



**El emprendimiento
es de todos**

Minhacienda



PLAN DE INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2022

UNIDAD DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS FINANCIERO

Bogotá D.C., Enero de 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO	3
3. OBJETIVO GENERAL	4
1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
BENEFICIARIOS	5
4. PROGRAMAS A DESARROLLAR	5
4.1 Promoción y prevención de la salud.....	5
4.2 Actividades deportivas	6
4.3 Actividades Recreativas	6
4.4 Incentivos, estímulos y reconocimientos.....	6
Reconocimientos	6
Incentivos	7
4.5 Salario Emocional	7
Entidades de Apoyo	7
Control y seguimiento	7
Indicador	8
Cronograma	8

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2022

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo en una entidad y que la eficiencia y efectividad depende en gran medida de la contribución de las políticas del área de Talento Humano, se propone crear un Plan Institucional de Bienestar el cual se enmarca dentro de la concepción de desarrollo a escala humana de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influye como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece, reconociendo además que forma parte de un entorno social y que tiene una estrecha vinculación con la misión institucional.

Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998 establece la creación de los programas de bienestar e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, es por esto que Talento Humano toma como referencia las observaciones y propuestas recibidas en la encuesta de clima laboral y los resultados obtenidos en la encuesta de Felicidad, realizadas en 2020, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario.

Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el siguiente plan de Bienestar para la vigencia 2022.

2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e incentivos en las entidades del sector público son:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos así:

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. *Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*

- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85-Sistemas de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional (artículo 5)

3. OBJETIVO GENERAL

Plantear el Plan Institucional de Bienestar como un proceso de construcción permanente y participativo, buscando crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los funcionarios, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, incrementando a su vez, los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con el trabajo y con el logro de los objetivos de la Unidad.

1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Dirigir a los funcionarios hacia la percepción y su relación con el ambiente de trabajo y la forma como se comporta dentro de la entidad, partiendo de las experiencias personales de cada uno, para identificar las condiciones de orden organizacional, personal y social que afectan el ambiente laboral.
- ❖ Rediseñar el puesto de trabajo de tal manera que se incremente tanto la calidad de las experiencias laborales, su productividad y la claridad del rol que debe desempeñar en el cargo.
- ❖ Hacer de la Salud Ocupacional una herramienta de participación e integración de los funcionarios de la Unidad.
- ❖ Propiciar un ambiente laboral confortable atendiendo las sugerencias de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el crecimiento laboral, para generar dentro de la entidad un ambiente laboral positivo en cuanto a relaciones interpersonales y en productividad

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e Incentivos son los funcionarios de la planta de personal y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del trabajador y los hijos menores de 18 años.

4. PROGRAMAS A DESARROLLAR

El plan de Bienestar de la UIAF, para la presente vigencia se enmarcará dentro de las áreas de calidad de vida laboral según la normatividad vigente.

4.1 Promoción y prevención de la salud

- Exámenes periódicos ocupacionales que permiten elaborar un diagnóstico en salud de una población trabajadora determinada. Los cuales también sirven como base para el desarrollo de otras acciones encaminadas a corregir factores de riesgo y vigilar aquellos grupos en los cuales se determinen patologías que ameriten seguimientos. Cumplen con el desarrollo del subprograma de Medicina del Trabajo del Programa de Salud Ocupacional Empresarial.

Así como los exámenes de laboratorio son a menudo parte de un examen de rutina para detectar cambios en la salud de las personas, también ayudan a los médicos a diagnosticar cuadros clínicos, planificar o evaluar tratamientos y controlar enfermedades.

- Charlas como higiene postural, levantamiento de cargas y pausas activas, estilo de vida saludable y nutrición, autocuidado y estrés, control de las emociones, las cuales son actividades que permitan a los funcionarios mejorar su calidad de vida en salud física y mental.
- Participación en el programa entorno laboral saludable en alianza con el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual tiene como objetivo fortalecer el trabajo en equipo y bienestar laboral

4.2 Actividades deportivas

Se realizarán actividades orientadas a fomentar la integración, respeto esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y las familias. Se realizarán:

- Juegos Deportivos Función Pública

4.3 Actividades Recreativas

Tienen como propósito establecer relaciones laborales sanas, integración, respeto, tolerancia y compromiso organizacional, acordes al momento y a la situación según permitan las normas nacionales y distritales con ocasión de la pandemia por Coronavirus. Dentro de las actividades a realizar están:

