




PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024




	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

1. CONTENIDO

	PÁG.
1. CONTENIDO	2
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. OBJETIVOS	4
General	4
Específicos.....	5
4. ALCANCE	5
5. NORMATIVIDAD.....	6
6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	7
7. DEFINICIONES	7
7.1 Calidad de vida laboral	7
7.2 Entorno Laboral Saludable	7
7.3 Planes	7
7.4 Planes de Incentivos.....	8
7.5 Planes de Incentivos no Pecuniarios	8
7.6 Programas de bienestar social e incentivos.....	8
7.7. salud mental.....	8
8. DESARROLLO.....	9
9. ANEXOS.....	25
10. OBSERVACIONES	25

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

2. INTRODUCCIÓN

Los servidores públicos son el activo más importante de las entidades, son quienes impulsan el desarrollo de los objetivos institucionales, por lo que se hace fundamental desarrollar estrategias que generen un impacto positivo en las condiciones de vida laboral y personal de los colaboradores, propiciando espacios y condiciones que incrementen el bienestar, la felicidad, el sentido de pertenencia, compromiso, participación y que contribuya al mejoramiento continuo de la gestión de la entidad.


Fundamentados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, se desarrollan planes y procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, se establecen planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de Metro Cali S.A. Acuerdo de Reestructuración para la vigencia 2024 se establece conforme a la normatividad legal vigente, tomando en consideración el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual busca lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que son el activo más importante con el que cuenta el Estado.

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 se encuentra alineado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y es un instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia.

Consecuente con lo anterior, el Plan Institucional para la presente vigencia adopta los lineamientos del programa de Función Pública con el objetivo de promover estrategias de bienestar laboral que contribuyan a mantener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y se fomente la productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por el buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

Las actividades asociadas al cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, están alineadas a temáticas deportivas, recreativas y vacacionales, artísticas 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 prepensionados para el retiro del servicio, cultura organizacional, programas de incentivos, trabajo en equipo, entre otras. Además de considerar actividades que permitan fortalecer las estrategias de la dimensión de Talento Humano en la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en la entidad, atendiendo los resultados de los autodiagnósticos de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano y recomendaciones de las mediciones del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG II, considerando que, esta política reconoce la importancia del desarrollo e incremento de las competencias de los colaboradores de la entidad para la eficaz prestación del servicio, la aplicación de estímulos e incentivos para el óptimo desempeño individual y colectivo, así como los aspectos relacionados con el crecimiento y la felicidad del talento humano de la Entidad.


3. OBJETIVOS

GENERAL

Generar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la entidad y se fomente un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral mediante programas y actividades que fortalezcan el desarrollo integral del Talento

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024


Humano y se refleje en el aumento de su bienestar, motivación, desempeño laboral, desarrollo profesional y personal, fortalecimiento del clima y cultura organizacional y la vocación por el buen servicio público.

ESPECÍFICOS

- Generar actividades orientadas a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia por la entidad mediante espacios para la generación de bienestar laboral y aumento de la productividad.
- Generar actividades orientadas a fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos mediante espacios para que los servidores compartan con sus familias.
- Generar actividades orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral que permitan desarrollar las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad mediante espacios de reconocimiento y jornadas encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, la integridad y el fortalecimiento de la vocación por el buen servicio público.
- Generar actividades encaminadas a fortalecer hábitos de vida saludable mediante espacios de actividad física y promoción y prevención de salud.
- Generar actividades encaminadas a la construcción de un buen ambiente laboral mediante espacios seguros y diversos para fortalecer el clima y cultura organizacional de los servidores públicos.
- Generar espacios para incentivar actividades dirigidas a fomentar la diversidad, inclusión, la protección y cuidado del medio ambiente.

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos, está dirigido a todos los servidores públicos vinculados a la Entidad y su núcleo básico familiar. Las actividades realizadas por gestión serán de aplicabilidad al personal vinculado bajo la modalidad de prestación de servicios de la Entidad.


	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

5. NORMATIVIDAD

- 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”.
- Parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 del 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- Artículos 2.2.10.1., 2.2.10.2. 2.2.10.3., 2.2.10.4., 2.2.10.5., 2.2.10.6., 2.2.10.7., 2.2.10.8., 2.2.10.9., 2.2.10.10., 2.2.10.11., 2.2.10.12., 2.2.10.13., 2.2.10.14., 2.2.10.15. y 2.2.10.17. del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 “por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.
- Artículos 2.2.5.5.51. y 2.2.5.5.53. del Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Artículo 4 del Decreto 051 de 2018 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.
- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Ley 2088 de 2021 "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

- Ley 2191 de 2022 "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral".
- Resolución N° 912.110.166 del 30 de abril de 2019 "Por la cual se adopta el Código de Integridad en Metro Cali S.A."

6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

El diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del presente plan se encuentra bajo la responsabilidad del Jefe de Oficina de Gestión Humana y el Director Financiero y Administrativo, previa aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Entidad.

7. DEFINICIONES

7.1 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público (Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

7.2 ENTORNO LABORAL SALUDABLE


Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo (Fuente: OMS, 2015).

7.3 PLANES

La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 16, literal b).

7.4 PLANES DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 29).

7.5 PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS


Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 32).

7.6 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 16, literal d-a).

7.7. SALUD MENTAL

La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad (Fuente: artículo 3 de la Ley 1616 de 2013).

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

8. DESARROLLO

- Rutas de Creación de Valor – Gestión Estratégica del Talento Humano

Para el desarrollo del presente plan, se establecen como lineamientos además de la normatividad legal vigente, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 5, en el cual la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor “[...] como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces [...]”


Para efectos del plan, se incorporan las siguientes rutas de creación de valor y se articulan con temáticas asociadas, así:

Ruta	Temática Asociada
Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.	Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, “Entorno laboral saludable”, ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.
Ruta del Crecimiento: liderando talento.	Capacitaciones, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional.
Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.	Capacitaciones, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.	Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
Ruta del análisis de datos: conociendo el talento	Planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

Fuente: elaboración Propia Oficina Gestión Humana – información tomada del Manual Operativo MIPG Versión 5.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.


GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se consolida como parte integral de la Gestión Estratégica del Talento Humano, algunas de las actividades incluidas en el presente plan son transversales y se articulan con los demás planes de la Oficina de Gestión Humana.

Con el fin de implementar acciones orientadas al fortalecimiento del talento humano de la entidad, se realizó un diagnóstico mediante la herramienta Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual contiene un inventario de variables que permiten dar cumplimiento a los lineamientos de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Una vez realizado el diagnóstico, se identificaron acciones y aspectos a impulsar en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, tales como son:

- Incentivos.
- Eventos deportivos, recreativos y vacacionales.
- Eventos artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Educación en artes y artesanías.
- Promoción de programas de vivienda.
- Clima laboral, cambio organizacional y adaptación laboral.
- Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Cultura organizacional.
- Trabajo en equipo.
- Educación formal.
- Implementar horarios flexibles en la entidad.
- Programas de reconocimiento de trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.
- Espacios y actividades de apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

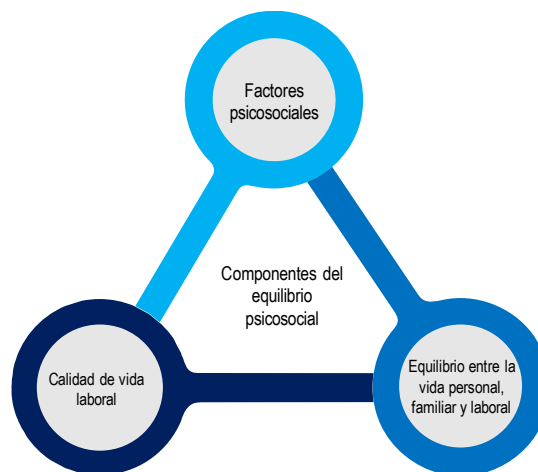
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

- Ejes de intervención - Programa Nacional de Bienestar Social 2023 - 2026

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, se articula con los cinco (5) ejes del Programa Nacional de Bienestar, emitido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública.


- Eje 1. Equilibrio psicosocial:

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.



