

Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2021

Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano

Instituto Nacional de Metrología

Marzo de 2021

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.....	7
3.3. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.....	8
3.4. Encuesta de desempeño institucional realizada por el DANE.....	9
3.5. Matriz Estratégica de Talento Humano.....	9
3.6. Programa Nacional de Bienestar.....	11
4. Objetivos.....	12
5. Beneficiarios.....	12
6. Etapas del plan de trabajo.....	13
6.1. Segmentación de personal.....	13
6.2. Ejecución.....	14
6.3. Seguimiento.....	14
7. Intervención.....	15
7.1. Equilibrio Psicosocial.....	16
7.1.1. Factores psicosociales.....	16
7.1.2. Equilibrio vida laboral y familiar.....	17
7.1.3. Calidad de vida laboral.....	18
7.2. Salud mental.....	18
7.2.1. Higiene mental.....	19
7.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.....	19
7.3. Convivencia social.....	19
7.3.1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.....	19
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.....	21

7.5.3. Creación de ecosistemas digitales	21
8. Presupuesto	21
9. Cronograma:	23

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 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 2021 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 2020 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”.

Ley 1221 de 2008. “Por el cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 884 de 2012. “Por el cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”.

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

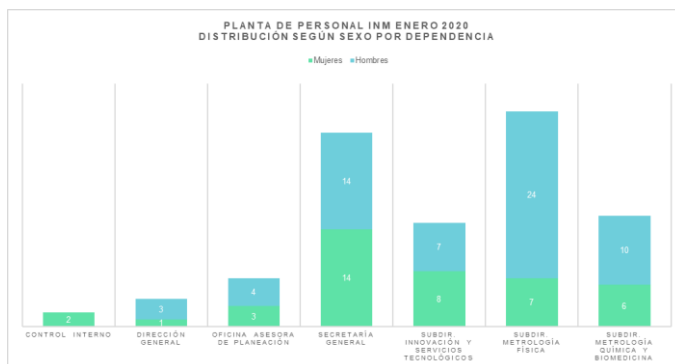
Programa Nacional de Bienestar: “Servidores saludables, entidades sostenibles”. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 2020.

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, talleres internos de trabajo y encuestas de percepción propias.

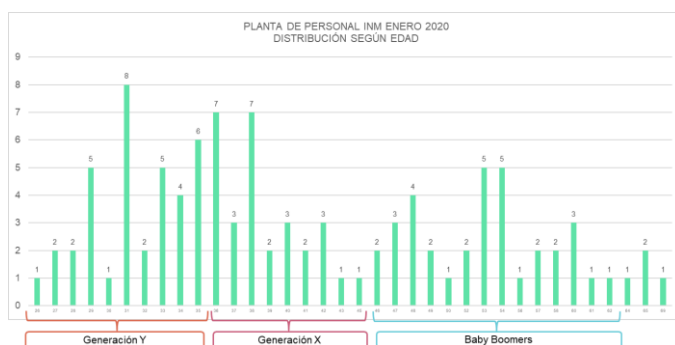
3.1. Perfil sociodemográfico del talento humano

El INM cierra el año 2020 con 93 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 popular¹ que se refiere a baby boomers (entre 46 y 60 años), generación X (36 a 45 años) y generación Y (23 a 35 años):

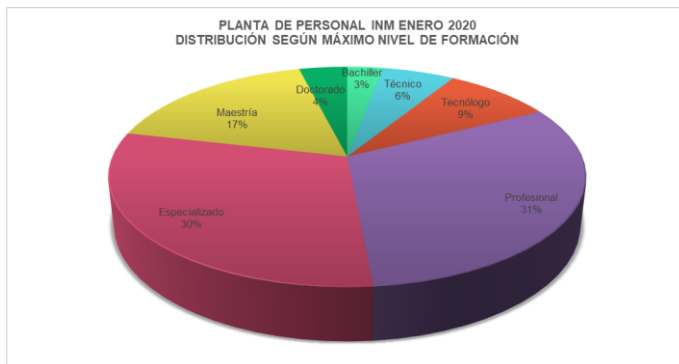


Fuente: Grupo Talento Humano INM

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.