Financiado UIAF

- Vacaciones recreativas hijos de funcionarios
- Jornada de integración de funcionarios e hijos

Aliados Externos

- Celebración día de la mujer
- Celebración día del hombre
- Celebración del día del funcionario público
- Celebración Amor y Amistad
- Celebración Halloween
- Cierre de gestión
- Juegos divertidos (2 veces al mes)

4.4 Incentivos, estímulos y reconocimientos

Reconocimientos

El propósito es brindar reconocimiento especial a funcionarios en fechas especiales:

- Tarjeta virtual por cumplimiento de quinquenio
- Día del funcionario público

- Día de la mujer
- Día del hombre
- Día de la madre
- Día del padre

Incentivos

- Medio día al mes por el uso de la bicicleta

4.5 Salario Emocional

- Cumpleaños: día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños
- Tarta de cumpleaños individual.

Entidades de Apoyo

Para llevar a cabo el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios se contará con el apoyo de las siguientes entidades

- Caja de Compensación Familiar (Compensar)
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales (ARL POSITIVA)

Control y seguimiento

La Unidad, a través de la Subdirección Administrativa y Financiera realizará control, seguimiento y evaluaciones al respectivo Plan Institucional de Bienestar.

Los principales aspectos que serán evaluados son:

- Resultados de Aprendizaje
- La actuación del docente o capacitador y de los clientes externos, impacto de la formación en el puesto de trabajo y el logro de los objetivos.

Los agentes de la evaluación son:

- Participantes

- Jefes Inmediatos
- Responsables de la capacitación y clientes externos

Los medios o instrumentos que se utilizarán para llevar a término la evaluación serán:

- Cuestionarios
- Informes

El seguimiento se realizará por medio de informes que permitan identificar el cumplimiento del programa, porcentaje de participación, acogimiento y aceptación por parte de los funcionarios.

Indicador

El plan Institucional de Bienestar se evaluará de acuerdo al indicador señalado en el SIG de la UIAF, en el formato de Hoja de Vida de Indicador, con nombre Porcentaje de cumplimiento del programa de bienestar e incentivos, identificado con el código IND-GTH-0, con frecuencia de medición trimestral, este indicador está sujeto a cambios por cuanto se encuentra en construcción, el cual es:

Porcentaje de cumplimiento logrado de las metas del Programa de Bienestar e Incentivos / Porcentaje de cumplimiento programado de las metas del Programa de Bienestar e Incentivos.

Cronograma

Actividad	Tema	Áreas Beneficiadas	Fecha de Realización Programada											
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Promoción y Prevención en Salud	Exámenes periódicos	Toda la UIAF												
	Charlas diferentes temas	Toda la UIAF												
	Participación entorno laboral saludable	Toda la UIAF												
Actividades Deportivas	Juegos Deportivos Función Pública	Todas las áreas												



Actividad	Tema	Áreas Beneficiadas	Fecha de Realización Programada												
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Actividades Recreativas	Jornada de integración de funcionarios e hijos	Funcionarios con Hijos													
	Celebración día de la mujer	Toda la UIAF													
	Celebración día del hombre	Toda la UIAF													
	Día del Servidor Público	Toda la UIAF													
	Celebración Amor y Amistad	Toda la UIAF													
	Celebración Halloween	Toda la UIAF													
	Cierre de Gestión	Toda la UIAF													
	Juegos Divertidos	Toda la UIAF													
Incentivos, Estimulos y Reconocimientos	Envío de tarjeta virtual a quienes cumplen quinquenios	Toda la UIAF													
	Día de la madre	Toda la UIAF													
	Día del padre	Toda la UIAF													
Salario Emocional	Tarjeta de cumpleaños	Toda la UIAF													
	Torta de Cumpleaños	Toda la UIAF													
Evaluación 360°	Retroalimentación de los resultados	Toda la UIAF													
Encuesta clima laboral	Evaluar y tomar acciones frente a los resultados de la encuesta	Toda la UIAF													
Encuesta de riesgo psicosocial	Aplicación de la Bateria de riesgo psicosocial y análisis de resultados	Toda la UIAF													
Encuesta de Felicidad	Aplicación cuestionario encuesta de Felicidad y análisis de resultados comparados con la línea base obtenida en 2021.	Toda la UIAF													