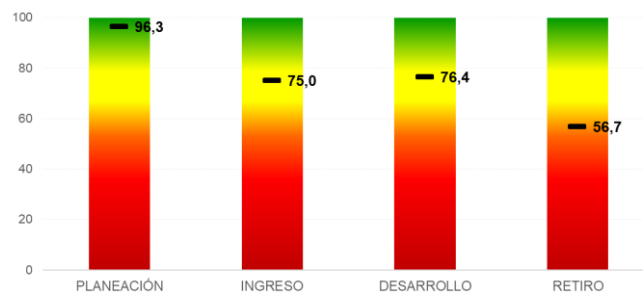
### 3.5. Matriz Estratégica de Talento Humano

Como parte del diagnóstico que sirve de base para la formulación del plan de bienestar, es necesario que la entidad contemple las actividades de gestión mínimas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- para el componente de talento



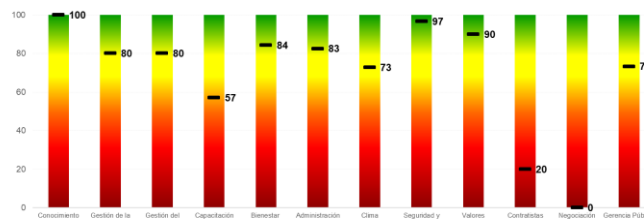
humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, educación en artes y artesanías, promoción de programas de vivienda, clima laboral, cambio organizacional, adaptación laboral, preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, cultura organizacional, programas de incentivos, trabajo en equipo, educación formal (primaria, secundaria y media superior) y desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.

La autoevaluación de la vigencia 2019 dio como resultado una calificación total de 79.3. Por componentes, la calificación es halonada por las actividades de gestión en planeación y desarrollo, y muestran necesidades de intervención en los componentes de ingreso y retiro:



Fuente: Grupo talento humano, matriz GETH autoevaluación 2019

Específicamente las actividades de bienestar del componente de desarrollo del talento humano resultan bien calificadas:



Fuente: Grupo talento humano, matriz GETH autoevaluación 2019

Finalmente, la autoevaluación arrojó bajas calificaciones en los ítems: educación en artes y artesanías, promoción de programas de vivienda, cambio organizacional y adaptación laboral. Resultó con baja calificación también el ítem de promoción de la educación formal (primaria, secundaria y media superior) que no se considera relevante dentro de esta entidad dado el nivel educativo alcanzado por los servidores beneficiarios del plan de bienestar. Sin embargo, sí es necesario incluir acciones relacionadas con los demás ítems de menor calificación.

Esta evaluación pone de presente la necesidad de abordar, entre otras, la ruta para “implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar”.

### 3.6. Talleres Experienciales – abril de 2019<sup>2</sup>

Dentro de las acciones de apoyo al talento humano, se realizaron talleres que ponen en evidencia las siguientes oportunidades de mejora:

- Promover en el personal mejores actitudes hacia actividades lúdicas y de recreación e integración.
- Mejorar las habilidades de comunicación al interior de los grupos de trabajo.
- Formar competencias en gestión del cambio.
- Mejorar los comportamientos asociados a cultura de servicio, específicamente los de saludar, despedirse, dar las gracias, pedir el favor, sonreír, entre otros.
- Fomentar sentido de pertenencia a la institución.
- Mejorar las competencias para el trabajo en equipo.

En resumen, las principales oportunidades de mejora y áreas de intervención sobre el bienestar laboral están relacionadas con:

- La necesidad de conocer más y mejor a cada uno de los servidores para generar una oferta más pertinente de servicios de bienestar e incentivos.
- Un esquema de incentivos que reconozca y promueva el logro alineado con la visión estratégica de la entidad y su rol como centro de investigación.
- La realización de actividades para los hijos de los servidores, que permitan su familiaridad con el lugar de trabajo de sus padres.
- Renovar la oferta de actividades de bienestar haciéndola más pertinente y efectiva.

## 4. Objetivos

Este plan tiene como objetivo general:

Propiciar un ambiente de desarrollo integral de los servidores que conduzca a una mejor calidad de vida y clima organizacional que se traduzcan en motivación, actitud de servicio y calidez humana para el cumplimiento efectivo de sus funciones.

Se espera cumplirlo a través del logro de los siguientes objetivos específicos:

- Generar un esquema de incentivos que fomente la orientación al logro y la actitud de servicio
- 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 recreativo, deportivo y cultural de los servidores y su grupo familiar.

<sup>2</sup> Grupo gestión del talento humano, informe elaborado por Diana Cristina Henríquez R.