Fuente: Gráfica elaboración Propia Oficina Gestión Humana, 2024 ¹


¹ Información tomada de: Programa Nacional de Bienestar Social 2023 - 2026

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

Componente Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo (Implementación de iniciativas como: Salario emocional, eventos deportivos y recreacionales, promoción de la actividad física, eventos artísticos y culturales, capacitaciones en artes y/o artesanías, eventos de emprendimiento, bienestar espiritual, entorno laboral saludable, entre otras).

Componente Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos (Implementación de iniciativas como: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias, actividades del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante, programas de Entorno Laboral, promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte, adelantar iniciativas de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral, entre otras).

Componente Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional (Implementación de iniciativas como: Celebración del Día Nacional del Servidor Público, reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión, programa de desvinculación asistida, programa de incentivos, actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de los servidores públicos; promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros, entre otras).

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

- Eje 2. Salud mental


Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Este eje busca promover hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.



Fuente: Gráfica elaboración Propia Oficina Gestión Humana, 2024²

Componente Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida (Implementación de iniciativas como: Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de

² Información tomada de: Programa Nacional de Bienestar Social 2023 - 2026

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación).

Componente Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud, con el fin de contribuir a mejorar el bienestar y calidad de vida de los servidores (Implementación de iniciativas como: campañas para prevenir el sedentarismo; actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las TIC, organizar caminatas ecológicas, entre otras).


Es importante en este componente revisar la carga laboral de los colaboradores y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados al interior de la entidad.

- Eje 3. Diversidad e inclusión.

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

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024




Fuente: Gráfica elaboración Propia Oficina Gestión Humana, 2024³

Componente Prevención, atención y medidas de protección: Este componente se refiere a actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón (Implementación de iniciativas como: talleres, charlas o capacitaciones relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación).

En este componente se hace necesario diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado *"Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"*, sus rutas de atención, entre otros

³ Información tomada de: Programa Nacional de Bienestar Social 2023 - 2026

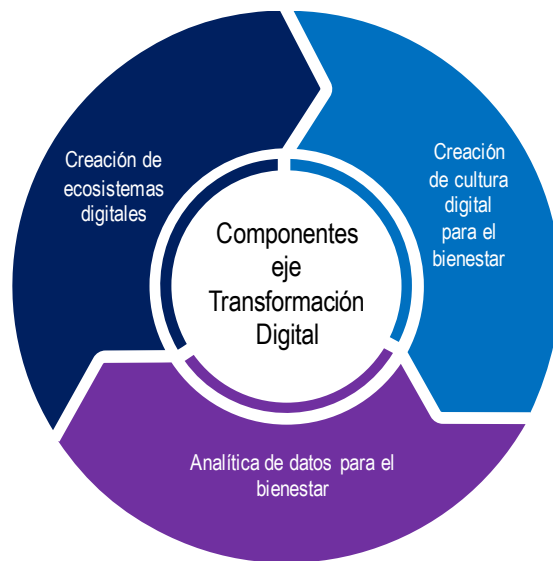
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

aspectos; conforme a lo establecido en la Directiva presidencial N° 01 del 08 de marzo de 2023.

- Eje 4. Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.




Fuente: Gráfica elaboración Propia Oficina Gestión Humana, 2024⁴

⁴ Información tomada de: Programa Nacional de Bienestar Social 2023 - 2026

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".


GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

Componente Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios (Implementación de iniciativas como: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias).

En este orden de ideas, en la entidad se debe generar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Componente Analítica de datos para el bienestar: Este componente busca facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar (Implementación de iniciativas como: Apropiación, uso y la aplicación de analítica de datos -big data- y la protección de la información -habeas data- para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar).


	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

Componente Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios (Implementación de iniciativas como: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos).

- Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones encaminadas a promover el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Componente Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés (Implementación de iniciativas como: Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para


	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

fortalecer los factores que la incentivan, campañas con el propósito de promover el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad, acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas, espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer).

Los ejes referenciados anteriormente son establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, con el propósito que puedan ser adaptados a las necesidades particulares de cada entidad, por lo que desde la Oficina de Gestión Humana de Metro Cali S.A. Acuerdo de Reestructuración se adelanta el ejercicio de diagnóstico de necesidades y con ello se busca aplicar cada uno de los ejes y componentes a través de las actividades incluidas en el cronograma de Bienestar e Incentivos de la Vigencia.

En este mismo sentido, la implementación de las rutas de creación de valor articuladas con los ejes del Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026 y complementarias a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normatividad vigente, permitirán dar cumplimiento a los objetivos del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Entidad que buscan impactar de forma positiva la calidad de vida de los servidores públicos.

- Diagnóstico Necesidades de Bienestar e Incentivos

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

En diciembre de 2023, se aplicó la encuesta “Diagnóstico de necesidades de Bienestar e Incentivos y percepción de actividades” dirigida a todos los servidores públicos vinculados a la Entidad con el objetivo de realizar un diagnóstico de las necesidades de bienestar e incentivos y conocer la percepción de los servidores públicos sobre la gestión y las actividades realizadas desde la Oficina de Gestión Humana. Las estrategias y acciones implementadas en el presente plan responden a las necesidades requeridas, buscando fortalecer aspectos identificados por el personal de la Entidad (Ver Anexo 1. Informe “Diagnóstico de necesidades de Bienestar e Incentivos y percepción de actividades”).

- Aliados estratégicos

Para la ejecución de las actividades en el marco del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la vigencia, se establecen alianzas interinstitucionales y convenios por gestión con algunas de las siguientes entidades:

- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Secretaria del Deporte y la Recreación.


- Plan de Incentivos

Mediante acto administrativo para la vigencia 2024, la entidad adoptará las estrategias y acciones relacionadas a incentivos y se especificarán los requisitos para acceder a los mismos y el procedimiento para otorgarlos, entre los cuales se encuentran:

- Reconocimiento (fechas especiales).
- Compensación (por cumpleaños, grado y matrimonio).
- Horarios flexibles.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

- Salario emocional.

- Programa de Desvinculación Laboral Asistida

El Plan de Desvinculación Laboral Asistida es un proceso de orientación, sensibilización y capacitación dirigido a los servidores públicos de la Entidad que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. Se gestionará con las administradoras de fondos de pensiones y cesantías, y otros entes aliados. Estas actividades estarán encaminadas a brindar un acompañamiento a las personas que están próximas a pensionarse:

- Realizar seguimiento de los servidores públicos de la entidad que están próximos a cumplir la edad para pensión.
- Gestionar con los fondos de pensión correspondientes, charlas personalizadas para brindar asesoría referente a semanas cotizadas, requisitos para pensionarse y trámites para la pensión.
- Programar charlas o capacitaciones teniendo en cuenta, el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que les faciliten asumir el retiro de la vida laboral y preparación para la pensión, proyecto de vida, manejo del tiempo libre.
- En el momento de la desvinculación por pensión y según el procedimiento de desvinculación laboral, se deberá emitir carta de agradecimiento por el servicio prestado y reconocimiento de la trayectoria laboral.


- Actividades Complementarias

El cronograma de actividades de bienestar e incentivos incluye la ejecución de actividades no pecuniarias, tales como:

- Celebración fechas especiales (día de la madre, día del padre, día de la secretaria, día del amor y la amistad, día del hombre, entre otras).
- Reconocimientos por quinquenios de años de trabajo del personal de planta de la entidad (5,10,15 y 20 años).

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

- Mensaje de reconocimiento mediante tarjeta virtual por correo corporativo de acuerdo con la profesión u oficio desarrollado en la entidad por cada servidor público.
- Talleres de manualidades y/o artesanías.

Se adecuarán espacios virtuales y/o presenciales para realización de aquellas actividades que así lo requieran, de igual manera algunas de las actividades serán ejecutadas con autogestión por medio de la caja de compensación familiar o ARL, quienes nos ofrecen cobertura virtual o presencial de su programación en los diferentes eventos.

- Actividades Seguridad y Salud en el Trabajo

Estas actividades estarán articuladas para la presente vigencia con el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre las cuales están: exámenes médicos ocupacionales, área protegida, medición de riesgo psicosocial, medición de clima laboral, entre otras.

