

Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2022

Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano

Instituto Nacional de Metrología

Mayo de 2022

Bogotá D. C.



Contenido

1. Introducción.....	4
2. Marco normativo.....	4
3. Diagnóstico de necesidades.....	5
3.1. Perfil sociodemográfico del talento humano.....	5
3.2. Encuesta de percepción de planes.....	8
3.3. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.....	9
3.4. Encuesta de desempeño institucional realizada por el DANE.....	10
3.5. Matriz Estratégica de Talento Humano.....	10
3.6. Programa Nacional de Bienestar.....	13
4. Objetivos.....	13
5. Beneficiarios.....	14
6. Etapas del plan de trabajo.....	14
6.1. Segmentación de personal.....	14
6.2. Ejecución.....	16
6.3. Seguimiento.....	16
7. Intervención.....	17
7.1. Equilibrio Psicosocial.....	18
7.1.1. Factores psicosociales.....	18
7.1.2. Equilibrio vida laboral y familiar.....	18
7.1.3. Calidad de vida laboral.....	19
7.2. Salud mental.....	19
7.2.1. Higiene mental.....	19
7.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.....	19
7.3. Convivencia social.....	20
7.3.1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.....	20
7.3.2. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.....	20
7.4. Alianzas Interinstitucionales.....	20
7.4.1. Coordinación Interinstitucional.....	20
7.5. Alianzas Interinstitucionales.....	20
7.5.1. Creación de cultura digital para el bienestar.....	21

7.5.2. Analítica de datos para el bienestar **¡Error! Marcador no definido.**

7.5.3. Creación de ecosistemas digitales **¡Error! Marcador no definido.**

8. Presupuesto 21

9. Cronograma: 22

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 metroológicas 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 su talento humano, 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 Laboral e Incentivos.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para el Instituto Nacional de Metrología tiene como objetivo propiciar un ambiente laboral positivo para los servidores y exaltar la labor que realizan, a través de diversos espacios y actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida y clima organizacional que se traduzcan en motivación, actitud de servicio, sentido de pertenencia 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 2022 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 2021 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, enmarcado en los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022, del DAFP, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”.

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, junto con las políticas de Bienestar Social.

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.

Ley 909 de 2004. Título 10: Sistemas de Estímulos.

Decreto 1083 de 2015. 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.

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”.

Resolución No. 069 de 2019: Se establecen los parámetros para formular el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología

Guía de estímulos para los servidores públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 2018.

Programa Nacional de Bienestar: “Servidores saludables, entidades sostenibles”. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 2020.

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 del Talento Humano, DANE con la encuesta de desempeño institucional; y la información propia de la entidad: perfil sociodemográfico y encuesta de percepción.

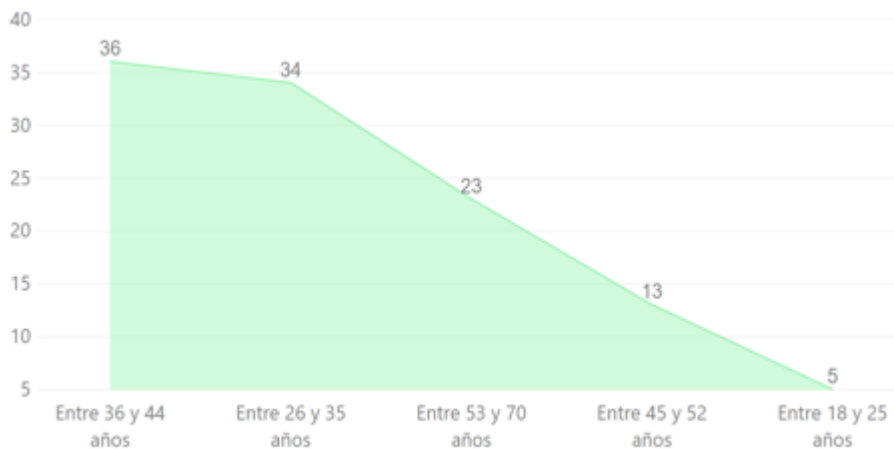
3.1. Perfil sociodemográfico del talento humano

El INM cierra el año 2021 con 124 servidores, la mayoría de ellos hombres:



Identidad de género

Respecto a la edad, la mayoría de los servidores se encuentran entre los 35 y 44 años de edad, 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 acogemos a la clasificación utilizada actualmente de manera popular¹ que se refiere a baby boomers (entre 45 y 70 años), generación X (36 a 44 años) y generación Y (18 a 35 años):



