

#Soyed=so

PLAN BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

2023



TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
ALCANCE.....	3
DEFINICIONES.....	4
MARCO NORMATIVO.....	6
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.....	7
DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.....	9
PROGRAMA TRABAJO EN CASA.....	19
PRESENTACIÓN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.....	20
DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	20
PROGRAMACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN.....	20

OBJETIVO.

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos y colaboradores que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, que impacten positivamente su desarrollo y crecimiento laboral y personal

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a mejorar la salud física y mental de los servidores y colaboradores mediante estrategias grupales e individuales.
- Desarrollar estrategias y acciones encaminadas a lograr el equilibrio de la vida laboral y familiar, generar sentido de pertenencia institucional y fortalecer la apropiación de valores que deben representar al servidor público.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral en el marco del Plan de Intervención de Clima Laboral.

ALCANCE.

Los servidores públicos y colaboradores independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

Según el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.2, parágrafo 2, "... se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor".

DEFINICIONES.

Actividad: Grupo de tareas que forman parte de los requerimientos de un puesto o de un proceso.

Bienestar: Conjunto de factores que participan en la calidad de vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé a lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Clima Organizacional: Conjunto de percepciones compartidas que se desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Conflicto: Desacuerdo en torno a las metas por alcanzar o los métodos a emplearse.

Eficacia: Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.

Eficiencia: Relación entre resultados y uso de recursos disponibles. En otras palabras, es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos.

Equipo de Trabajo: Conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas, buscando excelencia en el desempeño y una meta con la que se sientan solidariamente responsables.

Estrategias: Se refiere a tácticas sobre cómo lograr los objetivos propuestos; por consiguiente, se refleja en planes, programas y proyectos. Opciones o maneras elegidas por la entidad para utilizar sus recursos y dirigir los esfuerzos hacia el logro de los objetivos, considerando sus propias fortalezas y debilidades y las oportunidades y amenazas que caracterizan su entorno.

Necesidades: Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

Programa: Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo. Estrategia de intervención cuyas directrices determinan los medios que articulados gerencialmente, apoyan el logro de uno o varios objetivos de la parte general del Plan.

Proyecto: Planta y disposición que se forma para un tratado o para la ejecución de una obra o empresa, anotando y extendiendo todas las circunstancias principales que deben concurrir para su logro. Unidad operacional que vincula recursos, actividades y productos durante un período determinado y con una ubicación definida.

Satisfacción: Hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales.

Valores: Son los cimientos de la organización que tienden a tener carácter de permanencia. Es la búsqueda de un bien absoluto que le da significado y sentido a las cosas, así mismo se busca que el sistema de valores soporte la razón de ser, la misión y le brinde dinámica a los comportamientos institucionales y a la visión de lo que se espera en el futuro.

MARCO NORMATIVO.

Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Ley 909 de 2004, título 10. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto 648 De 2017. Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.

Para la formulación del programa y los elementos que lo componen se utilizará fuentes primarias y secundarias, entre las fuentes primarias de información se encuentra la normatividad vigente en lo relacionado con los programas de bienestar que hacen parte del sistema de estímulos, como lo es el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