- Promover espacios de encuentro e integración para el fortalecimiento de equipos de trabajo
- Contribuir con la preparación física y emocional para el retiro de la entidad, de los servidores cercanos al cumplimiento de requisitos para la pensión
- Promover, a través de cada actividad del plan, la aprehensión y apropiación de los valores institucionales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, vocación, servicio público y confianza.

## 5. Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, todos los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología y sus familias.

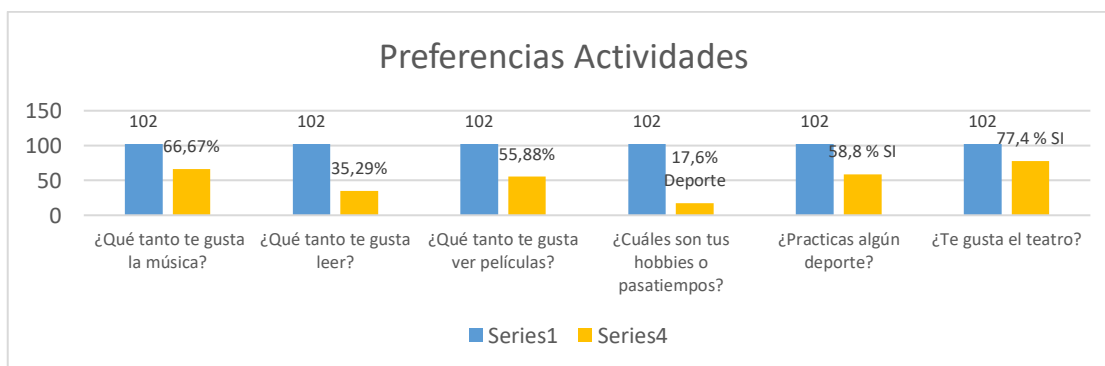
## 6. Etapas del plan de trabajo

Para la ejecución de actividades del presente plan de bienestar e incentivos se deberán surtir las siguientes etapas:

### 6.1. Segmentación de personal

La percepción de que la oferta de servicios de bienestar es pertinente depende del grado en que las acciones desarrolladas satisfacen las expectativas de las personas, por tanto, el punto de partida es conocer las características de gustos y preferencias de los servidores, identificando grupos de servidores similares entre sí, y distintos de los demás. Esto permite definir estrategias diferenciadas para cada grupo, respondiendo de manera más personalizada.

Para obtener esta información se aplicó el cuestionario de conocimiento “Talento Humano Quiere Conocer aún más”, identificando las actividades de preferencia de los servidores, así:



Fuente: Grupo talento humano, Cuestionario de conocimiento “Talento Humano Quiere Conocer Aún Mas”

El cuestionario aplicado, arroja porcentajes bajos en actividades deportivas al hablar de sus hobbies dando un porcentaje del 17,6%, apuntando más a actividades culturales, como, el teatro, el cine, la música. Si bien el 58,8% practica algún deporte, la distribución de las preferencias deportivas es muy amplia, es por esto que para la presente vigencia se realiza una definición de oferta diferenciada por segmentos, para cada actividad del plan de bienestar aprobado, de tal forma que los servidores puedan elegir de las diferentes actividades la que sea de su preferencia; estas se dispondrán en la plataforma “Bienestar a la Medida” con un puntaje que podrán utilizar de acuerdo a sus gustos y necesidades.

## 6.2. Ejecución

La ejecución se refiere a la realización de actividades según el cronograma aprobado por el CIGD, para la que será necesario contar con:

- Contrato con la caja de compensación familiar como ejecutor de las actividades aquí contempladas y que se articulen con las acciones propias de reinversión a los servidores afiliados.
- Trabajo articulado con el área de comunicaciones para la generación y realización de actividades estratégicas comunicativas, piezas, medios y canales pertinentes según el perfil que se identifique a través del cuestionario de conocimiento del cliente interno. Incluye registro fotográfico y audiovisual en el cubrimiento de eventos y material de apoyo para su realización.
- Un profesional líder de la ejecución, seguimiento y control del plan de bienestar como apoyo al Grupo de Gestión de Talento Humano en el Instituto con dedicación exclusiva a la ejecución de este plan.
- Persona o equipo de asesores expertos en diseño y realización de actividades lúdicas y desarrollo del talento humano que, junto con el Grupo de Gestión de Talento Humano, diseñen y desarrollen programas, tácticas y material de apoyo a este plan.
- Gestión con entidades y empresas que, sin costo adicional para la entidad, permitan mejorar la oferta de beneficios para los servidores.

Las actividades se ejecutarán, según la población objetivo, para la totalidad de servidores, para segmentos de servidores o de manera individual por necesidades especiales del servicio.

## 6.3. Seguimiento

Con base en el plan aprobado y contando con un líder, se deberán realizar las siguientes actividades para garantizar el éxito en la ejecución:

- Definición del cronograma específico.
- Reunión semanal en el Grupo de Gestión de Talento Humano para control preventivo de hitos futuros, esto es, revisar las actividades programadas para la siguiente semana y

acordar las acciones necesarias para garantizar su realización con responsables, fechas y alcances.

- Reunión mensual de informe de ejecución con el Secretario General, incluye la revisión de la programación del siguiente mes para efectuar los ajustes del caso.
- Evaluación de cada actividad realizada, cuyos resultados deberán ser presentados durante la evaluación mensual con el Secretario General.

Toda actividad, reunión o decisión que se tome deberá estar documentada en un correo dirigido a los intervinientes y es responsabilidad del profesional líder de ejecución garantizar que así ocurra.

Entre las formas de registro previstas se encuentran:

Registro de asistencia. Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones del INM.

Registro de la evaluación inmediata de la actividad: Una vez finalicen las actividades de Bienestar Laboral e Incentivos que requieren presupuesto, se enviará a los participantes el formato de Evaluación de Actividades de Bienestar Laboral, a través de correo para que se diligencie de manera digital.

Registros Fotográficos. Se realizará registro fotográfico de las actividades realizadas en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos a fin de evidenciar la participación y la realización de las actividades programadas en el cronograma de ejecución.

## 7. Áreas de intervención

El programa se orienta a tres áreas integradoras compuestas por actividades de gestión que se enmarcan en la calidad de vida laboral y la protección y servicios sociales: desarrollo personal y social, clima y cultura organizacional y plan de incentivos.



A continuación, se realiza una descripción de las actividades previstas para cada área:

## 7.1. Desarrollo personal y social

Agrupar las actividades orientadas a promover y mantener un buen estado de salud físico y mental del individuo, así como su interacción con compañeros de trabajo y familiares.

### 7.1.1. Apoyo a la práctica deportiva

- Participación en los Juegos Deportivos de Integración de los Servidores Públicos 2020.
- Bici-Usuarios: En cumplimiento de la Circular 004 de 2017, se incentivará a los servidores para aumentar el uso de la bicicleta y se establecen condiciones para recibir como incentivo medio día laboral remunerado.

### 7.1.2. Fomento a la participación en prácticas recreativas y culturales

- Diseño y realización de actividades lúdicas y divertidas que apoyen las campañas de:
  - o Vocación de Servicio Público – Servicio al cliente interno.
  - o Respeto: saludar, pedir “por favor” y agradecer.
  - o Confianza: basada en la integridad personal propia.
- Torneo de bolos: Actividad de integración y esparcimiento para los servidores de la entidad, con el fin de promover el trabajo en equipo.

- Vacaciones Recreativas: Actividad dirigida a los hijos de los servidores con edades de 5 años hasta 12 años.
- Actividad de cierre de año: Actividad para reporte de resultados institucionales, reconocimiento y agradecimiento a los servidores públicos y fortalecimiento de valores institucionales, basada en gamificación y lúdica. Se definen con base en el conocimiento de perfiles, gustos y preferencias de los servidores.
- Conmemoración de fechas específicas:
  - o Día de la mujer, día del hombre, día del niño (para los hijos de los servidores con edades comprendidas entre los 0 a 12 años en compañía de sus padres), día de cumpleaños.
- Fomento al valor agregado en la gestión pública:
  - o Día del Servidor Público: Actividad lúdica que pretende crear conciencia, exaltar la labor del servidor público y motivar el papel importante que juega en el País y en el INM.
  - o Día del Asistente Administrativo: Actividad de exaltación a las funcionarias que realizan actividades asistenciales en el INM.
  - o Día del profesional según área de conocimiento relevante: químico, físico, abogado, contador, ingeniero, administrador público, etc.
- Bienestar a la medida: Es una herramienta digital que permitirá a los servidores tener una oferta diferente, con más actividades disponibles, donde podrán seleccionar de manera personalizada los beneficios de bienestar de su interés y gusto.

### 7.1.3. Entorno Laboral Saludable y Prevención de la Salud

- Diseño y ejecución del Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Campaña “autocuidado: métricas de la buena salud” basados en resultados de exámenes médicos ocupacionales se generarán mensajes y jornadas que fomenten alcanzar índices de salud física y mental.
- Oferta de actividades intramurales que se definirán con base en el conocimiento de perfiles, gustos y preferencias de los servidores.
- Plan complementario de salud. Línea de apoyo a servidores de carrera incorporados desde la SIC. Incluye promoción de beneficios de la Caja de Compensación Familiar Compensar en forma de descuentos para acceso a programas de atención complementaria en salud para la totalidad de servidores afiliados.

#### 7.1.4. Educación y Vivienda

- Gestionar y presentar la oferta del Fondo Nacional del Ahorro para créditos hipotecarios y de educación formal a todos los servidores.
- Gestionar y presentar oferta de Educación Superior para becas y créditos con énfasis en las áreas del conocimiento requeridas en el Instituto.
- Gestionar y presentar la oferta de la Caja de Compensación Familiar para proyectos de vivienda y de educación formal, artística y recreativa.
- Gestionar y presentar la oferta del Programa SERVIMOS del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Gestionar la identificación de talentos entre los servidores y promover su participación para la oferta de talleres de formación artística: Actividad que se realiza con la intención, que aquellos servidores tengan habilidades artísticas puedan transmitir y enseñar técnicas de aplicación sobre alguna formación artística.

#### 7.2. Clima y Cultura Organizacional

Agrupar las actividades orientadas al logro de una cultura organizacional que revele los valores institucionales de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, vocación de servicio público y confianza; así como al mantenimiento de relaciones adecuadas de trabajo que generen un ambiente laboral propicio para la productividad, la generación de valor agregado al país y el retiro de la entidad en condiciones de dignidad y orientado al desarrollo personal y profesional.

##### 7.2.1. Cambio Organizacional y Adaptación Laboral

- Actividades de Adaptación Laboral, que permitan a los servidores adecuarse a una nueva estructura organizacional o reubicación de dependencia.
- Actividades que fortalezcan las competencias de los individuos para su movilidad laboral al interior de la entidad y con el fin de mejorar los indicadores de la entidad en cuanto a registro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, se promoverán medidas para garantizar la actualización de hojas de vida y soportes en la plataforma definida para ello.

##### 7.2.2. Desvinculación Asistida - Preparación para los pre-pensionados

- Generación de una cultura de preparación para el retiro dirigida a los servidores pre-pensionados, basada en métricas de la historia laboral para la pensión:
  - o Sensibilización general



- Conferencias formativas
  - Asesorías personalizadas
  - Reconocimiento y agradecimiento por la trayectoria laboral.
  - De igual manera al personal desvinculado por pensión, proceso de reestructuración, terminación de nombramiento en provisionalidad por concurso de méritos se realizará apoyo socio laboral y emocional.
- Actividad de diálogo de saberes con la Academia. Se realizará la gestión necesaria para lograr el levantamiento de información para la recuperación de los saberes de historia y tradición de la entidad (recuperación de conocimientos y experiencias de los servidores que han participado desde la constitución del Instituto y sus primeros años de operación, hasta la fecha).

### 7.2.3. Valores y cultura organizacional

Con el fin de fortalecer los valores institucionales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, vocación de servicio público y confianza se propone:

- Desarrollo de campañas, basadas en gamificación, que se ejecuten de manera consecutiva a lo largo del año:
  - Vocación de Servicio Público - Servicio al cliente interno.
  - Respeto: saludar, pedir “por favor” y agradecer.
  - Confianza: basada en la integridad personal propia.
- Diálogo con directivos - Conéctate. Espacio de diálogo controlado, con metodología de trabajo, para escuchar y retroalimentar al personal que desee participar.
- Fomento del valor agregado en la gestión pública: A través de mensajes de motivación y actividades lúdicas se buscará transmitir el valor de la contribución que cada servidores y el equipo de trabajo hacen al cumplimiento de los objetivos, misión y visión institucionales:
  - Día del servidor público.
  - Día del asistente.
  - Día del profesional según área de conocimiento relevante: químico, físico, abogado, contador, ingeniero, administrador público, etc.

### 7.3. Plan de Incentivos

El plan de incentivos agrupa actividades orientadas al reconocimiento por la labor realizada en condiciones de excelencia, con logros específicos que contribuyen al cumplimiento de la misión institucional y acerquen a la visión de largo plazo; así mismo busca premiar los comportamientos deseados como apoyo al fortalecimiento de la cultura y clima organizacional.

### 7.3.1. Programa de incentivos

Se otorgarán 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 del Instituto:

- Incentivos no pecuniarios para:
  - o Mejor empleado de carrera de la entidad
  - o Mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico
  - o Mejor gerente público de la entidad
  - o Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad
  
- Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo que planteen e implanten proyectos en 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 y que para la vigencia 2020 podrá ser el desarrollo de un proyecto que mejore la gestión del Instituto en cualquiera de sus áreas.

### 7.3.2. Reconocimiento a la trayectoria y al valor agregado

- Se hará entrega de un incentivo simbólico no pecuniario (material educativo institucional, y/o medalla conmemorativa) o día remunerado, en los siguientes casos:
  - o Reconocimiento a servidores que cumplan 5 años o más en el Instituto.
  - o Reconocimiento a quienes se desvinculan.
  - o Reconocimiento por logros específicos que aportan valor al plan estratégico del Instituto.
  - o Reconocimiento por evaluación de desempeño sobresaliente.
  
- Valera emocional. Es un beneficio adicional donde el servidor podrá disfrutar de días remunerados por evaluación de desempeño en nivel Sobresaliente, por cumpleaños y el día de la familia, un día por semestre.

## 8. Presupuesto

El plan contará con un presupuesto total de \$135.666.041, distribuidos de la siguiente manera:

Funcionamiento: \$ \$85.666.041

Inversión: \$50.000.000

## 9. Cronograma:

Cronograma de Actividades Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2020							
Área de intervención		Actividad	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre VI	
Calidad de vida laboral y Protección de Servicios Sociales	Apoyo a la práctica deportiva	1 Juegos Deportivos de Integración de los Servidores Públicos 2020.			50%	50%	
		2 Bici-Usuarios.	25%	25%	25%	25%	
	Fomento a la participación en prácticas recreativas y culturales	3 Actividades lúdicas Vocación servicio público - Servicio al cliente interno, respeto (saludar, pedir por favor y agradecer) y confianza.	25%	25%	25%	25%	
		4 Torneo de Bolos.			100%		
		5 Vacaciones Recreativas.				100%	
		6 Actividad de cierre de año.				100%	
		7 Conmemoración de fechas específicas (Día de la mujer, día del hombre, día del niño, día de cumpleaños).	25%	25%	25%	25%	
		8 Fomento al valor agregado en la gestión pública (día del servidor público, día del asistente administrativo, día del profesional).	25%	25%	25%	25%	
		9 Bienestar a la medida.			50%	50%	
	Entorno saludable y prevención de la salud	10 Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	25%	25%	25%	25%	
		11 Campaña "autocuidado: métricas de la buena salud".			100%		
		12 Oferta de actividades intramurales.			50%	50%	
		13 Plan complementario de salud.	25%	25%	25%	25%	
	Educación y vivienda	14 Oferta Fondo Nacional del Ahorro.	25%	25%	25%	25%	
		15 Oferta de Educación Superior.	25%	25%	25%	25%	
		16 Oferta de la Caja de Compensación Familiar.	25%	25%	25%	25%	
		17 Oferta del Programa SERVIMOS.	25%	25%	25%	25%	
		18 Identificación de talentos entre los funcionarios y promover su participación para la oferta de talleres de formación artística.			100%		
	Clima y Cultura Organizacional	Cambio organizacional y adaptación laboral	19 Actividades de adaptación laboral.			100%	
			20 Actividades que fortalezcan las competencias de los individuos para su movilidad laboral al interior de la entidad.			50%	50%
		Desvinculación asistida - Preparación para los prepensionados	21 Generación de una cultura de preparación para el retiro dirigida a todos los funcionarios.(prepensionados).			100%	
			22 Actividad de diálogo de saberes con la Academia.			100%	
		Valores y cultura organizacional	23 Desarrollo de campañas, basadas en gamificación Vocación de servicio público-cliente interno, respeto (saludar, pedir por favor y agradecer) y confianza.	25%	25%	25%	25%
			24 Diálogo con directivos.		50%	50%	
			25 Fomento del valor agregado en la gestión pública.	25%	25%	25%	25%
		Programa de Incentivos	26 Incentivos no pecuniarios (Mejor empleado de carrera de la entidad, Mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, Mejor gerente público de la entidad, Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad)	25%	25%	25%	25%
			27 Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.	100%			
		Reconocimiento a la trayectoria y al valor agregado.	28 Incentivo simbólico no pecuniario (material educativo institucional y/o medalla conmemorativa) funcionarios que cumplen 5 años o más en el Instituto, a quienes se desvinculan, por logros específicos que aportan valor al plan estratégico del Instituto, por evaluación de desempeño sobresaliente.	25%	25%	25%	25%
			29 Valera emocional.			50%	50%
Total Actividades		29					

Secretaría General - Grupo de Gestión de Talento Humano  
Aprobó: CIGD Acta No. 08 de 2020.