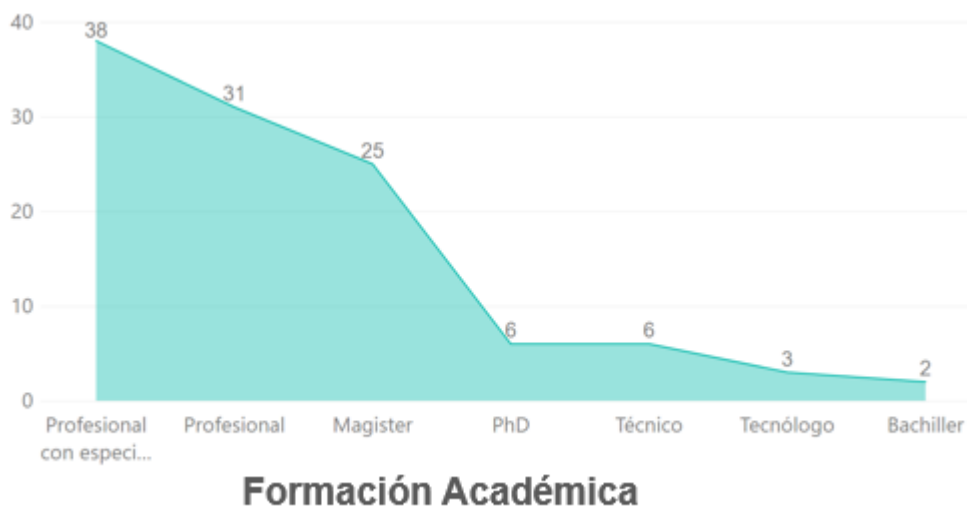
Rango de Edad

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; así como las maneras de

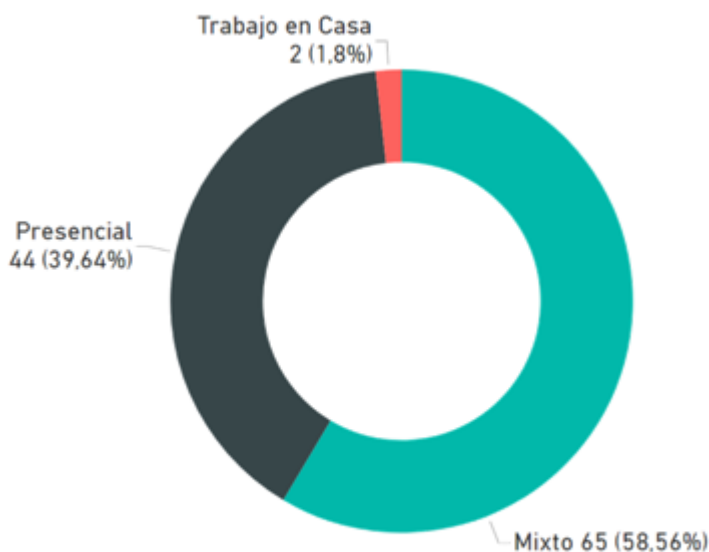
¹ Se consideran diferentes investigadores y profesionales de mercadeo como autores de estos términos, algunas investigaciones refieren el origen primario a los resultados de la investigación de Jane Deverson sobre las actitudes de las adolescentes británicas a las costumbres de la sociedad por considerarlas 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.

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 62% de la planta tiene formación de postgrado:

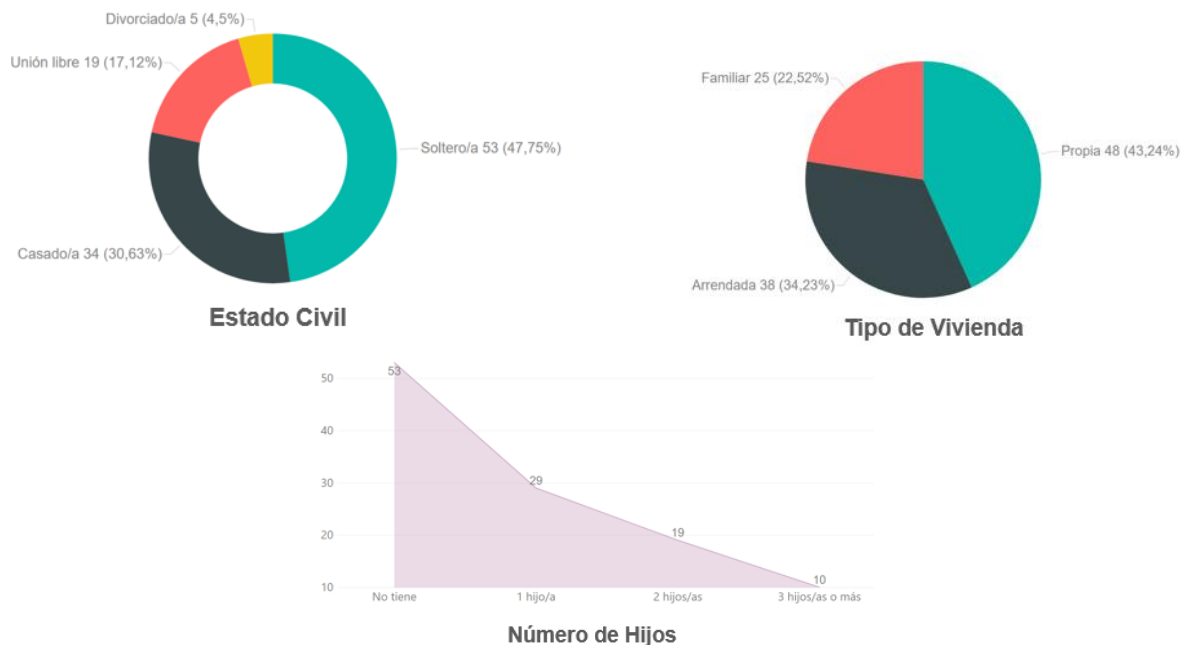


Teniendo en cuenta la modalidad de trabajo, se puede evidenciar que el 59%, se encuentra de manera aleatoria:



Modalidad de Trabajo

Encontramos también variables significativas como es que el 48% de la población es soltero/a, el 48% no tiene hijos y el 57% vive en arriendo o familiar.