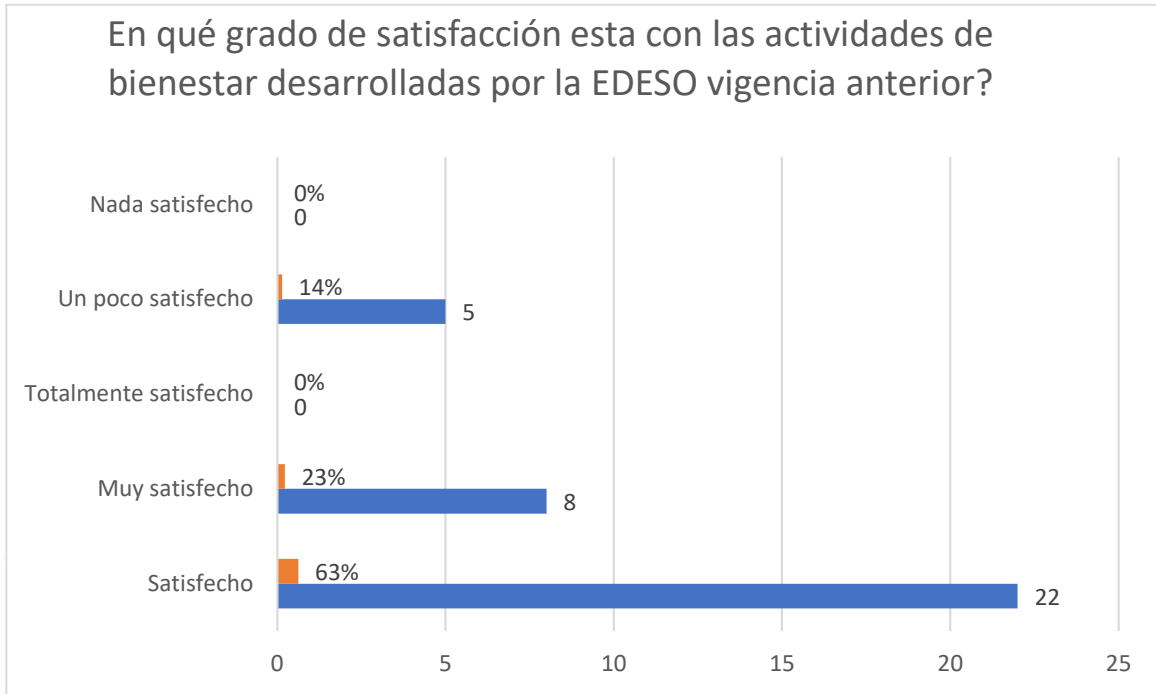
En cuanto a las fuentes secundarias formales de información, se utilizarán diagnósticos entre los cuales se encuentran los resultados de la encuesta de percepción, encuestas de necesidades, encuestas de medición de clima laboral, resultados del FURAG, resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad en salud en el trabajo, así como de auditorías de gestión al proceso de talento humano realizadas. La aplicación permitirá identificar las necesidades de los servidores y colaboradores de acuerdo con sus intereses y expectativas, con el fin de determinar, a partir del análisis de los resultados de esta, las estrategias de intervención y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2023.

Encuesta de percepción de las actividades desarrolladas en la vigencia anterior:

La encuesta se aplicó a sesenta y tres (63) personas y fue enviada a través del correo electrónico por la Subgerencia Administrativa y Financiera, la cual fue respondida por el 55% que corresponde a 35 personas. (Ver anexo).

No se cuenta con la voluntad de colaboración por parte de todo el personal solo 35 personas diligenciaron la encuesta.

El 63% de los encuestados están satisfechos con las actividades desarrolladas de bienestar laboral e incentivos en la vigencia 2022.



Encuesta de necesidades de Bienestar Laboral para la vigencia 2023:

La encuesta de necesidades de Bienestar Laboral, el 55% del personal. (Ver anexo).

Resultados Del Estudio De Clima Laboral:

En la vigencia 2022 la Administradora de Riesgos Laborales ARL COLMENA realizó el estudio de clima laboral, que tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos y colaboradores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la EDESO. Con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora. A continuación, se observa la ficha técnica del estudio.

El estudio se realizó con 43 personas de diferentes cargos y procesos, entre SERVIDORES y COLABORADORES. En términos generales el clima organizacional de la EDESO es percibido de manera POSITIVA por su personal desde la interpretación de la tabla de puntajes (MEDIOALTO), quedando con un **puntaje de 66%**, indicador de que se deben trabajar algunas variables organizacionales.

Se realizó la socialización de los resultados el 26 de enero de 2023 al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de recoger observaciones e incluir las propuestas a fin de mejorar el porcentaje alcanzado en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2023.

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

Reconocimiento De Aportes / Retribucion: Capacitar los líderes en estrategias de motivación para el personal. Revisar y fortalecer planes de incentivos y el ciclo de vida del servidor vinculación, desarrollo y retiro. Fortalecer planes de bienestar laboral desde salario emocional. Socializar los planes de bienestar laboral y reconocimientos. Revisar escala salarial y hacer ajustes en caso necesario.