Es importante señalar que el contenido o las actividades contempladas en el presente plan se encuentran sujetas a las modificaciones a que haya lugar por decisiones de la directiva presidencial de la entidad, como son procesos de contratación pública, ajustes en el presupuesto asignado, ajustes a las necesidades de bienestar, entre otros.

- Meta del Plan


Se contempla para la vigencia 2024, una meta de cumplimiento del 100% de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos, las cuales darán respuesta a las necesidades de la Entidad y a las estrategias contempladas en las rutas de creación de valor y los ejes del Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026.

- Presupuesto

El presupuesto para la ejecución de las actividades en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia será el que se contemple en el Plan Anual de Adquisiciones de la entidad, previa aprobación de la Dirección Financiera y Administrativa.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

- Seguimiento y evaluación

El diseño, ejecución y evaluación del presente plan es responsabilidad del Jefe de la Oficina de Gestión Humana, de conformidad con lo contemplado en artículo 25 literal d, título II capítulo III del Decreto 1567 de 1998.

El seguimiento del presente plan se encuentra articulado con el Plan de Acción Institucional en donde se establece como una de las metas “En el 2024 formular, publicar e implementar en un 100% el Plan institucional de Bienestar e incentivos”, se realiza seguimiento a la meta establecida a través del cronograma de actividades, el cual se reporta mensualmente a la Dirección de Planeación; al finalizar la vigencia, se elabora el diagnóstico y percepción de las actividades por parte de los servidores públicos beneficiarios del plan y se realiza Informe de cumplimiento, donde se consolidan los resultados de la efectividad del plan.

Complementario a ello, el proceso Gestión y Desarrollo del Talento Humano cuenta con el indicador “Porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos = $(N.º \text{ Actividades Ejecutadas} / N.º \text{ Actividades Programadas}) * 100$ ”, se realiza seguimiento mensual al indicador y se reporta lo ejecutado, considerando como insumo el cronograma de actividades establecido en la vigencia.

Las fechas para la realización de cada actividad serán socializadas a través de correo institucional y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales de la vigencia.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El Cronograma del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la presente vigencia, se encuentra alineado al Plan de Acción Institucional 2024 y se realiza seguimiento de manera mensual; a continuación, se relacionan las actividades a incluir en el cronograma, con su relación frente a las rutas de creación de valor y algunos ejes temáticos.



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E
INCENTIVOS VIGENCIA 2024

Código: AT-D-05


Versión: 7.0

Fecha: 12/01/2024

Ruta de Creación de Valor	Eje Temático	Actividad
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Celebración Cumpleaños de la entidad
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Día de la Secretaria
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Día de la Mujer
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Día de la Madre
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Día del Padre
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Día del Servidor Público
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Día del Hombre
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Día de Amor y Amistad
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Celebración Halloween (día de los niños)
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Día de la Familia (una jornada semestral)
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Actividades deportivas
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Actividades artísticas y culturales
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial / Salud mental	Actividades de promoción y prevención de la salud
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Feria del emprendimiento
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial / Salud mental	Taller entornos saludables y estilos de vida saludable
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Medición de clima laboral
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Promoción de programas de vivienda
Ruta de la calidad	Equilibrio Psicosocial	Taller de prepensionados - Programa desvinculación asistida
Ruta del crecimiento / Ruta del Servicio / Ruta de la Calidad	Equilibrio Psicosocial / Identidad y Vocación por el Servicio Público	Taller de fortalecimiento de la cultura organizacional y Código de Integridad
Ruta de la Felicidad / Ruta del Servicio	Equilibrio Psicosocial	Reconocimientos por quinquenios de años de trabajo del personal de planta de la Entidad (5, 10, 15 y 20 años)
Ruta del crecimiento / Ruta del Servicio / Ruta de la Calidad	Equilibrio Psicosocial	Reconocimiento al mejor servidor público por área de trabajo
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Mensajes de felicitaciones por cumpleaños, matrimonio, grado, etc.
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Bienvenida a la Navidad

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024	Código: AT-D-05
		Versión: 7.0
		Fecha: 12/01/2024

Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial	Actividad de Integración fin de año
----------------------	------------------------	-------------------------------------

La totalidad de las actividades a ejecutar y las fechas en que se desarrollarán se encuentran detalladas en el cronograma de bienestar e incentivos, el cual es previamente aprobado junto al plan de acción institucional de la vigencia por el Comité institucional de Gestión y Desempeño.

9. ANEXOS

Anexo N.º 1. Informe Diagnóstico de necesidades de Bienestar e Incentivos y percepción de actividades.

10. OBSERVACIONES

En el desarrollo del presente plan, se contó con la participación del personal adscrito a la Oficina de Gestión Humana.

Elaborado por: Vanessa Moreno Montaña	Cargo: Profesional Contratista Oficina Gestión Humana
Revisado y Aprobado por: Alba Lucero Urrea Grisales Wilmer Forero Girón	Cargo: Jefe de Oficina Gestión Humana (E) Director Financiero y Administrativo

W. Forero

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del Líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013



INFORME
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y
PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA
VIGENCIA 2024

Con el objetivo de generar estrategias para el fortalecimiento de la Gestión estratégica del Talento Humano, la Oficina de Gestión Humana diseño y aplicó la encuesta “Diagnóstico de Necesidades de Bienestar e Incentivos” con el fin de conocer la percepción sobre la gestión y las actividades realizadas en la entidad, y así encaminar nuevas acciones que conlleven al mejoramiento continuo de los planes institucionales y su impacto en el ciclo de vida laboral de los servidores públicos.

1. Ficha Técnica de la encuesta:

Objetivo: Realizar un diagnóstico que permita identificar las necesidades de Bienestar e Incentivos y conocer la percepción de los servidores públicos sobre la gestión y las actividades realizadas desde la Oficina de Gestión Humana.

Grupo objetivo: Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales.

Nº preguntas: Treinta y cuatro (34) preguntas de selección múltiple y tres (03) preguntas abiertas

Fecha de aplicación: Diciembre de 2023.

Técnica: Encuesta Virtual Microsoft Forms.

2. Caracterización del personal encuestado.

La encuesta se aplicó a los Empleados públicos y Trabajadores Oficiales vinculados a la entidad, se contó con la participación del 43,4% de los servidores públicos, lo cual corresponde a 23 participantes del total de los 53 vinculados a la planta de cargos con corte a 31 de diciembre de 2023.

NIVEL JERÁRQUICO. De acuerdo al nivel jerárquico de los participantes en la encuesta, el 9% pertenecen al nivel asistencial, el 22% pertenecen al nivel directivo y el 70% al nivel profesional.

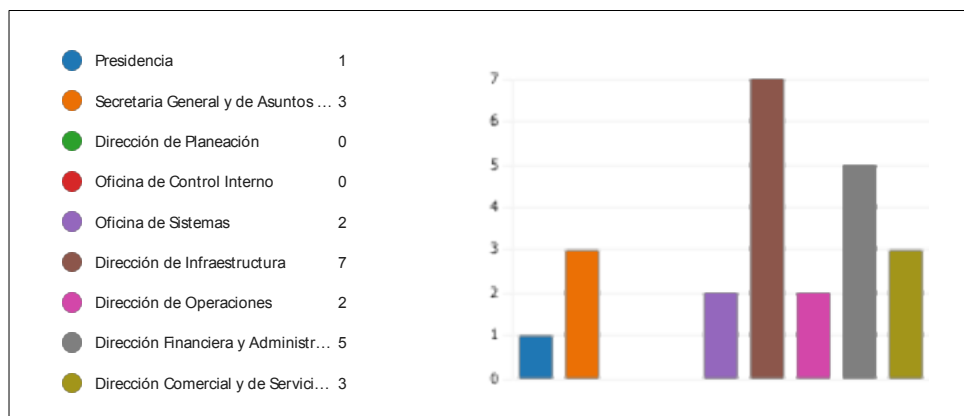


INFORME DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2024



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

DEPENDENCIA. El personal encuestado se encuentra adscrito a las siguientes Dependencias de la entidad.