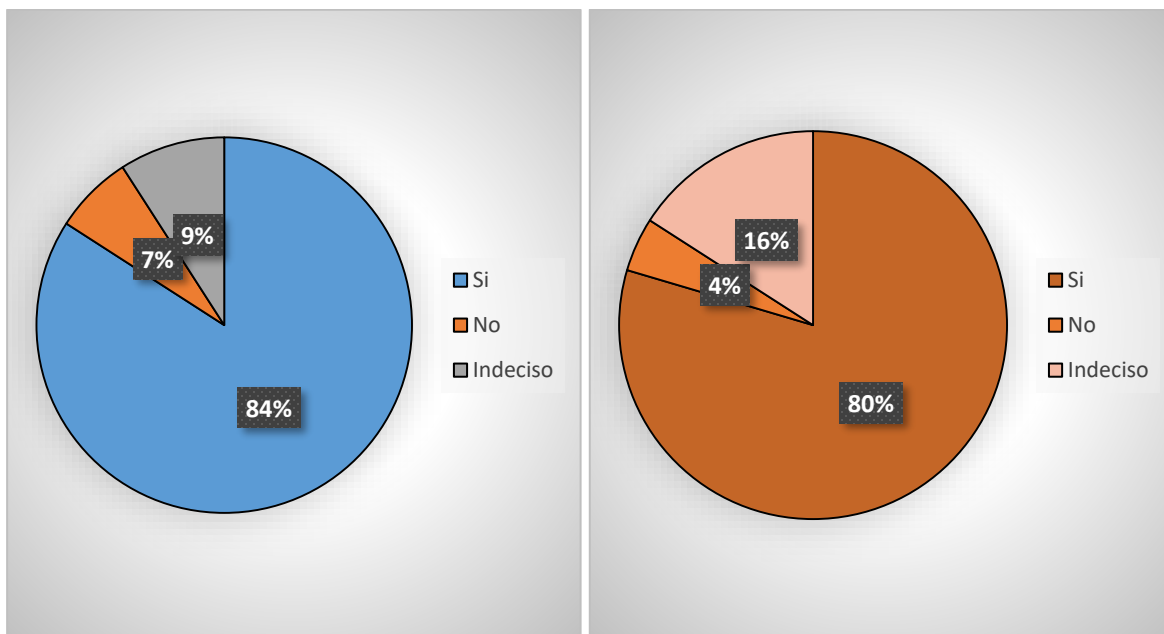


Lo anterior, refuerza la evidencia sobre la necesidad de generar opciones que atiendan la especificidad de las personas y representan una oportunidad para generar encuentros que integren, de manera transversal, al conjunto de servidores y sus familias.

3.2. Encuesta de percepción de planes

En cuanto a la Encuesta de Percepción realizada en la vigencia 2021, podemos concluir:

- No se cuenta con la voluntad de colaboración por parte de los servidores, solo 44 diligenciaron la encuesta.
- El 84% de los encuestados están de acuerdo con la implementación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos y el 80% considera que está acorde a sus necesidades, presentándose algunas observaciones importantes como:
Aumentar el presupuesto.
Socializar la plataforma de bienestar a la medida y el uso de cada una de las categorías.
Socializar el plan al personal nuevo y darle a conocer todos sus beneficios.



3.3. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Se llevó a cabo de manera virtual la encuesta clima y cultura organizacional entre el 21 de octubre y el 3 de noviembre de 2021, donde se contó con la participación de 111 servidores, logrando una cobertura del 96.52%.

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

Una nueva era: Incluye aspectos como un liderazgo más activo en el que haya mayor cercanía de los directivos y jefes con los colaboradores. Debido al cambio de administración algunos colaboradores conocen la nueva subdirección o no tienen claridad sobre el rol de los nuevos líderes, así mismo, surge la necesidad de conocer los objetivos y misiones que tendrá esta nueva etapa.

Reconocimiento: Se refiere a la importancia de resaltar el buen desempeño, así como el trabajo y esfuerzo realizado por los colaboradores más antiguos durante la antigua administración, y el entusiasmo y aportes de los más nuevos, propiciando a su vez opciones de desarrollo, crecimiento y ascenso por meritocracia dentro del INM.

Todos somos parte del mismo equipo: Se incluyen aspectos sobre la necesidad de realizar actividades de bienestar que permitan integrar las diferentes dependencias, para generar un trabajo más articulado y con responsabilidad por las necesidades de todas las áreas.

Somos servidores públicos: Incluye comentarios que resaltan la necesidad de entrenar habilidades blandas (empatía, servicio y comunicación), ya que se ha dado mayor importancia al rendimiento y cumplimiento de resultados que al desarrollo de habilidades interpersonales.

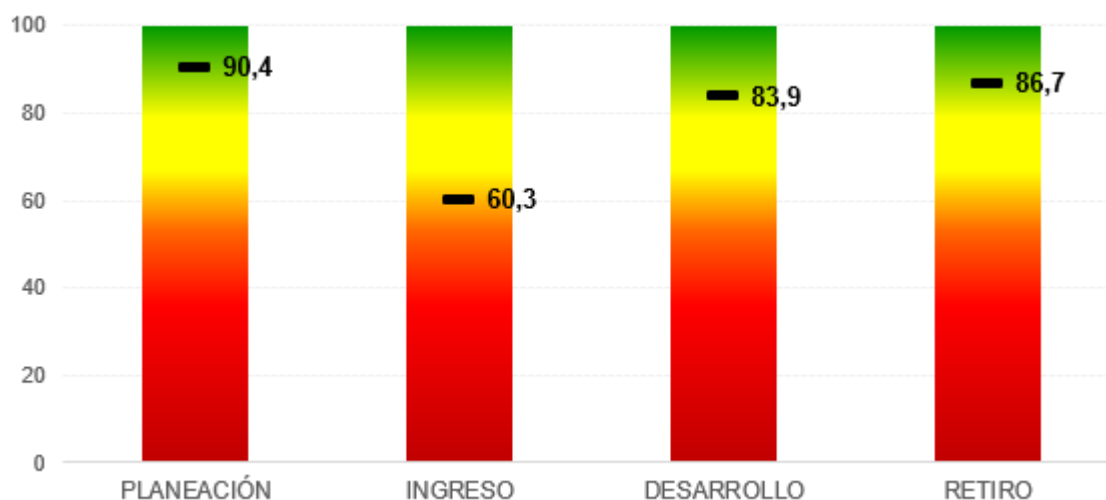
3.4. Encuesta de desempeño institucional realizada por el DANE