Intercambio De Información: Campaña para fortalecimiento de comunicación efectiva. Revisión de las estrategias de comunicación organizacional y fortalecimiento en caso necesario. El comité de convivencia laboral debe liderar acciones orientadas al fortalecimiento de la comunicación efectiva. Capacitar a todo el personal en comunicación efectiva.

Equidad: Organizar seminarios para líderes y evaluación de sus competencias de liderazgo para planes de mejoramiento. Revisar si los planes de bienestar y políticas corporativas son equitativas para todo el personal.

Responsabilidad: Revisar los perfiles de cargo, específicamente en cuanto a responsabilidades y hacer ajustes en caso necesario para evitar sobre cargas en los equipos de trabajo. Empoderar al personal desde la asignación de responsabilidades y tareas

El informe de los resultados de la encuesta hace parte integral del presente documento.

DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.

Ejes del plan de bienestar.

Para la formulación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, se tuvieron en cuenta los cinco (5) ejes cada uno con un propósito definido, los cuales se detallan a continuación:



EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.

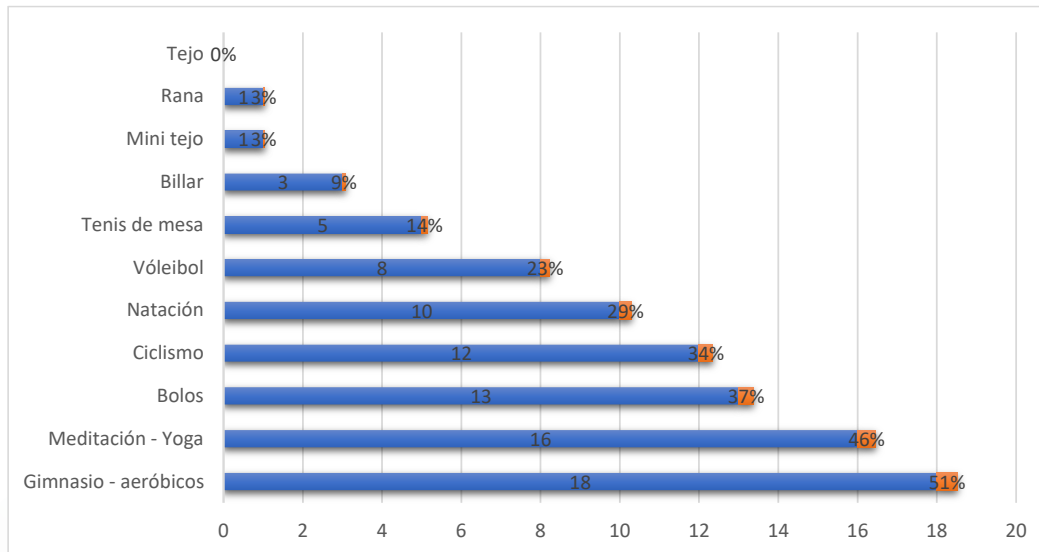
Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Este eje involucra 3 componentes:

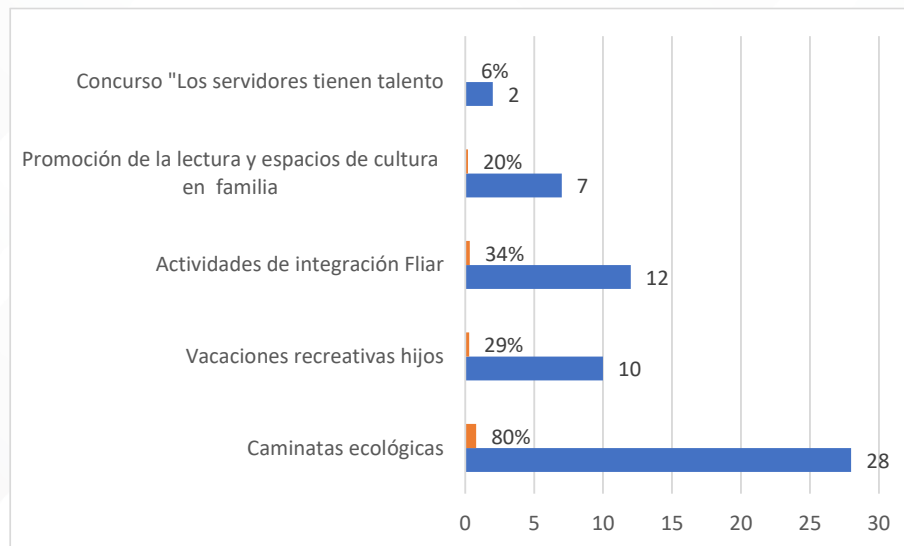
A. Factores psicosociales. Actividades dentro de este componente:

- Eventos deportivos y recreacionales.
- Artísticos y culturales.
- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
- Trabajo virtual en casa como estrategias de flexibilidad laboral dentro de la gestión del bienestar laboral.
- Bienestar espiritual que integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.

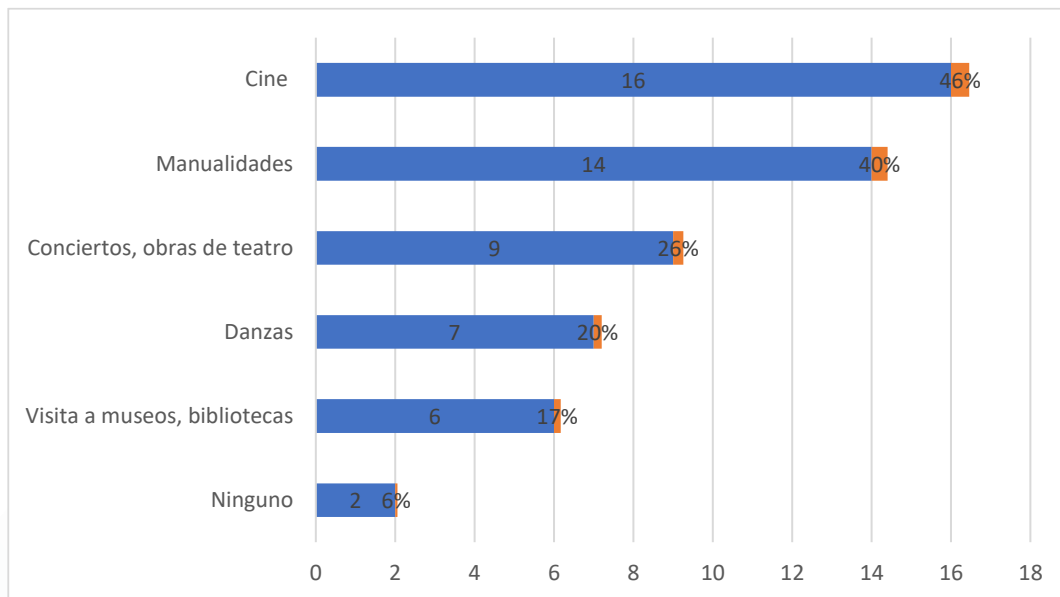
Dentro de este eje el diagnóstico en materia de actividades deportivas arrojó como resultado la gimnasia, meditación, yoga, torneo de bolos, cilecismo y natación, como las actividades deportivas con mayor aceptación, como se observa en el gráfico a continuación.



En cuanto a las actividades recreativas el día de la familia es el de mayor preferencia para los servidores y colaboradores.



Culturales y capacitación informal. La actividad cultural con mayor acogida son el cine, los talleres manuales, conciertos, obras de teatro y danzas.



Para el bienestar espiritual se desarrollarán actividades como: Desarrollar actividades que permiten apoyo espiritual a través de grupo de oración, Eucaristías, Rosarios. Programas de yoga, meditación y gimnasio a través de convenios.

B. Equilibrio entre vida laboral y familiar. Actividades dentro de este componente:

- Actividades especiales con ocasión del día de la familia (Ley 1857 de 2017).
- Posibilidad Semana de compensación Semana Santa, Navidad y Fin de Año ((artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015).
- Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación.
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales a través de promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo del trabajo en casa, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

C. Calidad de vida laboral. Actividades dentro de este componente:

- Actividades en el marco del Día Nacional del Servidor Público.
- Actividades para evaluar la apropiación de la política de integridad en los colaboradores de la entidad.
- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.