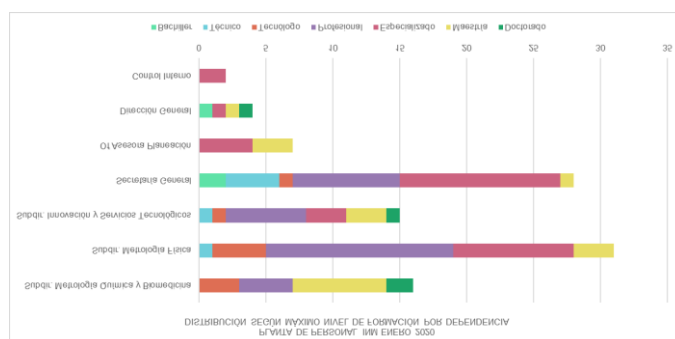
Según el máximo nivel educativo alcanzado, el 51% de la planta tiene formación de postgrado:

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.



Fuente: Grupo Talento Humano INM

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

En cuanto a la Encuesta de Percepción realizada en la vigencia 2020, podemos concluir:

- No se cuenta con la voluntad de colaboración por parte de los funcionarios, solo 24 personas diligenciaron la encuesta.
- El 91,7% de los encuestados están de acuerdo con la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos y está acorde a sus necesidades.



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

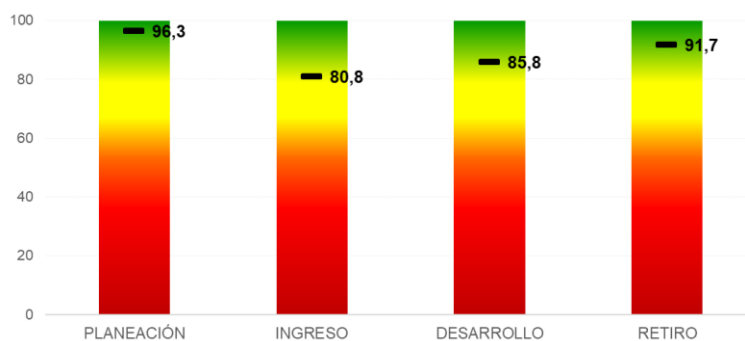
3.4. Encuesta de desempeño institucional realizada por el DANE

El 61 % de los servidores que respondieron la encuesta 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

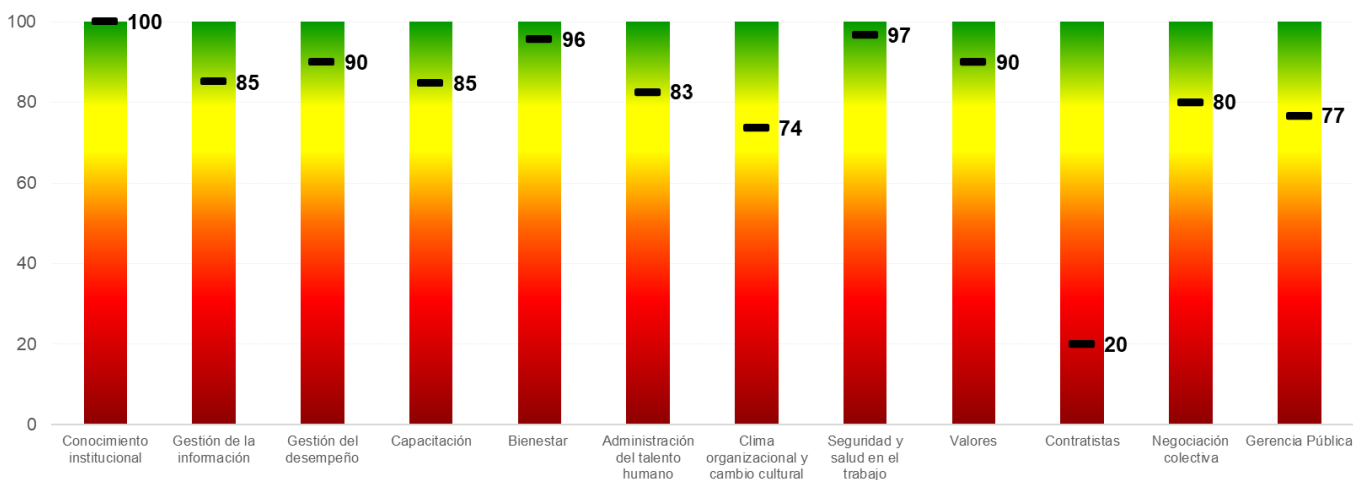
Como parte del diagnóstico que sirve de base para la formulación del plan de bienestar, es necesario que la entidad contemple las actividades de gestión mínimas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- para el componente de talento humano del Modelo Integrado de Planeación 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 2020 dio como resultado una calificación total de 87,7. Por componentes, la calificación es visible por las actividades de gestión en planeación y retiro, y aunque sus porcentajes no arrojan resultados de intervención, se debe trabajar en los componentes de desarrollo e ingreso para obtener una mejora continua.

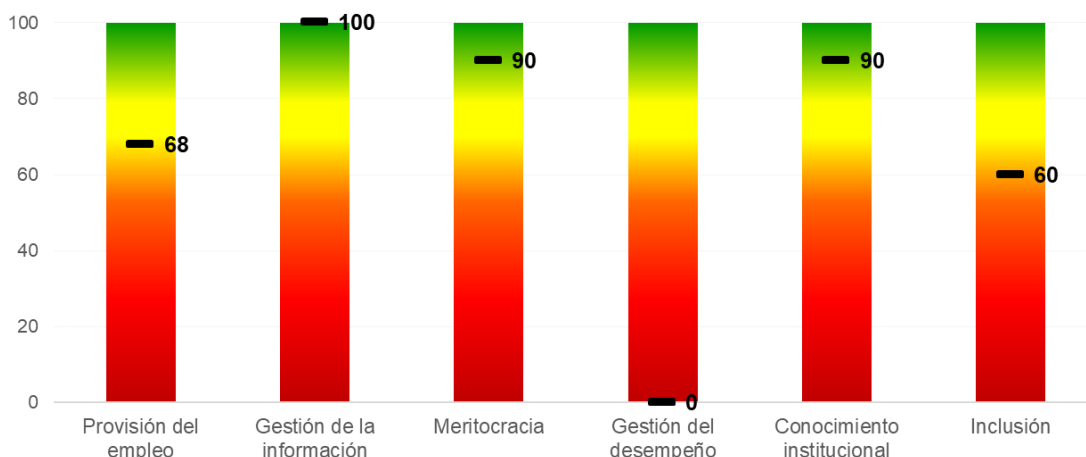


Fuente: Grupo Gestión del Talento Humano, matriz GETH autoevaluación 2020

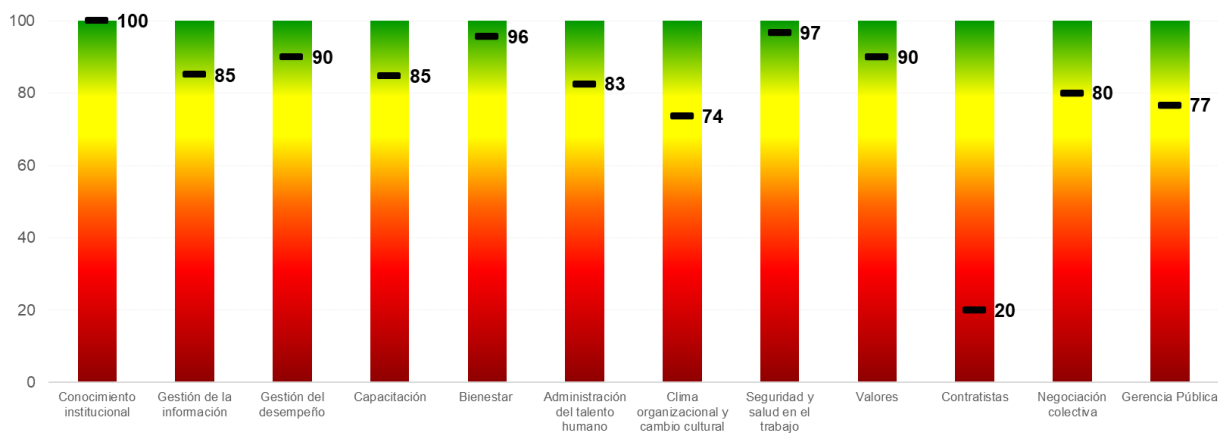
Debemos tener en cuenta los puntos que requieren mayor atención dentro de la categoría 3 - Desarrollo los cuales son contratistas y clima organizacional y cambio cultural.



Y los puntos que requieren mayor atención dentro de la categoría 2 - Ingreso son gestión del desempeño, inclusión y provisión del empleo; sin embargo, como aún no se efectúa el concurso en la entidad no hay evaluaciones de periodo de prueba a los nuevos funcionarios de carrera administrativa, por lo tanto, el indicador registra 0.



Específicamente las actividades de bienestar del componente de desarrollo del talento humano obtienen un 96%, 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.



Fuente: Grupo Gestión del Talento Humano, matriz GETH autoevaluación 2020

Finalmente, la evaluación indica la necesidad de abordar, la RUTA DEL SERVICIO para “implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar”, es decir, incrementar los esfuerzos en generación de incentivos.

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 de bienestar laboral que propicien una mejora en la calidad de vida de los servidores del INM, que refleje un ambiente satisfactorio que traduce motivación, actitud de servicio, eficiencia y eficacia en el cumplimiento y logro 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 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.
- Promover espacios de encuentro e integración para el fortalecimiento del clima organizacional y la calidad de vida laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Contribuir en la creación de condiciones favorables para la transición 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

Las actividades establecidas dentro del Plan de Bienestar Social están dirigidas al Talento Humano del Instituto Nacional de Metrología - INM y sus familias.

Las actividades del Plan anual de Incentivos están dirigidas a los servidores con derechos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad.

De manera adicional, los incentivos aplican para los funcionarios vinculados en provisionalidad, que trabajen en zonas de conflicto y postconflicto de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 894 de 2017.

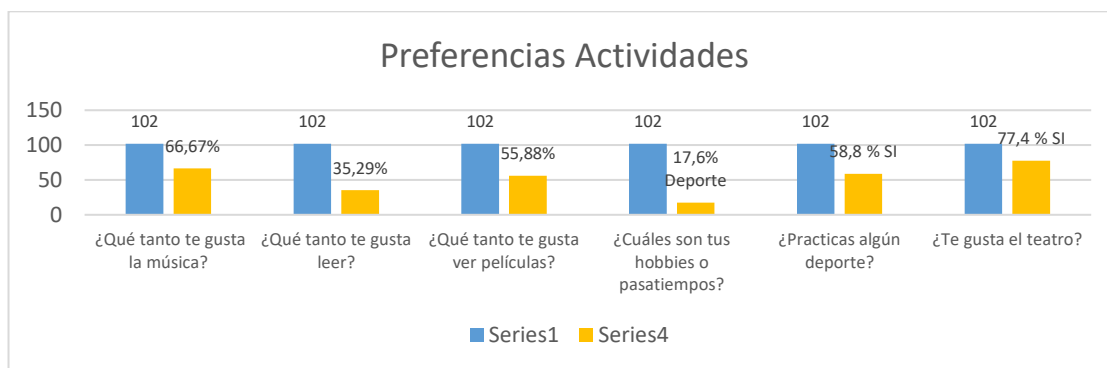
6. Etapas del plan de trabajo

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 Conocerte aún más”, identificando las actividades de preferencia de los servidores, así:



Fuente: Grupo talento humano, Cuestionario de conocimiento “Talento Humano Quiere Conocerte 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 del 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 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.