El 61 % de los servidores que respondieron la encuesta en el año 2020 manifiestan que el plan de bienestar laboral es favorable o totalmente favorable. Los ítems con más baja calificación en este componente se relacionan con teletrabajo y los reconocimientos e incentivos que se realizan a los empleados.

3.5. Matriz Estratégica de Talento Humano

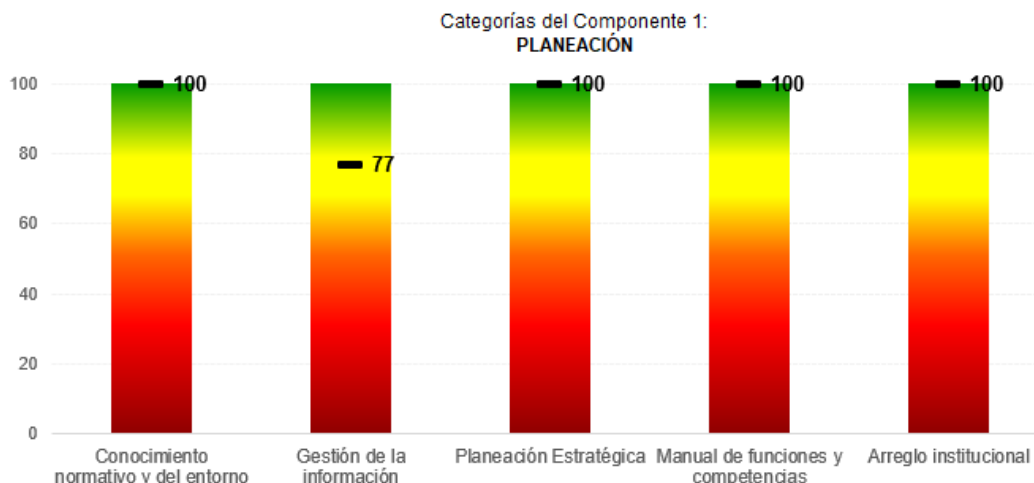
Como parte del diagnóstico que sirve de base para la formulación del plan de bienestar, es necesario que la entidad contemple las actividades de gestión mínimas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– para el componente de talento humano del Modelo Integrado de Planeación 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 2021 dio como resultado una calificación total de 83%. Por componentes, la calificación es visible por las actividades de gestión en planeación, desarrollo y retiro, se debe trabajar arduamente en el componente de ingreso para obtener una mejora continua.

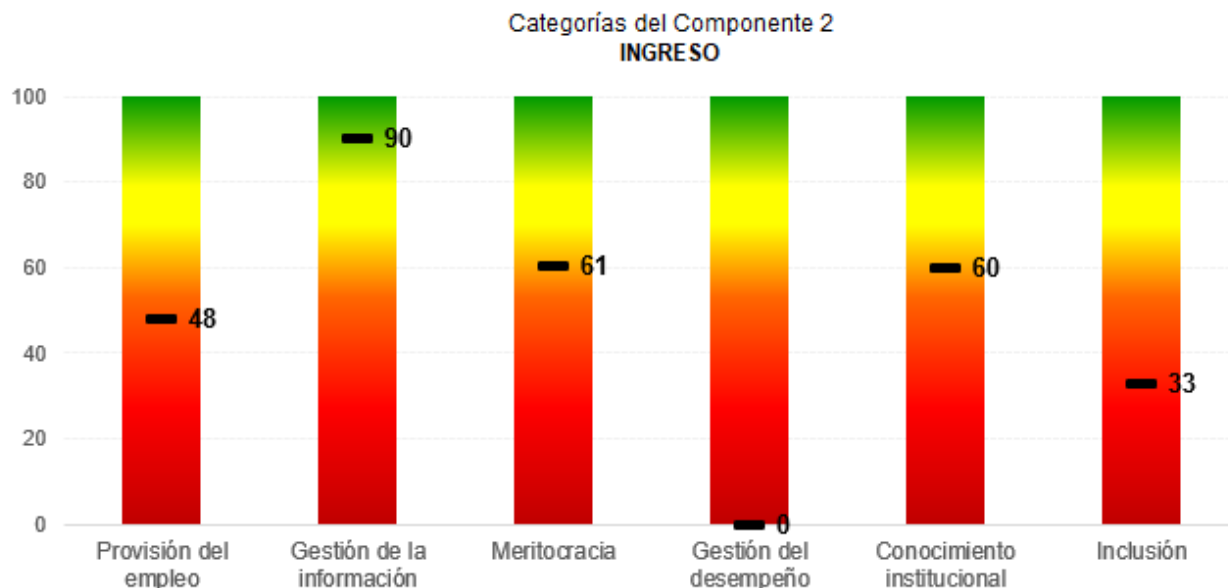


Analizando cada una de las categorías encontramos lo siguiente:

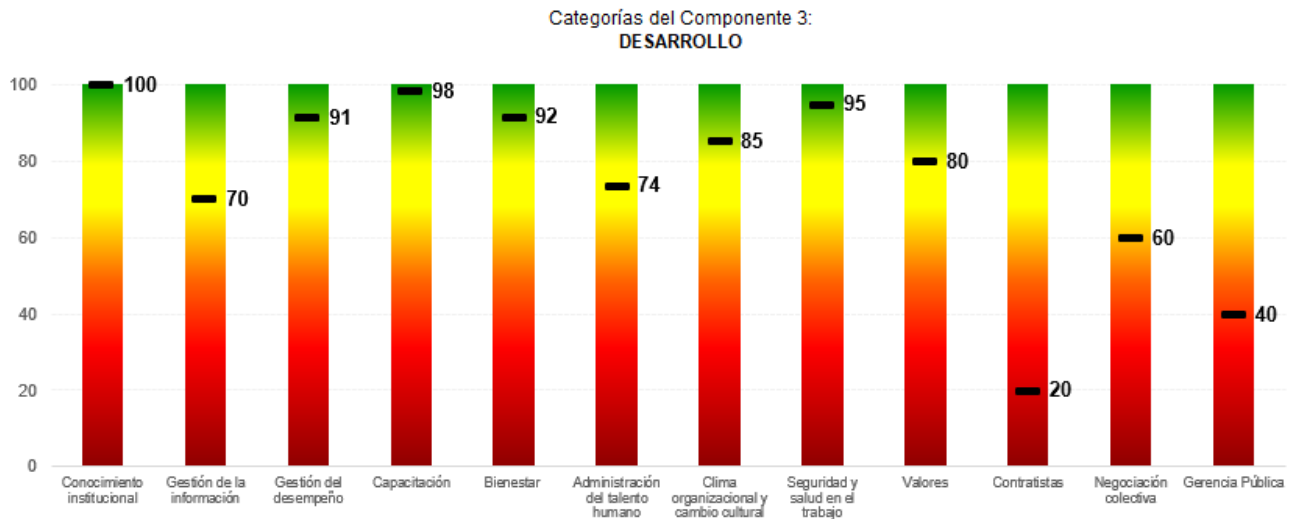
Planeación: El ítem de intervención es el de Gestión de la Información.



Ingreso: Los ítems de intervención están relacionados con provisión del empleo, meritocracia, gestión del desempeño, conocimiento institucional e inclusión.

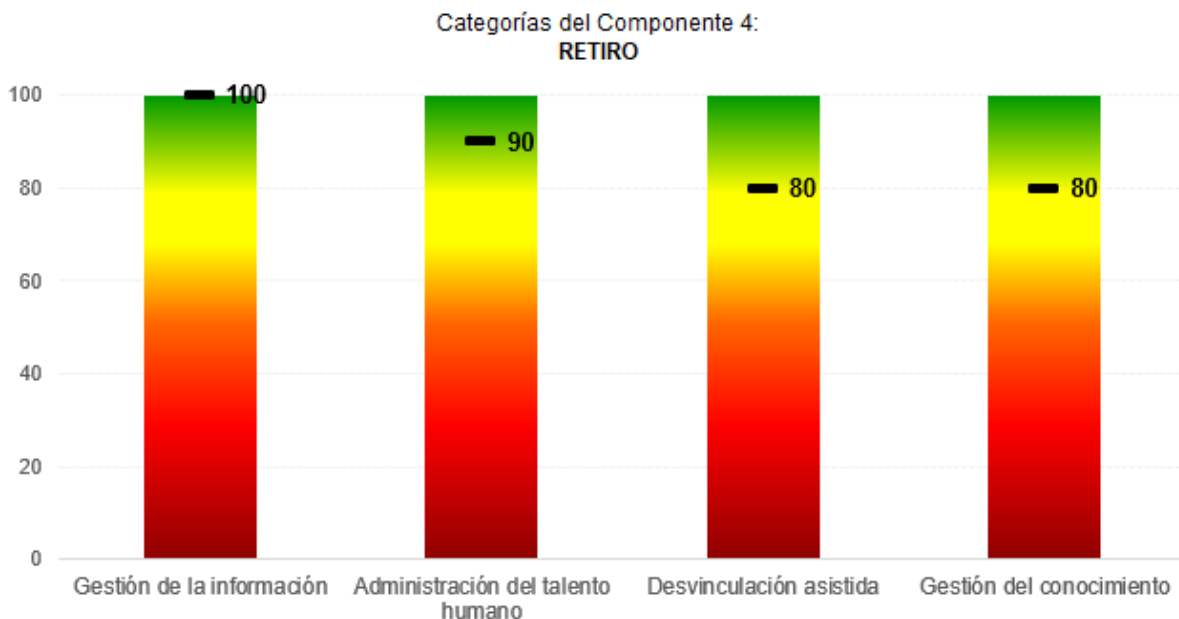


Desarrollo: Los ítems de intervención están relacionados con gestión de la información, administración del talento humano, contratistas, negociación colectiva y gerencia pública.

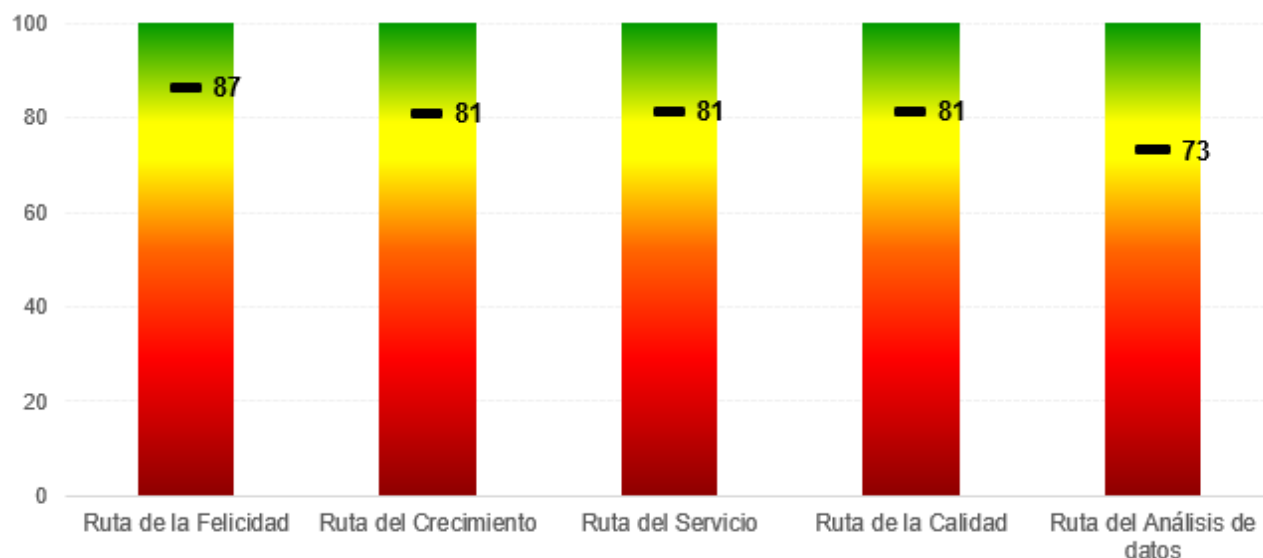


En lo referente a bienestar, el porcentaje es del 92%, lo que indica que en términos generales la entidad propende un ambiente laboral integral orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones, niveles de satisfacción y, nivel de vida de sus empleados y sus familias.

Retiro: Los ítems a mejorar están relacionados con las desvinculación asistida y gestión del conocimiento.



Finalmente, la evaluación indica la necesidad de abordar, la RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS para “entender a las personas a través del uso de los datos”, es decir, incrementar los esfuerzos en inclusión y gestión del desempeño.



3.6. Programa Nacional de Bienestar

Teniendo en cuenta las exigencias de un mundo en constante cambio y los recientes retos presentados en virtud de la pandemia ocasionada por el COVID-19; las entidades estamos obligadas a evolucionar tecnológicamente a través de cambios significativos de adaptación presencial y virtual, es decir, desarrollar nuevas prácticas de administración pública que orienten a que como sociedad actuemos de manera inteligente, responsable, proactiva y autónoma.

Los programas de bienestar, entonces, están llamados a renovarse y plantear nuevas alternativas apoyadas en herramientas virtuales sin dejar de lado el vínculo socioemocional del trabajador remoto o teletrabajador con su entidad, mantenerlo motivado, comprometido y productivo, incluyendo aquellas acciones orientadas a prevenir riesgos a la salud física y mental.

Para ello se trabajarán los 5 ejes propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP: Equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y como eje transversal la transformación digital.

4. Objetivos

Este plan tiene como objetivo general:

Generar estrategias para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del INM y sus familias a través de actividades de esparcimiento, integración y formación desde el SER, con el fin de aumentar la motivación, la actitud de servicio y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

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

- Generar un esquema de incentivos y reconocimientos que fomente la orientación al logro y la actitud de servicio.
- Contribuir, a través de acciones 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.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, vocación, servicio público y confianza; en función de una cultura de servicio que genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

5. Beneficiarios

Las actividades establecidas dentro del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, están dirigidas a los servidores públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM y sus familias.

Las actividades relacionadas con incentivos están dirigidas a los servidores con derechos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad.

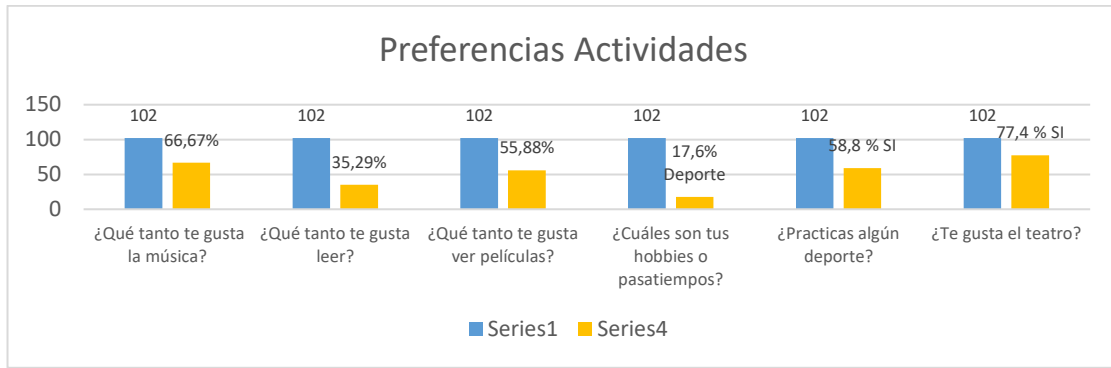
6. Etapas del plan de trabajo

Para la ejecución de actividades del presente plan de bienestar laboral 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 Conocerle aún más”, identificando las actividades de preferencia de los servidores, así:



Fuente: Grupo talento humano, Cuestionario de conocimiento “Talento Humano Quiere Conocer Aun 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, de tal forma que los servidores puedan elegir de las diferentes actividades la que sea de su preferencia.