- Celebración del día del Trabajo estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor.
- Reconocimiento día Día de la secretaria, Día de la mujer, Día del hombre, Día de la madre, Día del padre.
- Reconocimiento al pensionado.
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional, encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor.
- Programas de incentivos - reconocimientos mejor equipo de trabajo, reconocimiento por tiempo de servicio.
- Celebración de la navidad y amor y amistad.
- Celebración de cumpleaños actividades relacionadas con el salario emocional para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos.
- Entorno laboral saludable mediante campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación y autocuidado.
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

Dentro de las actividades en este eje, también se incluye el desarrollo de las siguientes actividades:

- Ferias de servicios financieros y planes de salud.
- Exposición de proyectos de economía naranja de los servidores.
- Eventos focalizados de vivienda, educación y recreación.
- Ferias de emprendimiento.

EJE 2. SALUD MENTAL.

Comprende el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades y hacen frente al estrés normal en su vida para contribuir de manera productiva a la sociedad. Dentro de las actividades de este eje se incluye hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Este eje, involucra los siguientes componentes:

A. Higiene mental. Actividades dentro de este componente:

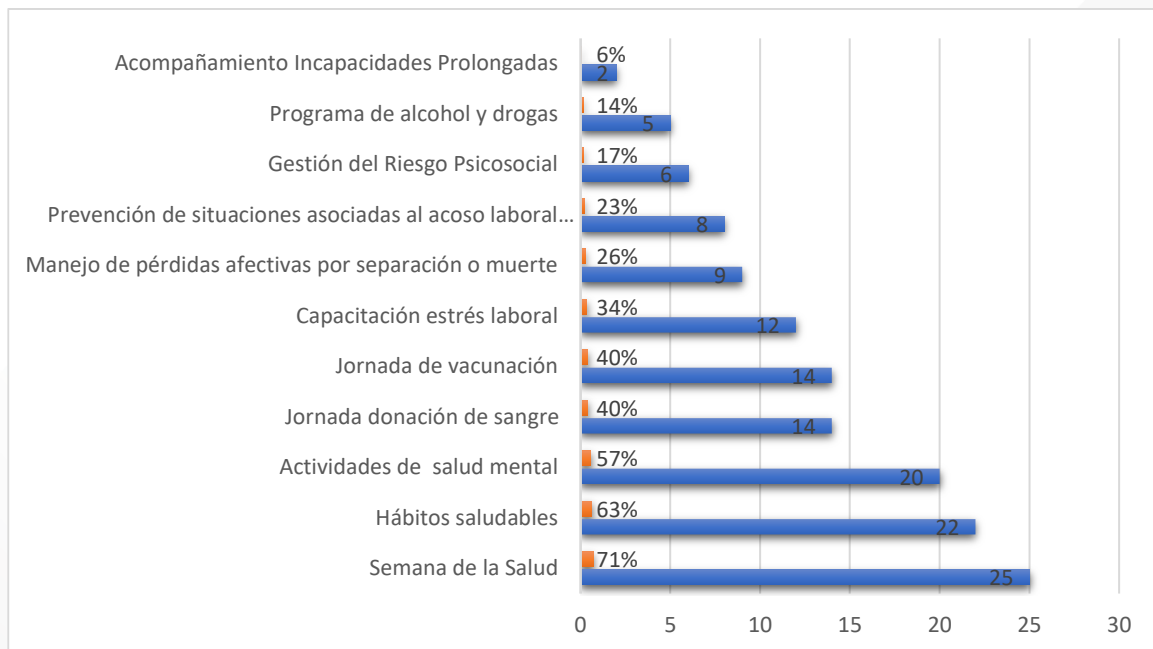
- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.
- Acciones que permitan orientar a los servidores sobre cómo resolver problemas bajo presión a través de capacitación en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.

B. Prevención de nuevos riesgos a la salud.

- Prevención del sedentarismo mediante acciones que fomenten la actividad física (pausas activas).
- Acciones para el manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento orientadas a prevenir riesgos relacionados a la salud de los servidores.
- Orientación psicológica para el acompañamiento a los servidores para mantener su salud física y mental, aprovechando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para la prevención de riesgos a la salud y efectos postpandemia.