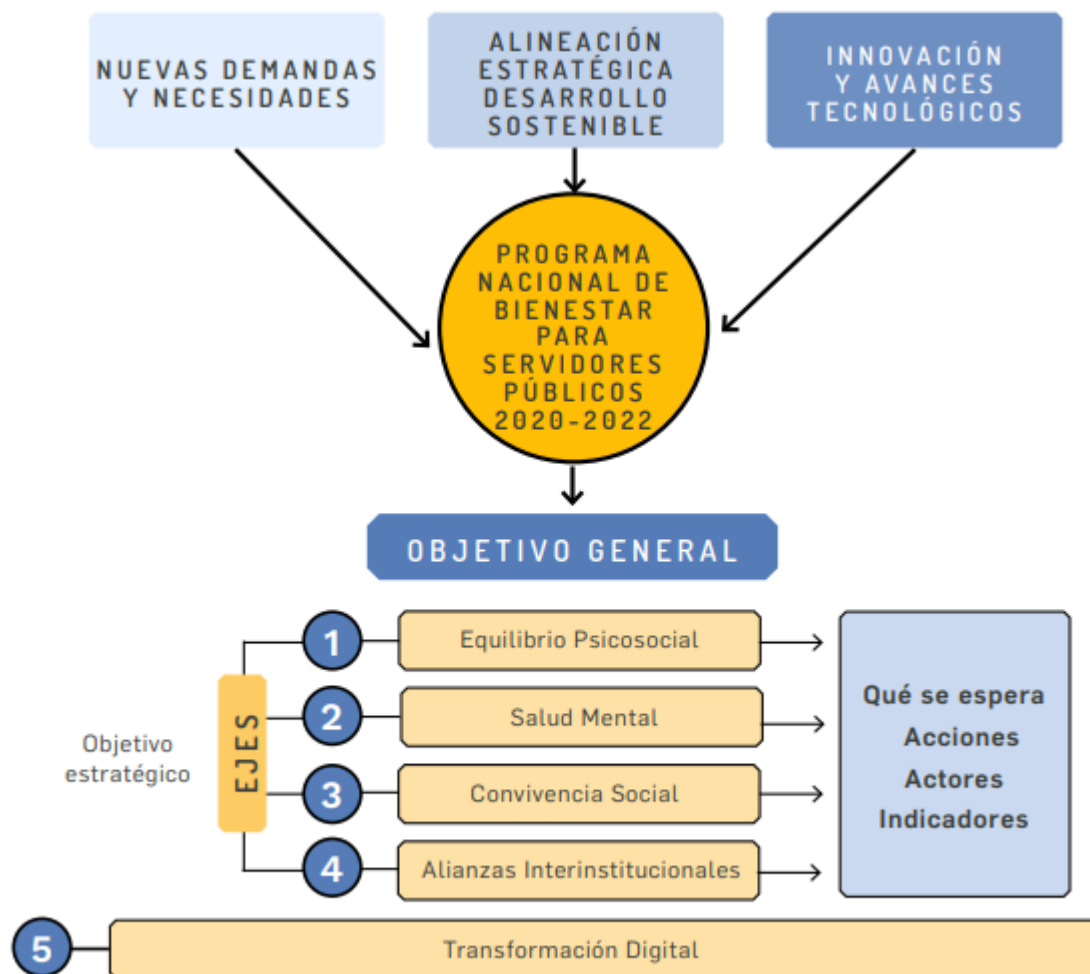
Registro de la evaluación inmediata de la actividad: Una vez finalicen las actividades de Bienestar Laboral e Incentivos que requieren presupuesto, se enviará a los participantes la Evaluación de Actividades de Bienestar Laboral, a través de correo para que se diligencie de manera digital.

Registros o evidencias: El ejecutor (interno o externo) de cada actividad realizada en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, 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 2021 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.

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.

Para participar de estas actividades y con el fin de ofrecer a toda la población objetivo la participación voluntaria, los interesados deberán solicitar su inscripción previa, a través de formularios virtuales, de forma que facilite a la entidad la planeación de los recursos que apliquen en términos de tiempo, dinero y/o logística.

Lo integran las siguientes actividades:

- Eventos deportivos y recreacionales.
- Eventos artísticos y culturales / cierre de año.
- Teletrabajo / trabajo en casa.
- Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”
- Bienestar espiritual.

Para la medición del cumplimiento de estos temas se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes, esto es:

INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA = Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos.

Para el caso de Teletrabajo el indicador será:

INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA = Total de servidores que teletrabajaron / Total de servidores susceptibles de teletrabajar.

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.
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas.
- Institucionalizar el día del abuelo.
- Actividades especiales con ocasión del día de la familia.
- Día de la Niñez y la Recreación.
- Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal.
- Adecuación de salas de lactancia materna.
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.

Para participar de estas actividades y con el fin de ofrecer a toda la población objetivo la participación voluntaria, los interesados deberán solicitar su inscripción previa acreditación al beneficio, a través de correo electrónico a talentohumano@inm.gov.co, de forma que facilite a la entidad la planeación de los recursos que apliquen en términos de tiempo, dinero y/o logística.

Para la medición del cumplimiento de este tema se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes, esto es:

INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA = Total personas beneficiadas / Total personas inscritas

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.
- Día del Trabajo Decente.
- Preparación al cambio, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral / Encuesta de Clima y Cultura Organizacional/ Actividades que fortalezcan las competencias de los individuos para su movilidad laboral al interior de la entidad.
- Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño – Bienestar a la medida.
- Celebración de cumpleaños.
- Entorno laboral saludable.
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

Para la medición del cumplimiento de este tema se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes, esto es:

INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA= Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos de la entidad

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:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.

Para la medición del cumplimiento de este tema se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes, esto es:

INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA = Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad

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 integran las siguientes actividades:

- Prevención del sedentarismo, manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.
- Telemedicina y/o Teleorientación psicológica.

Para la medición del cumplimiento de este tema se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes, esto es:

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

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.

Para la medición del cumplimiento de este tema, se tendrá en cuenta al menos una (1) actividad del componente.

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 integran las siguientes actividades:

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

Para la medición del cumplimiento de este tema se utilizará como indicador el total de servidores inscritos con respecto al número de servidores participantes, esto es:

INDICADOR ACTIVIDAD RELACIONADA = Servidores públicos con acompañamiento / Total de servidores públicos de la entidad

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 integra la siguiente actividad:

- Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.

Para la medición del cumplimiento de este tema, se tendrá en cuenta la creación y/o planeación del trabajo a realizar para la vigencia 2022.

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 y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.

7.5.2. Analítica de datos para el bienestar

Este componente está relacionado con la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar.

Lo integra la siguiente actividad:

- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.

Para la medición del cumplimiento de esta actividad, en cabeza del área de Informática diseñará cursos que permitan enseñar a los colaboradores el uso de la analítica de datos desde su cargo para mejorar la eficiencia en su labor y, como mínimo, Talento Humano apoyado con el área de TIC deben realizar una capacitación anual en esta materia.

7.5.3. Creación de ecosistemas digitales

Este componente está relacionado con aquellas actividades cuyo propósito es facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo.

Lo integra la siguiente actividad:

- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.

Para la medición del cumplimiento de este tema, se debe realizar una capacitación anual en esta materia.

8. Presupuesto

El plan contará con un presupuesto total de \$109'682. 667.00 del presupuesto de funcionamiento distribuidos así:

Bienestar - funcionamiento \$70'904. 637.00

Incentivos - funcionamiento \$8'778. 030.00

Bienestar – inversión \$30'000.000.oo



9. Cronograma:



Cronograma de Actividades Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2021										
CAMPAÑA NACIONAL	EJES	TEMAS	No.	ACTIVIDAD GENERAL	TRIMESTR E I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV		
"SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES"	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores psicosociales	1	Eventos deportivos y recreacionales			50%	50%		
			2	Eventos artísticos y culturales / cierre de año	15%	50%	35%			
			3	Teletrabajo / trabajo en casa	25%	25%	25%	25%		
			4	Concurso "Los Servidores Públicos Tienen Talento"			100%			
			5	Bienestar espiritual	50%				50%	
		Equilibrio vida laboral y familiar	6	Horarios flexibles				50%	50%	
			7	Jornada laboral especial para mujeres embarazadas				50%	50%	
			8	Institucionalizar el día del abuelo					100%	
			9	Actividades especiales con ocasión del día de la familia	50%					50%
			10	Día de la Niñez y la Recreación				50%		50%
			11	Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal				100%		
		Calidad de vida laboral	12	Adecuación de salas de lactancia materna	50%				50%	
			13	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	25%	25%	25%	25%	25%	
			14	Día Nacional del Servidor Público				100%		
			15	Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	25%	25%	25%	25%	25%	
			16	Día del Trabajo Decente						100%
			17	Preparación al cambio, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral / Encuesta de Clima y Cultura Organizacional/ Actividades que fortalezcan las competencias de los individuos para su movilidad laboral al interior de la entidad	25%	25%	25%	25%	25%	
			18	Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño - Bienestar a la Medida	25%	25%	25%	25%	25%	
			19	Celebración de cumpleaños	25%	25%	25%	25%	25%	
			20	Entorno laboral saludable	25%	25%	25%	25%	25%	
			21	Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia						100%
		SALUD MENTAL	Higiene mental	23	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental			100%	100%	
	24			Prevención del sedentarismo, manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.	25%	25%	25%	25%		
	Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia		25	Telemedicina y/o Teleorientación psicológica	50%				50%	
	CONVIVENCIA SOCIAL	Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	26	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad				50%	50%	
			27	Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en las mujeres.	25%	25%	25%	25%		
		Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	28	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder				100%		
	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	Coordinación Interinstitucional	29	Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño				100%		
	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de cultura digital para el bienestar	30	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano			100%			
			31	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar				100%		
			32	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores				100%		
						10%	20%	30%	40%	

Secretaria General - Grupo Gestión del Talento Humano
Aprobó: CIGD Acta No. 3 del 15 de marzo de 2021.