Acorde al análisis de los resultados obtenidos es criterio de Talento Humano, enfocarse durante la presente vigencia en:

- Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, a nivel de generar equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores.
- Con el fin de tener una mayor participación de los servidores en las actividades, se puede establecer una franja u horario específico para la ejecución de las mismas, de tal manera que no interfiera totalmente en la jornada laboral y socializar el plan con los directivos, con el fin de generar estrategias que permitan y promuevan la participación de los servidores en las actividades y que éstas últimas también estén orientadas a fortalecer los vínculos entre los servidores, competencias laborales y promover el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por mail e intranet, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del plan.
- Difundir el alcance de las actividades, mediante fotos o notas, puede ser un motivante de participación para los servidores.
- Acorde al análisis sociodemográfico de la población, es importante establecer actividades orientadas al esparcimiento de los servidores y sus familias; sin dejar de lado, actividades que puedan ser de interés para los servidores que son solteros y no tienen hijos.

- Con relación a la intención de participación de los servidores en actividades de bienestar que incluyan a su grupo familiar, las más relevantes están relacionadas con talleres de integración familiar, torneos virtuales, vacaciones recreativas para los niños y retos en familia.

6.2. Ejecución

La ejecución se refiere a la realización de actividades según el cronograma establecido, para lo 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.
- Apoyo de expertos en diseño y realización de actividades lúdicas y desarrollo del talento humano que, junto con el Grupo de Gestión del 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, se deberán realizar las siguientes actividades para garantizar el éxito en la ejecución:

- Definición del cronograma específico.
- Reunión semanal en el Grupo de Gestión del 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.

Entre las formas de registro previstas se encuentran:

Registro de asistencia presencial y/o virtual. En el caso que la actividad se autorice realizar de forma presencial, todos los asistentes deben diligenciar el formato establecido para registrar su asistencia, de lo contrario, se hará gracias a las herramientas tecnológicas aplicadas; esto con el fin de tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

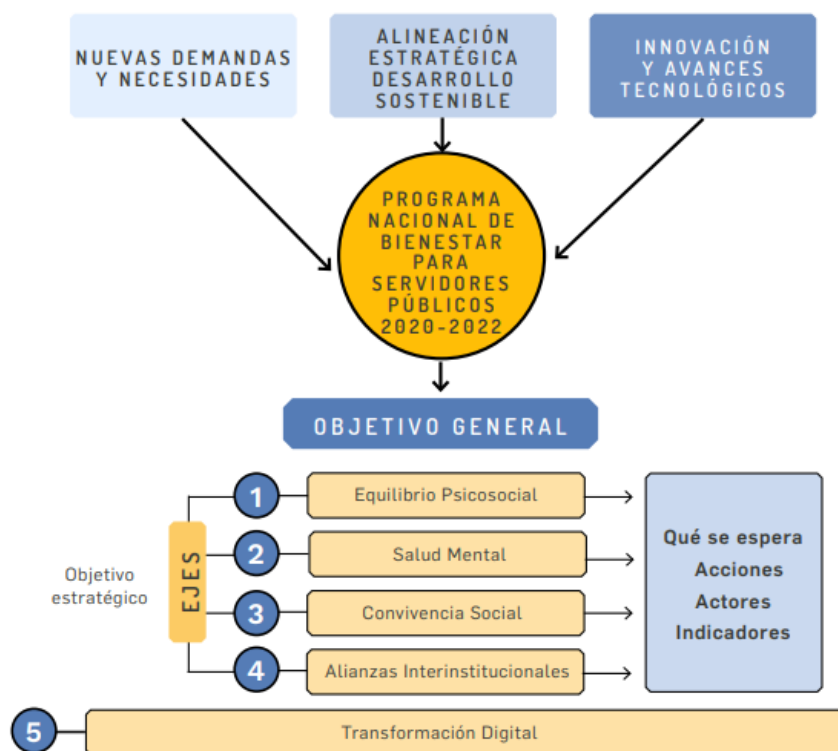
Registro de la evaluación inmediata de la actividad: Una vez finalicen las actividades de Bienestar Laboral e Incentivos que requieren presupuesto, se enviará a los participantes la Evaluación de Actividades de Bienestar Laboral, a través de correo para que se diligencie de manera digital.

Registros o evidencias: El ejecutor (interno o externo) de cada actividad realizada en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Inventivos, debe suministrar la respectiva evidencia, bien sea de participación y/o realización de las actividades.

7. Intervención

Como ya se planteó, el programa se orienta a satisfacer las nuevas demandas y necesidades, a alinear estratégicamente el desarrollo sostenible y a cubrir los avances tecnológicos y la innovación que exige la nueva era; adicionalmente, se mantiene a lo largo de la vigencia 2022 el programa “Bienestar a la medida” en la cual los servidores pueden elegir de las diferentes categorías ofrecidas la opción que más se ajuste a su necesidad, preferencia o beneficio adquirido.

Los ejes están inmersos dentro de las dos áreas de intervención PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES y CALIDAD DE VIDA LABORAL para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

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

7.1. Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos.

7.1.1. Factores psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Lo integran las siguientes actividades:

- Eventos deportivos y recreacionales.
- Eventos artísticos y culturales.
- Bienestar espiritual/emocional.
- Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).

7.1.2. Equilibrio vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Lo integran las siguientes actividades:

- Horarios flexibles.
- Actividades especiales con ocasión del día de la familia.
- Día de la Niñez y la Recreación.
- Día de la Mujer.
- Día del Hombre.
- Día de la Secretaria.
- Día de la Madre.
- Día del Padre.
- Educación en artes y artesanías.
- Adecuación de salas de lactancia materna.
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.

7.1.3. Calidad de vida laboral

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Lo integran las siguientes actividades:

- Día Nacional del Servidor Público.
- Reconocimiento a servidores públicos según su profesión y su trayectoria en la entidad.
- Preparación al cambio, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral.
- Programas de incentivos dirigido a los gerentes públicos, equipos de trabajo y servidores con derechos de carrera administrativa - reconocimientos por el buen desempeño, reconocimientos actividades ambientales y de innovación – Bienestar a la Medida.
- Celebración de cumpleaños.
- Entorno laboral saludable.
- Habilidades blandas.
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

7.2. 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. El eje incluye hábitos de vida saludables.

7.2.1. Higiene mental

Este componente está relacionado con aquellas actividades orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias.

Lo integra la siguiente actividad:

- Actividades para el mantenimiento de la salud mental.

7.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia

Este componente está relacionado con aquellas actividades orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores.

Lo integra la siguiente actividad:

- Prevención de factores de riesgo psicosocial.

7.3. Convivencia social

Este eje hace referencia a las acciones encaminadas a la inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

7.3.1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

Este componente está relacionado con aquellas actividades que creen espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Lo integran las siguientes actividades:

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en las mujeres.

7.3.2. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Este componente integra todas aquellas acciones cuyo propósito sea crear y asegurar espacios laborales saludables libres de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Lo integra la siguiente actividad:

- Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

7.4. Alianzas Interinstitucionales

Este eje hace referencia a las acciones que se deben realizar para establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos del Plan.

7.4.1. Coordinación Interinstitucional

Este componente está relacionado con aquellas actividades que posibiliten 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.

Lo integran las siguientes actividades:

- Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimos.
- Promover planes para la adquisición de vivienda.
- Promover programas de educación formal.

7.5. Transformación digital

Este eje hace referencia a la forma en que ha cambiado cómo pensamos y nos relacionamos con los demás aplicando las tecnologías como instrumento de transformación transversal, sin olvidar que estos

cambios requieren un nuevo análisis y desaprendizaje colectivo que permita aplicar las nuevas estrategias y los nuevos conocimientos.

7.5.1. Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente está relacionado con crear una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer diario.

Lo integra la siguiente actividad:

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad.

8. Presupuesto

El plan contará con un presupuesto total de \$114.307.189 del presupuesto de funcionamiento distribuidos así:

Actividades de Clima, Cultura y Competitividad \$105.221.929

Incentivos mejor funcionario \$9.085.260

9. Cronograma:

Cronograma de Actividades Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2022									
CAMPAÑA NACIONAL	EJES	TEMAS	ACTIVIDAD GENERAL	TRIMESTRE E I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV		
"SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES"	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores psicosociales	Eventos deportivos y recreacionales			50%	50%		
			Eventos artísticos y culturales			50%	50%		
			Bienestar espiritual / emocional			50%	50%		
			Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).	25%	25%	25%	25%		
		Equilibrio vida laboral y familiar	Horarios flexibles	25%	25%	25%	25%		
			Actividades especiales con ocasión del día de la familia		50%		50%		
			Día de la Niñez y la Recreación		50%	50%			
			Día de la Mujer	100%					
			Día del Hombre	100%					
			Día de la Secretaria		100%				
			Día de la Madre		100%				
			Día del Padre		100%				
			Educación en artes y artesanías			100%			
			Adecuación de sala de lactancia materna			100%			
			Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales		50%	50%			
			Calidad de vida laboral	Día Nacional del Servidor Público		100%			
		Reconocimiento a servidores públicos según su profesión y su trayectoria en la entidad.		25%	25%	25%	25%		
		Preparación al cambio, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral.				50%	50%		
		Programas de incentivos dirigido a los gerentes públicos, equipos de trabajo y servidores con derechos de carrera administrativa - reconocimientos por el buen desempeño, reconocimientos actividades ambientales y de innovación – Bienestar a la Medida		25%	25%	25%	25%		
		Celebración de cumpleaños		25%	25%	25%	25%		
		Entorno laboral saludable				50%	50%		
		Habilidades blandas.		33%	33%	33%			
		Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia					100%		
		Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte		25%	25%	25%	25%		
		SALUD MENTAL		Higiene mental	Actividades para el mantenimiento de la salud mental			100%	
				Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia	Prevención de factores de riesgo psicosocial		33%	33%	33%
		CONVIVENCIA SOCIAL	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad y Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en las mujeres.			50%	50%	
			Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder		50%	50%		
		ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	Coordinación Interinstitucional	Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimos	25%	25%	25%	25%	
				Promover planes para la adquisición de vivienda		50%	50%		
				Promover programas de educación formal		50%	50%		
		TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de cultura digital para el bienestar	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad		100%			

33

Elaboró: Martha Ximena Martínez V.
Secretaría General - Grupo Gestión del Talento Humano
Aprobó: CIGD Acta No. 09 del 25 de mayo de 2022.