Se establecerán acciones con el apoyo de la caja de compensación y la ARL para ofrecer actividades de acuerdo con las preferencias de los servidores en temas relacionados con:

Actividades de promoción y prevención.



EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL.

Contempla las acciones que como entidad deben enfocarse en aspectos relacionados con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Este eje, involucra los siguientes componentes:

A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad. Actividades dentro de este componente:

- Se realizarán acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.
- Estrategias de inclusión a través de la vivencia del Código de Integridad y un lenguaje asertivo.

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

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

EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Contempla la búsqueda de la consecución de los objetivos trazados en el programa de bienestar. Involucra los siguientes componentes:

- ✓ Participación en la estrategia de bienestar “Servimos del Departamento Administrativo de la Función Pública”
- ✓ Adquisición de vivienda: Ferias de servicios en alianzas con la Caja de Compensación Familiar y Fondo Nacional del Ahorro.
- ✓ Visitas de asesores de diferentes aliados durante toda la vigencia para atender de manera personalizada las necesidades de nuestros servidores según corresponda.
- ✓ Convenios empresariales de beneficios para los servidores, ofrece a los servidores y sus familias, un variado portafolio de descuentos en productos y servicios, a través de la consolidación de los convenios con empresas de diferentes sectores económico.

EJE 5: EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

Este eje promueve la apropiación de las herramientas tecnológicas para el beneficio de servidores en la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre otras utilidades.

A. Creación de cultura digital para el bienestar.

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 virtual en casa y el servicio al ciudadano

B. Analítica de datos para el bienestar. Actividades dentro de este componente:

- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- Capacitaciones sobre el uso de las tecnologías al interior de la empresa.

PLAN DE INCENTIVOS.

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Seleccionar los mejores equipos de trabajo: Estímulo que se otorgará a los servidores públicos que presenten un proyecto cuyos resultados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos para el servicio que ofrece la entidad. Los reconocimientos respectivos se harán en la celebración de fin de año.

Reconocimiento por la persona que mayor representa el código de integridad: La Subgerencia Administrativa y Financiera, realizará cada dos meses un reconocimiento a los servidores públicos y colaboradores, sin importar su tipo de vinculación, que, en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno. Este reconocimiento siempre se realizará cada dos meses y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática.

Reconocimiento por tiempo de servicio: Reconocimiento que se otorgará a los servidores públicos por antigüedad en la Empresa. Los reconocimientos respectivos se harán en la celebración de fin de año.

(Anexo 1 – FO-GH-21 Necesidades de Bienestar Laboral y Resultados de la Encuesta Clima Laboral 2022).

PROGRAMA SALARIO EMOCIONAL.

En La EDESO queremos que todos los servidores públicos puedan lograr un balance entre su vida personal y laboral, se Propuso el programa de salario emocional.

Teniendo en cuenta lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de los objetivos y resultados, es necesario que la EDESO implemente estrategias y actividades encaminadas a fortalecer la calidad de vida de los servidores mediante el reconocimiento de su labor, esfuerzo y compromiso.

La estrategia de Salario Emocional para la Vigencia 2023, será una herramienta efectiva para mejorar la motivación, la implicación y el grado de compromiso de los servidores que hacen parte de los diferentes procesos y procedimientos que permiten cumplir con la misionalidad de la Entidad. Se reglamentará para la aplicación en la EDESO.

Población: El alcance de los beneficios contemplados en la estrategia será dirigido a los servidores públicos (libre nombramiento y remoción, de período fijo y trabajadores oficiales).

Condiciones y Restricciones:

- No aplica para prestación de servicios o que tengan contratación que no sea directa con la EDESO.
- Los beneficios son personales, no acumulables ni intransferibles.
- Los beneficios no constituyen salario, ni hacen parte del factor prestacional para ningún efecto.
- Son otorgados por mera libertad de la Entidad.
- Para disfrutar de los beneficios, el servidor debe tener la aprobación de la Gerencia y la Subgerencia Administrativa y Financiera, con VoBo del Jefe Inmediato.
- Cuando el beneficio no sea utilizado en el momento o para la ocasión que se indica, este perderá su validez.
- La vigencia para la utilización de los beneficios será entre el mes de enero y diciembre de 2023.

Líneas de Acción.