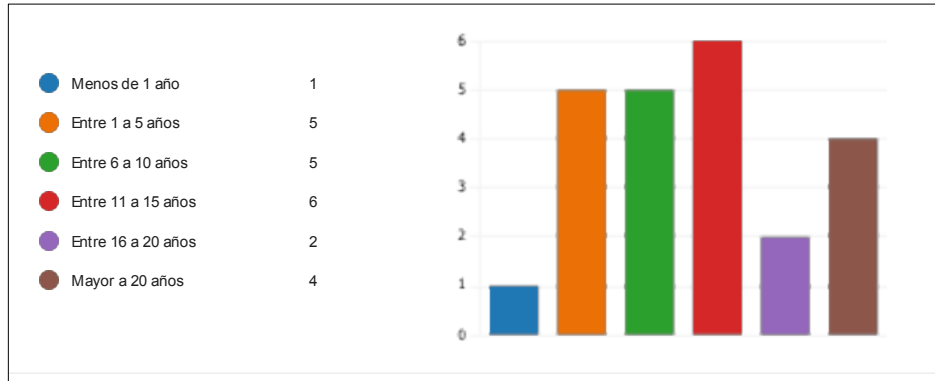
Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

Las dependencias con mayor participación en la encuesta son la Dirección de Infraestructura (30%) y la Dirección Financiera y Administrativa (22%).

TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD. El 26% de los participantes tienen un tiempo de servicio en la entidad entre 11 a 15 años, el 22% tienen un tiempo de servicio en la entidad entre 1 a 5 años, el 22% siguiente tienen un tiempo de servicio en la entidad entre 6 a 10 años, el 17% tienen un tiempo de servicio en la entidad mayor a 20 años, el 9% tienen un tiempo de servicio en la entidad entre 16 a 20 años y el 4% restante un tiempo menor a un año.

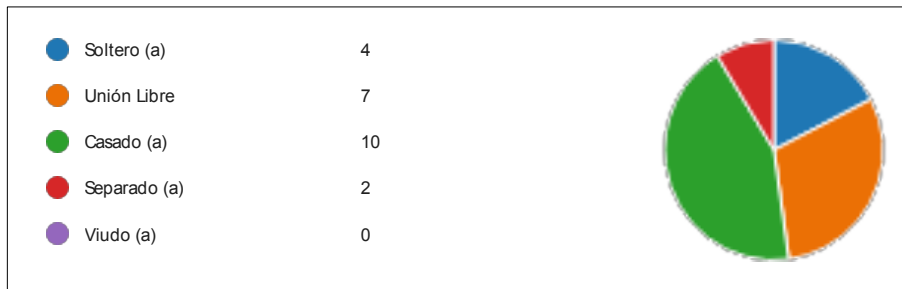


**INFORME
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y
PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA
VIGENCIA 2024**



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

ESTADO CIVIL. Del 100% del personal encuestado, el 43% se encuentra casado, el 30% en unión libre, el 17% soltero, el 9% restante separado.



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

El 78% del personal encuestado tiene hijos. Del personal que tiene hijos, el 74% reporta que tienen hijos de edad igual o menor a 15 años.

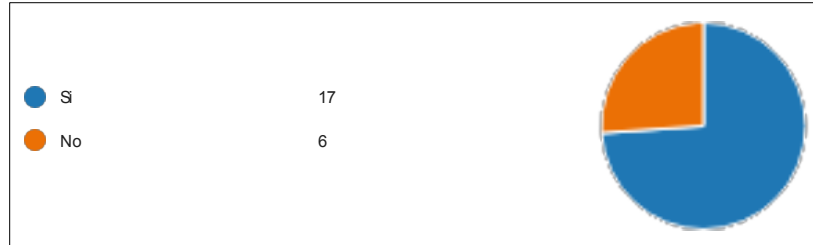


Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.



INFORME DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2024

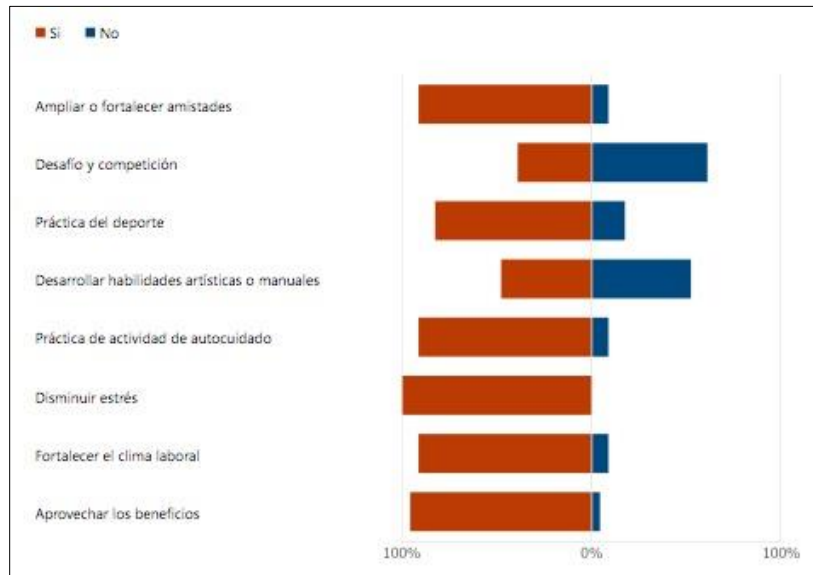
VIVIENDA. Del 100% del personal encuestado, el 74% manifiesta tener vivienda propia.



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

3. Participación en las actividades de Bienestar.

El motivo por el que participaría el 100% de los encuestados en las actividades de Bienestar programadas en la entidad es para disminuir el estrés, de igual manera el 91% de los encuestados también lo haría para fortalecer el clima laboral y ampliar y fortalecer amistades.

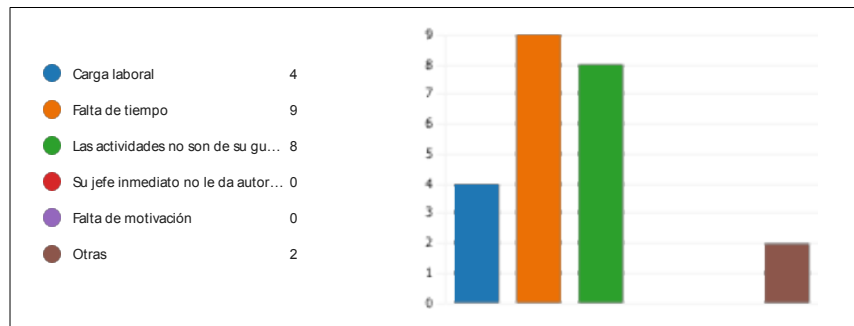


Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.



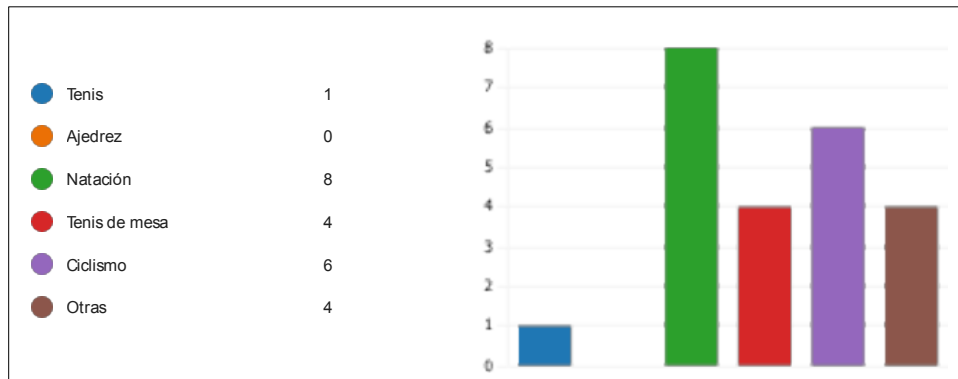
INFORME DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2024

El 39% de los encuestados no participaría en las actividades de bienestar programadas desde la oficina de gestión humana por falta de tiempo, el 34,7% por que las actividades ofertadas no son de su gusto, el 17% por la carga laboral.



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS. Las actividades de deporte individual en las cuales más les gustaría participar a los encuestados son: natación (35%), ciclismo (26%) y tenis de mesa (17%).

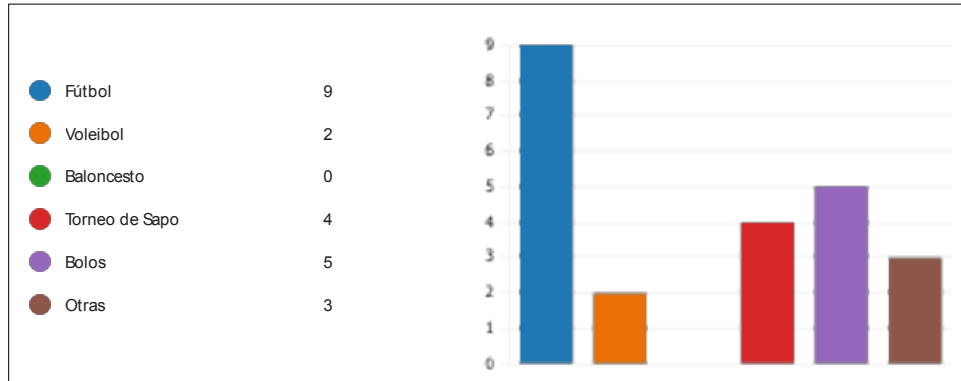


Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

Referente al deporte colectivo, las actividades en las cuales más les gustaría participar a los encuestados son: fútbol (39%), bolos (22%) y torneos de sapo (17%).

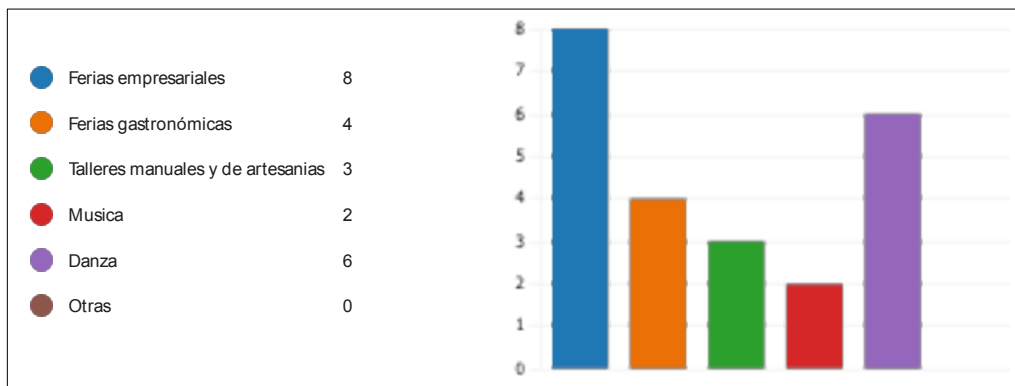


INFORME DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2024



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

ACTIVIDADES CULTURALES. Del total de los encuestados, al 35% le gustaría participar en ferias empresariales, el 26% participaría en actividades de danza, el 17% en ferias gastronómicas, el 13% en talleres de manuales y artesanías.

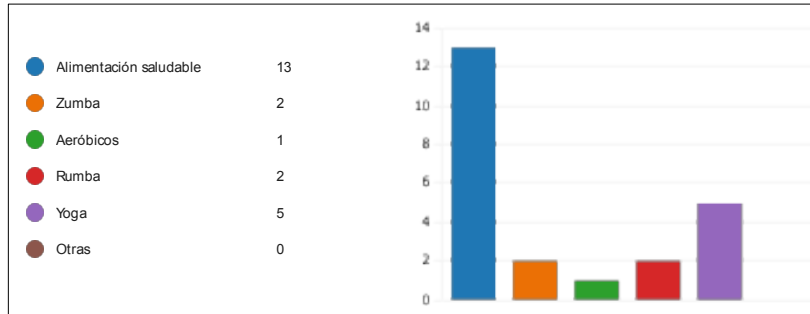


Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO. La actividad en la que más participaría el personal encuestado en el marco del autocuidado es la de alimentación saludable (56%) seguido de yoga (22%), zumba (8%) y rumba (8%) respectivamente.

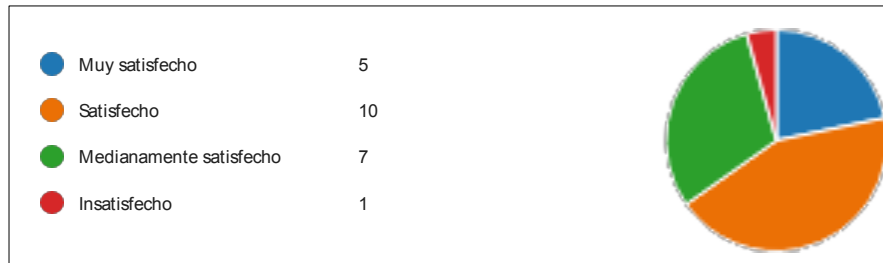


**INFORME
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y
PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA
VIGENCIA 2024**



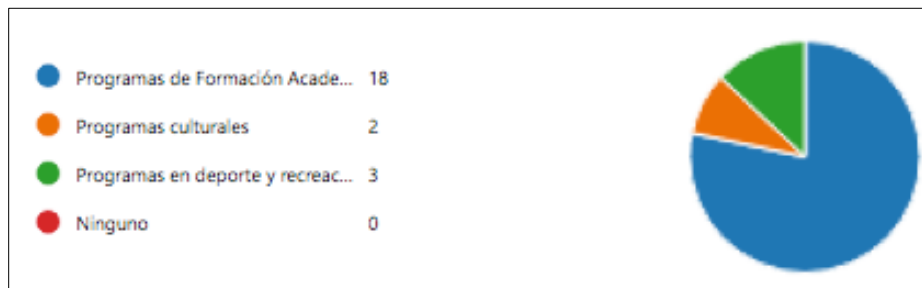
Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

CELEBRACIONES ESPECIALES EN LA ENTIDAD. El 43% del personal encuestado se encuentra satisfecho con la celebración de fechas especiales al interior de la entidad, como son: día de la madre, día del padre, día del servidor público, entre otras.



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

PROGRAMAS RELEVANTES. El 78% del total de los encuestados consideran relevante que en la entidad se brinden programas de formación académica, el personal restante considera relevante los programas culturales y programas en deporte y recreación.

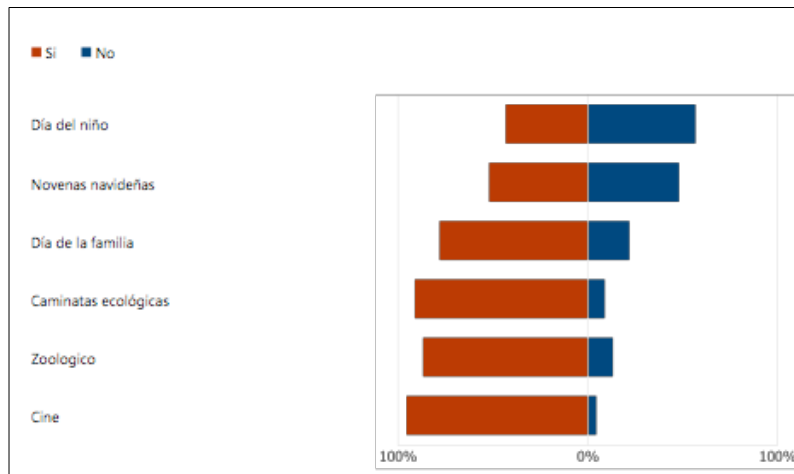


Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.



INFORME
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y
PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA
VIGENCIA 2024

ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN COMPAÑÍA DE SU GRUPO FAMILIAR. Los encuestados destacan su preferencia por actividades en compañía de su familia como: Cine (96%), caminatas ecológicas (91%), zoológico (87%) y día de la familia (78%).



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

En cuanto a actividades de Fortalecimiento Institucional, los encuestados manifestaron que la actividad en la que más les gustaría participar es en talleres para fortalecer el clima laboral (48%), seguido de talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales (30%).

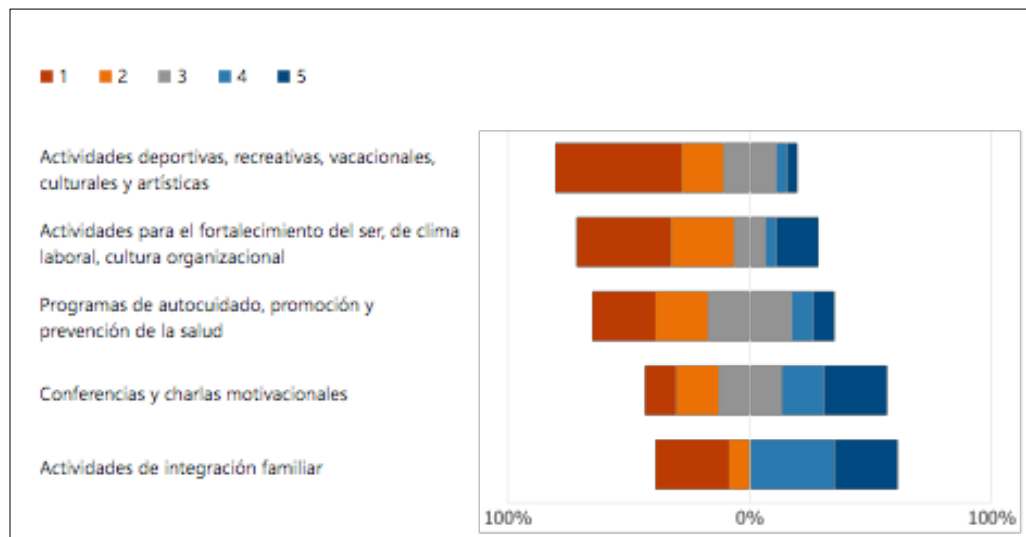


Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.



INFORME DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2024

PRIORIZACIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS. Los encuestados clasificaron en orden de importancia de 1 a 5 cada actividad, arrojando como prioridad las actividades como: Integración familiar, conferencias y charlas motivacionales y actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional.



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

4. Clima organizacional

El 47,8% de los encuestados manifiestan que la entidad algunas veces reconoce sus logros, el 21,7% manifiesta que casi nunca los reconocen y solo el 4,3% manifiesta que siempre los reconocen.

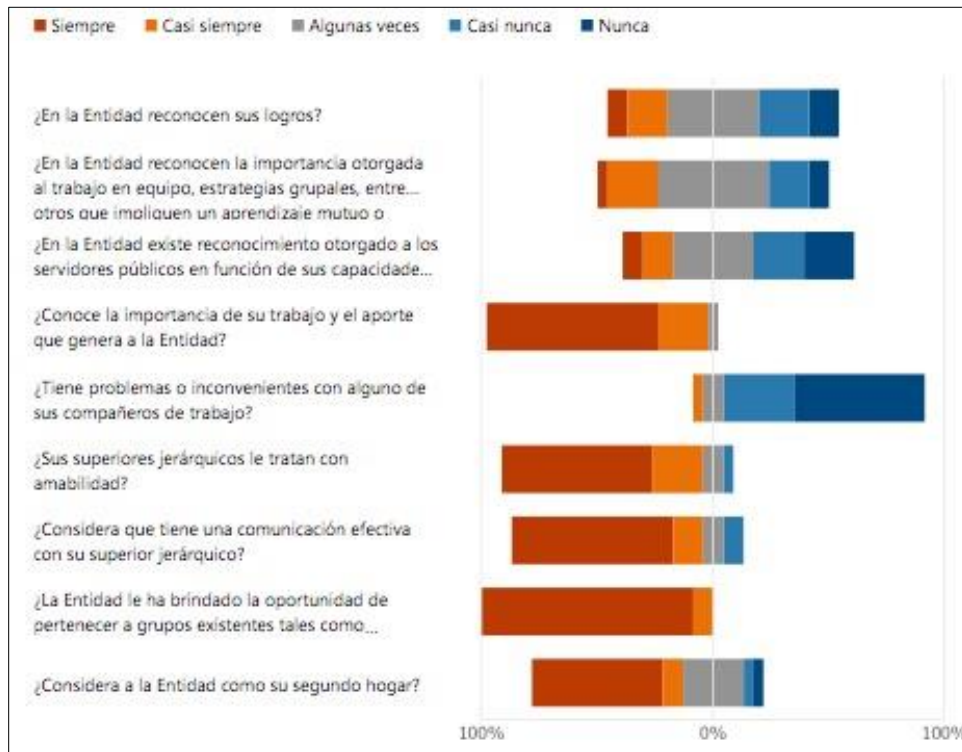
En cuanto al reconocimiento en función de sus capacidades individuales, el 47,8% de los encuestados refieren que la entidad algunas veces reconoce sus logros, el 21,7% manifiesta que casi nunca los reconocen y solo el 4,3% manifiesta que siempre los reconocen.

El 74% del personal encuestado siempre conoce la importancia de su trabajo y el aporte que genera a la entidad, el 56,5% nunca presenta inconvenientes con alguno de sus



**INFORME
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y
PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA
VIGENCIA 2024**

compañeros de trabajo. El 65,2% de los encuestados manifiestan que sus superiores jerárquicos le tratan con amabilidad. El 69,6% consideran que tiene una comunicación efectiva con su superior jerárquico. El 91% manifiesta que la entidad le ha brindado la oportunidad de pertenecer a grupos existentes tales como COPASST, Brigadistas, entre otros. El 56,5% de los encuestados consideran siempre a la entidad como su segundo hogar.



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

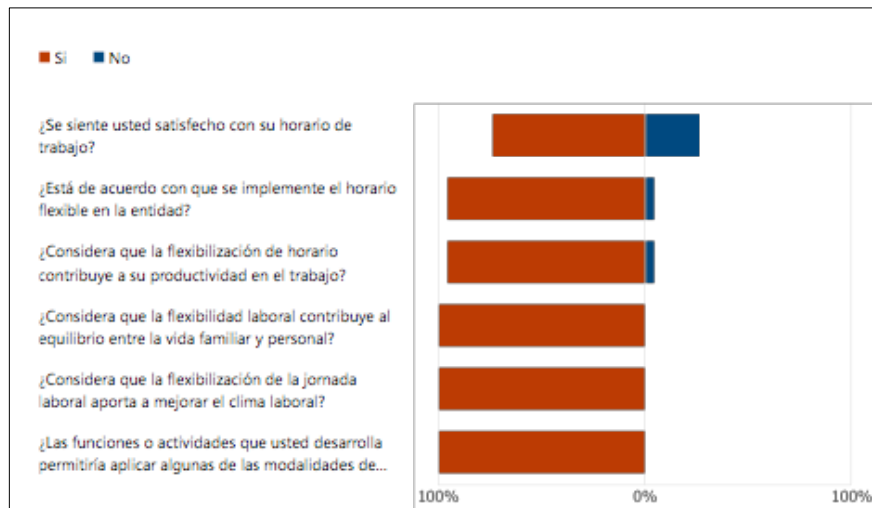
FLEXIBILIDAD LABORAL

Del total de participantes en la encuesta, el 100% considera que las funciones que desempeña le permitiría aplicar las modalidades de flexibilidad laboral, consideran que la flexibilización de la jornada laboral aporta al mejoramiento del clima organizacional y contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal. El 96% considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo y están de acuerdo



INFORME DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2024

con que se implemente el horario flexible en la entidad. El 74% de los encuestados manifiestan que se sienten satisfechos con su horario de trabajo.



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

REMUNERACIÓN Y AMBIENTE LABORAL.

El 39% del personal encuestado se siente muy satisfecho por la remuneración económica que recibe, el 52% se siente satisfecho, el 4,3% se siente medianamente satisfecho y el 4,3% restante se siente insatisfecho.

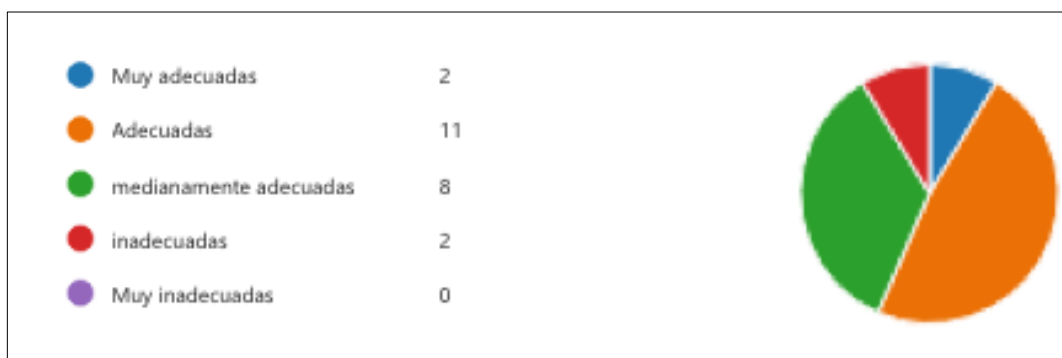
Respecto al ambiente laboral, el 13% del personal encuestado se siente muy satisfecho con el ambiente laboral de la entidad, el 56,5% se siente satisfecho y el 30,4% restante se siente medianamente satisfecho.



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

5. Seguridad y Salud en el Trabajo.

CONDICIONES FÍSICAS DEL PUESTO DE TRABAJO. De acuerdo a las condiciones físicas de los puestos de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, entre otros), el 8,6% del personal encuestado considera las condiciones muy adecuadas, el 47,8% las considera adecuadas, el 34,7% medianamente adecuadas y el 8,6% inadecuadas. Razón por la cual desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se adelantarán las acciones pertinentes para continuar mejorando y evaluando las condiciones físicas de los puestos de trabajo que permita contribuir al desempeño de los colaboradores.



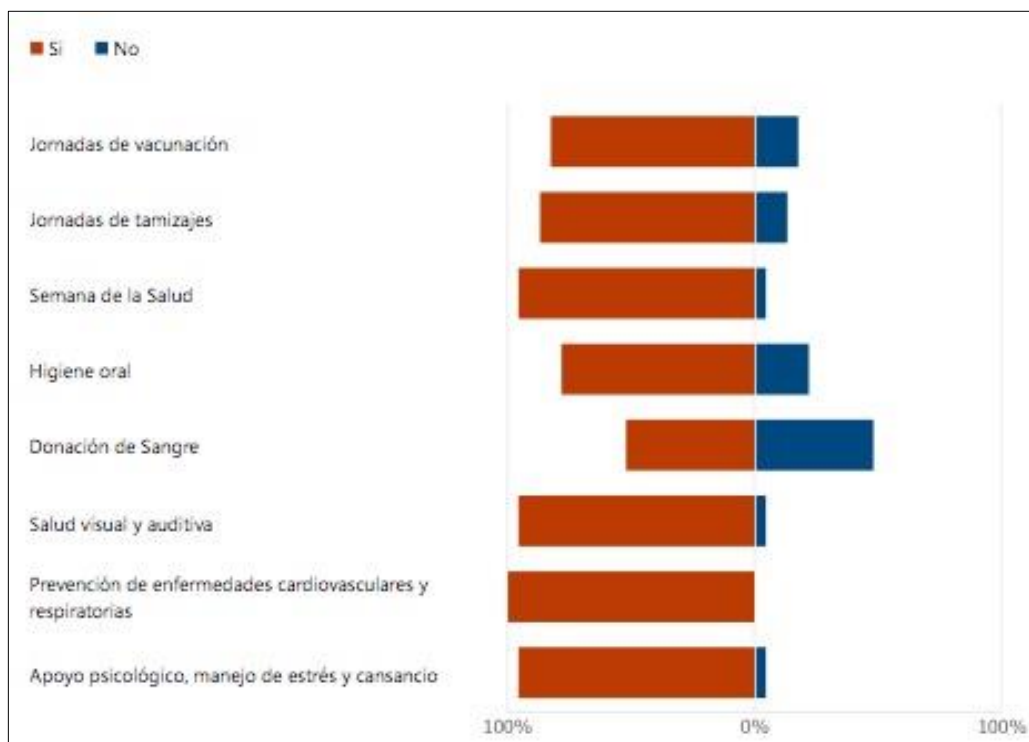
Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.



INFORME
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y
PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA
VIGENCIA 2024

Del 100% del personal encuestado, a todos les gustaría participar en actividades de prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, al 96% les gustaría participar en la semana de la salud, en actividades de salud visual y auditiva y apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio. El 87% le gustaría participar en jornadas de tamizaje, el 78% participaría en jornadas de higiene oral y el 52% en jornadas de donación de sangre.



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

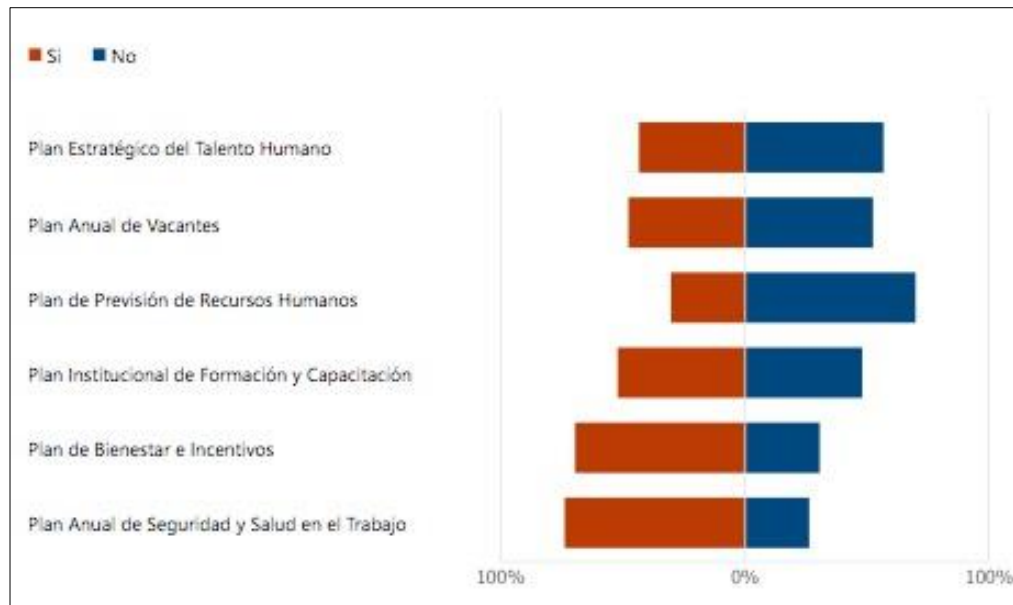
6. Planes institucionales Oficina Gestión Humana

Del personal encuestado, solo el 43,5% conoce el Plan Estratégico de Talento Humano, el 47% conoce el Plan anual de vacantes, el 30% conocen el Plan de previsión de recursos humanos, el 52% conocen el plan institucional de formación y capacitación, el 70% conocen el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, el 74% conocen el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.



INFORME DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2024

Se evidencia que deben fortalecerse las estrategias para socialización y divulgación de los planes emitidos desde la Oficina de Gestión Humana, si bien, se socializan las actividades a realizar en el marco de estos planes, se debe establecer para esta vigencia acciones que permita a los servidores públicos acceder al conocimiento de estos planes.



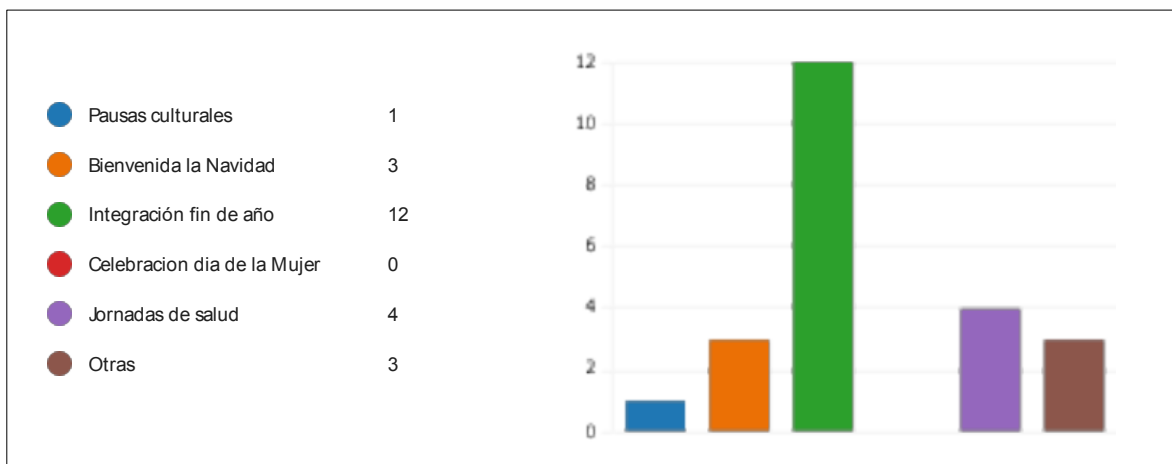
Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

ACTIVIDADES DE BIENESTAR VIGENCIA 2023

De las actividades programadas desde la Oficina de Gestión humana en la vigencia 2023, las actividades de mayor gusto para los servidores públicos fueron: Integración fin de año (52%), Jornadas de salud (17,3%) y Bienvenida la navidad (13%).



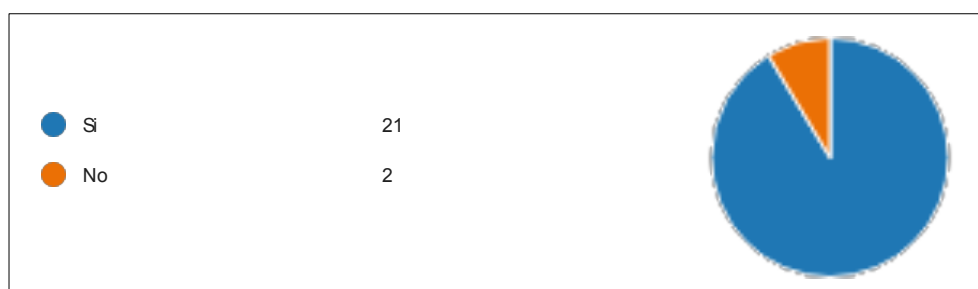
INFORME DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2024



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

7. Evaluación del Desempeño Laboral

Del total de encuestados, el 91% esta de acuerdo con el procedimiento establecido en la entidad para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos vinculados a la entidad, el cual se encuentra definido en el proceso Gestión y Desarrollo del Talento Humano.



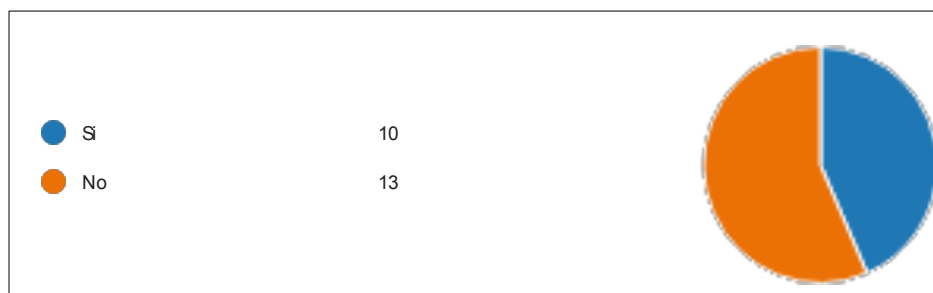
Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

En cuanto a sugerencias o mejoras para la implementación del procedimiento de Evaluación del desempeño Laboral, los encuestados manifiestan que se puede mejorar el formato de evaluación, pues para algunos servidores no es claro. Para ello, desde la

Oficina de Gestión Humana se implementan jornadas de capacitación y apoyo metodológico en el diligenciamiento de los formatos.

8. Servicios ofertados por la Caja de compensación Familiar

El 43% del personal encuestado conoce y utiliza los servicios que ofrece la caja de compensación familiar, se considera importante desde la Oficina de Gestión Humana reforzar el conocimiento de los beneficios que se pueden obtener al utilizar los servicios, brindando información referente a turismo, Recreación y cultura y y Deporte.



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

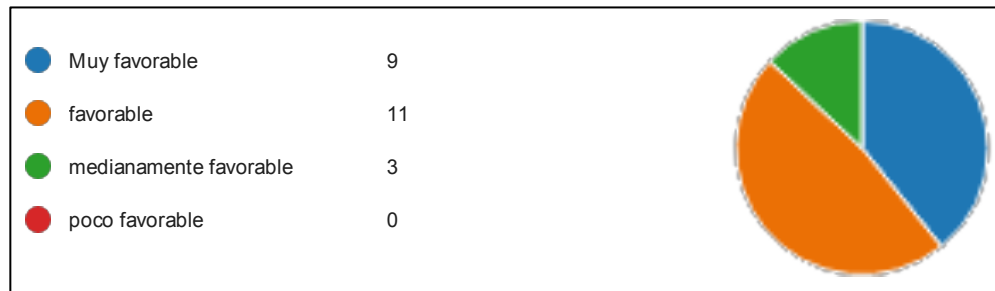
De los servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar, los encuestados refieren que les gustaría recibir más información sobre turismo (48%), salud (17%) y recreación y cultura (13%).

9. Percepción sobre las actividades de gestión de la Oficina de Gestión Humana

El 39% de los encuestados tienen una percepción muy favorable sobre las actividades realizadas desde la Oficina de Gestión Humana, el 48% tienen una percepción favorable y el 13% tienen una percepción medianamente favorable.



INFORME
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y
PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA
VIGENCIA 2024



Fuente: Resultados Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar y necesidades de capacitación aplicada por la Oficina Gestión Humana en diciembre de 2023.

De acuerdo a las sugerencias de los encuestados, se destacan aspectos como: invertir en las actividades deportivas y de autocuidado, programar las actividades con un lapso mayor de tiempo con la finalidad de evitar cruces de horario, implementar nuevamente los incentivos pecuniarios por el buen desempeño laboral como bonos para estudio y turismo, entre otros.

La Oficina de Gestión Humana alinea el cronograma de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024 con aquellas actividades que den respuesta a las necesidades identificadas en el presente diagnóstico y considerar aspectos relevantes como:

- Implementar convenios que permitan promover el deporte individual y colectivo al interior de la entidad.
- Retomar las ferias empresariales.
- Que los superiores jerárquicos impulsen los espacios para que sus colaboradores participen en las actividades programadas.
- Priorizar en las actividades de autocuidado las temáticas alineadas a alimentación saludable.
- Tener en cuenta las actividades de preferencia por los servidores para la celebración del día de familia como el cine y las caminatas ecológicas.
- Buscar estrategias que permitan implementar jornadas de horario flexible, sujeto a las necesidades del servicio y el salario emocional.
- Continuar fortaleciendo las jornadas de salud, principalmente en el marco de prevención de enfermedades.



INFORME
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y
PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA
VIGENCIA 2024

- Fortalecer la socialización y divulgación de los planes institucionales a cargo de la oficina de Gestión Humana.
- Articular actividades con la Caja de Compensación Familiar que permita a los colaboradores beneficiarse de los convenios que ofrece la caja.

Adicional a ello, para la vigencia 2024 se atenderán esos componentes que permitan fortalecer el clima laboral y cultura organizacional; así como incluir en el cronograma las actividades de mayor impacto para los servidores, aquellas actividades que los motivan (actividades recreativas y deportivas, actividades de autocuidado y jornadas de promoción y prevención de la salud); toda vez que aporten al objetivo del Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad *“Generar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la entidad y se fomente un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral mediante programas y actividades que fortalezcan el desarrollo integral del Talento Humano y se refleje en el aumento de su bienestar, motivación, desempeño laboral, desarrollo profesional y personal, fortalecimiento del clima y cultura organizacional y la vocación por el buen servicio público”* y estén articuladas con las rutas de creación de valor y los los ejes del Programa Nacional de Bienestar Social 2023 – 2026.

Fecha de elaboración: Enero 2024

Elaborado por: Vanessa Moreno Montaño – Profesional contratista Oficina Gestión Humana.

Aprobado por: Alba Lucero Urrea Grisales – Jefe de Oficina Gestión Humana (E).