Línea De Acción Tiempo Libre Para Integración Familiar: Asistir al grado de tu hijo. Nacimiento de un nieto, hermano y/o sobrino. Tiempo libre de mudanza. Tiempo libre en navidad.

Línea De Acción Tiempo Libre Para El Desarrollo Emocional: Tiempo Libre para preparación de Tu Grado. Festeja Tu Cumpleaños. Disfrute del Gestión al Auditor de Calidad.

PROGRAMA TRABAJO EN CASA.

En La EDESO queremos que todos los servidores públicos puedan proteger los temas laborales y los puestos de empleo ante circunstancias excepcionales, por esta razón el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, aprobó la figura de Trabajo en Casa, para que tengamos las herramientas para salvaguardar el empleo”, Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el Trabajo en Casa en Colombia. La modalidad de trabajo en casa por una vigencia de hasta tres meses, prorrogables por otro periodo igual o hasta que desaparezcan las circunstancias que ocasionaron la excepción. Se reglamentará para la aplicación en la EDESO.

Cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que lleven a aplicar el Trabajo en Casa, no se podrán desmejorar las condiciones del contrato inicial y el servidor tendrá la garantía de disfrutar su tiempo de descanso y la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

Durante el tiempo laborado de manera remota, el trabajador también continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como las prestaciones económicas y asistenciales en materia de riesgos laborales.

De otro lado, cabe resaltar que la Ley es diferente a la legislación que regula el Teletrabajo en Colombia (Ley 1221 de 2008), las bases para una modalidad laboral permanente, que se soporta en el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC.

Se establece el derecho a la desconexión laboral, una garantía tanto para trabajadores como servidores públicos, y se dice que podrán “disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral”.

PRESENTACIÓN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

La Subgerencia Administrativa y Financiera – área de talento humano, realiza la consolidación de las encuestas de bienestar laboral, el resultado del clima laboral 2022 y el presupuesto establecido, se presentan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quien determina las actividades para la conformación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, la aprobación se realizó en sesión del 26 de enero de 2023, según consta en acta de la misma fecha. Podrá ser modificado según cambios estratégicos institucionales, necesidades de acuerdo con la dinámica institucional, factores externos y/o prioridades de la alta dirección.

DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Se solicita al área de Comunicaciones la publicación del plan de bienestar laboral e incentivos en la página WEB de la entidad y la sensibilizado a través de comunicaciones internas, correos institucionales, grupo de Whatsapp y mediante publicación en las carteleras de la entidad donde se fije fecha, hora, actividad de bienestar y responsables con días de anterioridad, con el fin de recibir asistencia y participación del personal.

PROGRAMACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN.

El cronograma hace parte de este documento como anexo y se ajustará periódicamente en la medida en que surjan otras necesidades.

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral e incentivos de la entidad, se podrá contar con la alianza de las siguientes entidades: Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Pensiones y Cesantías, Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, Operador de Información, y/o del operador logístico según requerimiento de la entidad, conforme con el cronograma interno.

Trabajo articulado con el área de comunicaciones para la generación y realización de actividades estratégicas comunicativas, piezas, medios y canales pertinentes según el perfil que se identifique a través del cuestionario de conocimiento del cliente interno. Incluye registro fotográfico y audiovisual en el cubrimiento de eventos y material de apoyo para su realización.

Apoyo de expertos en diseño y realización de actividades lúdicas y desarrollo del talento humano que, junto con el área de Talento Humano, diseñen y desarrollen programas, tácticas y material de apoyo a este plan.

El registro de asistencia presencial y/o virtual, todos los asistentes deben diligenciar el formato establecido para registrar su asistencia.

Registro de la evaluación inmediata de la actividad: Una vez finalicen las actividades de Bienestar Laboral e Incentivos, se enviará a los participantes la Evaluación de actividades de Bienestar Laboral, a través de correo y/o física para que se diligencie.

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.

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Laboral e Incentivos, dentro del programa se llevará a cabo mediante: Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar Laboral e Incentivos.

Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Laboral e Incentivos

Elaboró: Profesional Universitario TH Fecha: 20/01/2023	Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera Fecha: 25/01/2023	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 26/01/2023
--	--	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo