

Programa de Bienestar Social e Incentivos CPIQ - 2023



**Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia**

Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia

Bogotá D.C. Febrero de 2023

Contenido

Introducción.....	4
1. Marco Normativo.....	6
2. Marco Conceptual.....	8
3. Diagnóstico de Necesidades.....	11
4. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023.....	35
4.1. OBJETIVOS.....	35
4.1.1 Objetivo General.....	35
4.1.2 Objetivos Específicos.....	35
4.2 Ejes.....	36
5 BENEFICIARIOS.....	44
6 RESPONSABLES.....	44
7 ENTIDADES DE APOYO.....	45
8 RESULTADOS MIPG 2022– RUTAS DE CREACION DE VALOR.....	45
9 RESULTADOS MIPG 2022 – INTEGRIDAD.....	47
10 ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	49
10.1 Eje 1 Equilibrio Psicosocial.....	49
10.2 Eje Salud Mental.....	52
10.3 Eje 3 Convivencia social:.....	53
10.4 Eje 4 Alianzas interinstitucionales.....	54
10.5 Eje 5 transversal transformación digital:.....	55
11 PRESUPUESTO.....	55
12 EVIDENCIAS DEL PLAN.....	56
11. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS.....	56
12 . SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	56
13 . Responsables del Documento.....	57
14 . Control de Cambios.....	57



15	Cronograma de Actividades.....	42
----	--------------------------------	----

NOTA: Este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presentan durante su implementación. 44

Ilustraciones

Ilustración 1	EJES	36
Ilustración 2	Evidencias de Integridad.....	48

Gráficas

Gráfico 1.	Encuesta de Detección Individual de actividades de bienestar.	12
Gráfico 2.	Porcentaje Genero.....	12
Gráfico 3.	Edad.....	13
Gráfico 4	Porcentaje Estado Civil.....	13
Gráfico 5.	Porcentaje de antigüedad y formación académica.	14
Gráfico 6	Formación académica.	15
Gráfico 7	Porcentaje de hijos y edades de los mismos.	15
Gráfico 8	Número de personas que integran el grupo familiar.....	16
Gráfico 9	Porcentaje de mascotas.....	17
Gráfico 10	Porcentaje de apreciación frente al programa de Bienestar en la vigencia 2022 .	18
Gráfico 11	Porcentaje de la frecuencia que les gustaría realizar actividades de bienestar a los trabajadores del CPIQ.....	19
Gráfico 12	Componente cultural	20
Gráfico 13.	Componente Social	21
Gráfico 14	Componente formativo	21
Gráfico 15.	Cursos formativos.....	22
Gráfico 16.	Componente Recreativo	23
Gráfico 17.	Componente de Salud.	24
Gráfico 18.	Apoyo en temas de salud.....	25
Gráfico 19.	Componente Ambiente Laboral.....	26
Gráfico 20	Componente Clima Laboral.....	27



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 15/02/2023

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 05

Página 3 de 61

Gráfico 21. Componente Económico	28
Gráfico 22. Componente Deportivo	29
Gráfico 23. Ruta de la Felicidad	30
Gráfico 24. Incentivos	31
Gráfico 25. motivo principal por el cual participan en las Actividades de Bienestar	31
Gráfico 26. Incentivos adicionales.	32
Gráfico 27. Percepción de la modalidad Teletrabajo para el CPIQ	33
Gráfico 28. Resultados MIPG – Rutas de creación	45
Gráfico 29. Resultados MIPG -Integridad	47



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 15/02/2023

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 05

Página 4 de 61

Introducción

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias, así mismo fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

En un entorno de constante cambio, surgen nuevos retos para promover y garantizar el éxito en la administración de las entidades públicas; de acuerdo a la nueva gestión es claro que el actor más importante que tiene para fomentar y garantizar la transformación y modernización de las entidades públicas hacia la mejora en su gestión y relacionamiento con los ciudadanos, es sin duda su talento humano.

Es por ello que se hace necesario contar con la mejor fuerza de trabajo para el cumplimiento de los fines del estado: servidores públicos idóneos, que posibiliten el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por ende, es necesaria la implementación y ejecución estrategias y planes que promuevan e impacten de manera positiva a sus servidores, y con ello estimulen y generen fidelización hacia la entidad.

Por consiguiente, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público y, con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia, con

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 15/02/2023

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 05

Página 5 de 61

vinculación de libre nombramiento y remoción; siendo éste entendido como aquel que permite responder a las necesidades y expectativas de los servidores, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, en el mes de diciembre del año 2022, se elaboró una encuesta, con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.

El diagnóstico de necesidades de bienestar permitió tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el Plan de Bienestar 2023. El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023 se fundamenta en la normatividad legal vigente, las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor(a).

1. Marco Normativo

- Constitución Política de 1991: Donde se consagra en los derechos fundamentales, en el artículo 25 que *"el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*. (Congreso de la República, 1991)
- 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, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, *"por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"* en el parágrafo del Artículo 36, 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 1227 de 2005, "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998" en el Título V se reglamenta el Sistema Nacional de Capacitación y estímulos. Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.
- Decreto Ley 1083 de 2015, Capítulo 10. Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.
- 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*. En el presente decreto se establece la segunda versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual opera a través de siete (7) dimensiones y, una de ellas es la dimensión del Talento Humano, considerada como el corazón del MIPG, así como las políticas de Gestión y Desempeño Institucional relacionadas con dicha dimensión.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 15/02/2023

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 05

Página 8 de 61

- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP
- Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG
- 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.

2. Marco Conceptual

- Necesidad: No sólo son carencias sino también y, simultáneamente, potencialidades humanas individuales y colectivas. (Max-Neef, 1993)
- Satisfactor de Necesidad: Son formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades. (Max-Neef, 1993)
- Motivación: La palabra motivación se deriva del vocablo latino “moveré”, que significa mover; según el autor Giraudier (2005) por motivación se entiende “el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado”.
- Ciclo Motivacional: Empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. (Vedodo & Giglio, 2006)
- Servicio: Son todas las actividades desarrolladas por una persona o una organización, para satisfacer las necesidades de sus clientes o usuarios.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

- Valor Agregado: Hace referencia al valor que se genera mediante la mejora de oportunidades para alcanzar los objetivos de la organización.
- Reconocimiento: Son los estímulos pecuniarios y no pecuniarios que distinguen y promueven el desempeño exitoso o excelente.
- Desempeño: Resultados obtenidos de procesos y de productos que permiten ser evaluados y comparados en relación con las metas, los estándares, los resultados históricos y otros procesos y productos. Más comúnmente los resultados expresan satisfacción, insatisfacción, eficiencia y eficacia.
- Compromiso: Acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas.
- Sentido de Pertenencia: Es el grado de entrega de cada empleado hacia la entidad. Depende mucho de cuánto lo sienta este como parte de su propia vida. Tal sentimiento depende de qué tanto haga la entidad por el empleado, la motivación, etc.
- Innovación: Mejoramiento, creación o introducción organizada de cambios positivos.
- Trabajo en Grupo: Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.
- Capacidad Profesional: Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

- Clima Laboral: Conjunto de percepción y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de esta, por ejemplo; el estilo de dirección, horarios, autonomía, relaciones laborales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, entre otros elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento. (DAFP, 2005)
- Cultura Organizacional: Hace referencia al esquema de valores y principios que son construidos y compartidos en forma auténtica por los integrantes de una organización. Así como, el conjunto de comportamientos y prácticas que son comunes y distintivos de las personas que pertenecen a ella. (DAFP, 2005)
- Cambio Organizacional: Fenómeno en el que intervienen dos conceptos bien identificados: una situación inicial de la que se quiere (o se desea) salir y una situación objetivo que se juzga como relativamente ventajosa (mejor que la actual). (DAFP, 2005)
- Eficiencia: Capacidad de producir el máximo de resultado con el mínimo de recursos, energía y tiempo. (DAFP, 2014)
- Eficacia: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados. (DAFP, 2014)
- Efectividad: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.
- Comunicación e integración: Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 15/02/2023

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 05

Página 11 de 61

entidades: orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

- Medio Ambiente Físico: Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

3. Diagnóstico de Necesidades

El Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023 del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia - CPIQ se elabora a través de la detección, recolección y análisis de necesidades que arroja el Diagnóstico de actividades de bienestar, siendo éste el principal insumo para la realización del Programa y del Cronograma de Actividades. Se invitó a participar a los servidores públicos del CPIQ en el diligenciamiento de dicha encuesta de necesidades de bienestar aplicada en el mes de diciembre de 2022, la encuesta fue enviada al 100% de los funcionarios del CPIQ para la recolección de la información.

Gráfico 1. Encuesta de Detección Individual de actividades de bienestar.

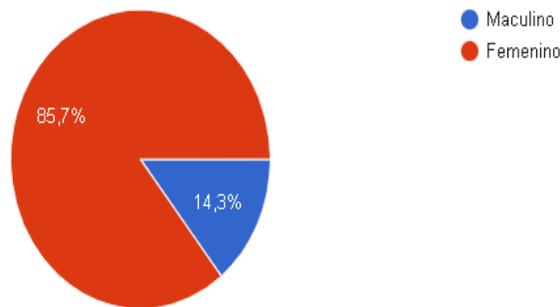


Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2023

Gráfico 2. Porcentaje Genero

Genero

7 respuestas



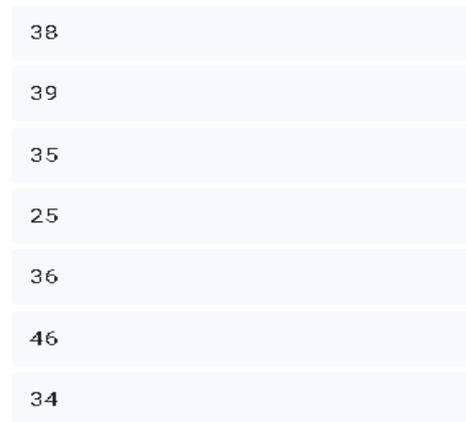
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2023

Se puede evidenciar que el 85.7% del CPIQ pertenecen al género femenino y el 14.3% corresponde al género masculino.

Gráfico 3. Edad

Edad

7 respuestas



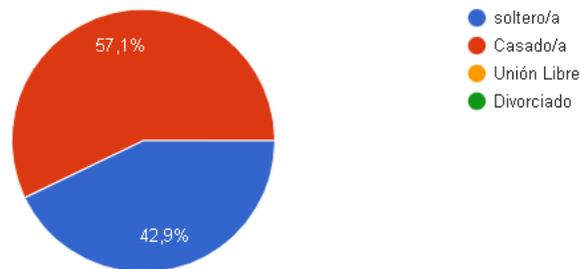
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

En este grafico se evidencia que el rango de edades de los funcionarios públicos del CPIQ, está entre los 25 años hasta los 46 años.

Gráfico 4 Porcentaje Estado Civil

Estado civil

7 respuestas



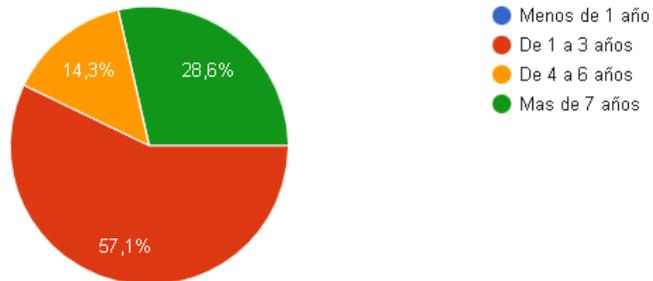
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2023

Se puede evidenciar que el estado civil de los trabajadores del CPIQ son casados en un 57.1%, y el 42.9% son solteros.

Gráfico 5. Porcentaje de antigüedad y formación académica.

Antigüedad en la entidad

7 respuestas



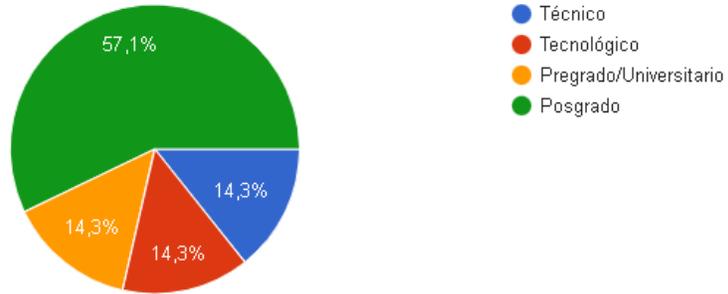
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

En este grafico se evidencia que solo el 14,3% tiene en antigüedad entre cuatro y seis años, el 57,1% entre uno y tres años, y el 28,6% tiene mas de siete años de antigüedad en el CPIQ.

Gráfico 6 Formación académica.

¿Cuál es su máximo nivel de formación académica alcanzado ?

7 respuestas



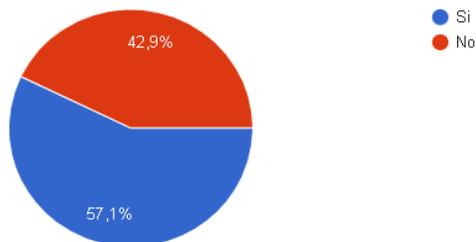
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

El Grafico indica que el 57.1% tienen estudios en posgrados, el 28.6% tiene formación técnica y tecnológica, el otro 14.3% tiene estudios de Pregrado/universitarios.

Gráfico 7 Porcentaje de hijos y edades de los mismos.

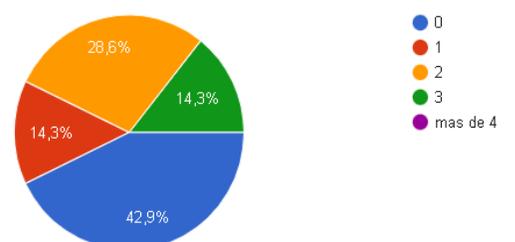
Tiene hijos ?

7 respuestas



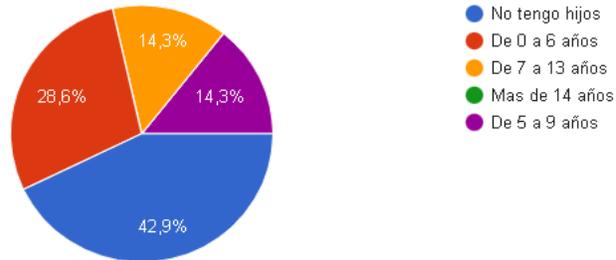
Cuantos hijos tiene ?

7 respuestas



En que rango de edad se encuentran sus hijos?

7 respuestas

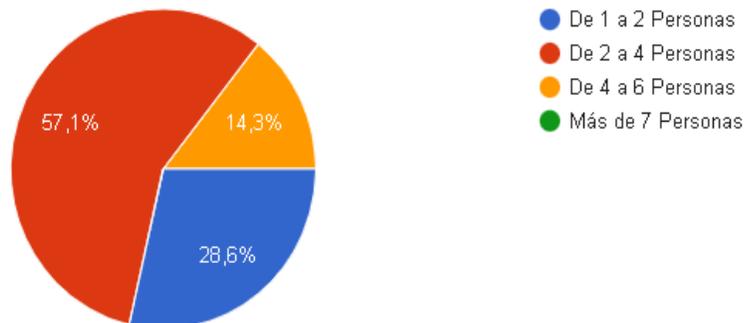


En cuanto a hijos y edades de los mismos, el 57.1% de los funcionarios tienen hijos y el 42.9% no tienen, del 57.1% el 28.6% tienen 2 hijos, el 14.3% tienen 3 hijos y el 14.3% restante tiene solo un hijo; dentro de su rango de edades el 28.6% van de 0 a 6 años, y el otro 28.6% restante tienen de 5 a 13 años.

Gráfico 8 Número de personas que integran el grupo familiar

Número de personas que integran su grupo familiar, incluyéndose usted:

7 respuestas



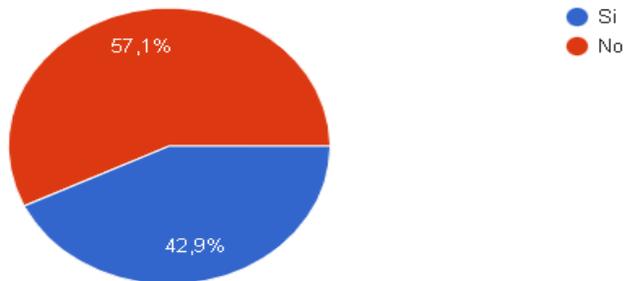
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

De acuerdo con el número de personas que integran los grupos familiares de los trabajadores del CPIQ, el 57.1% predomina en la conformación del grupo familiar siendo integrado de 2 a 4 personas, el 28.6% lo integran de 1 a 2 personas y el 14.3% integra el grupo familiar entre 4 a 6 Personas.

Gráfico 9 Porcentaje de mascotas

Tiene mascota ?

7 respuestas



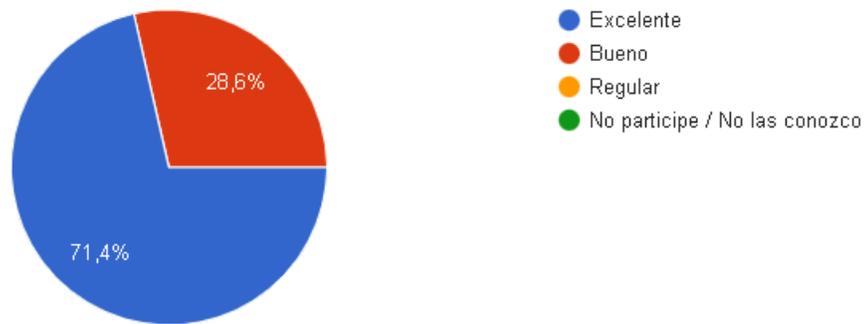
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

El 57.1% de los trabajadores no tiene mascota, y el 42.9% tienen mascota en sus hogares.

Gráfico 10 Porcentaje de apreciación frente al programa de Bienestar en la vigencia 2022

En general cual es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por Talento Humano en tema de Bienestar en la vigencia 2022?

7 respuestas



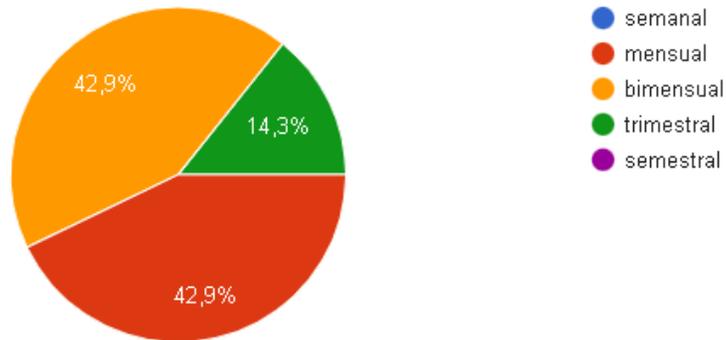
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

Quisimos saber cual era la apreciacion de los trabajadores frente a las estrategias y actividades desarrolladas por el area de Talento Humano en temas de Bienestar en la vigencia 2022, y los resultados son; que el 71.4% menciona que fue excelente y el 28.6% dice que fue bueno.

Gráfico 11. Porcentaje de la frecuencia que les gustaría realizar actividades de bienestar a los trabajadores del CPIQ

Con que frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar social e incentivos ?

7 respuestas



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

Con el fin de favorecer las condiciones en el ambiente de trabajo para facilitar el desarrollo en la vida personal, familiar y ocupacional, así como también promover la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos del CPIQ, quisimos conocer con qué frecuencia les gustaría realizar actividades de bienestar, y según el 42.9% prefieren realizar actividades de bienestar mensualmente, el otro 42.9% quisiera que las actividades se realizaran cada dos meses y solo el 14.3% prefieren trimestralmente.

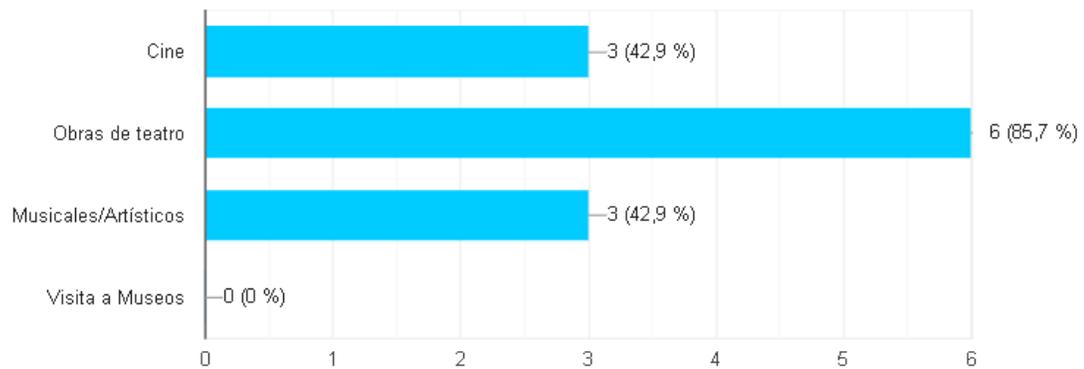
COMPONENTES DE BIENESTAR

Gráfico 12 Componente cultural

Dentro del componente Cultural , en cuales actividades le gustaría participar?

Seleccione **2** opciones

7 respuestas



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

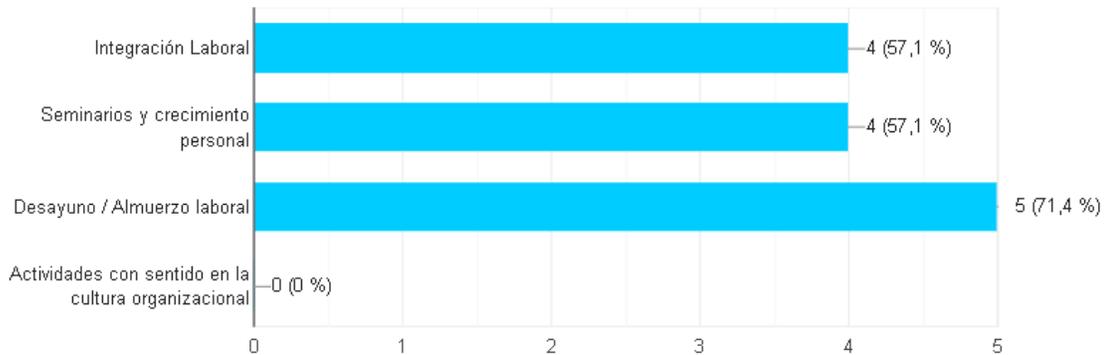
Dentro del componente cultural las tres actividades con mayor votación a las que les gustaria participar a los trabajadores seria cine, obras de teatro y actividades de Musicales o Artisticos.

Gráfico 13. Componente Social

Dentro del componente social, en cuales actividades le gustaría participar?

Seleccione 2 opciones

7 respuestas



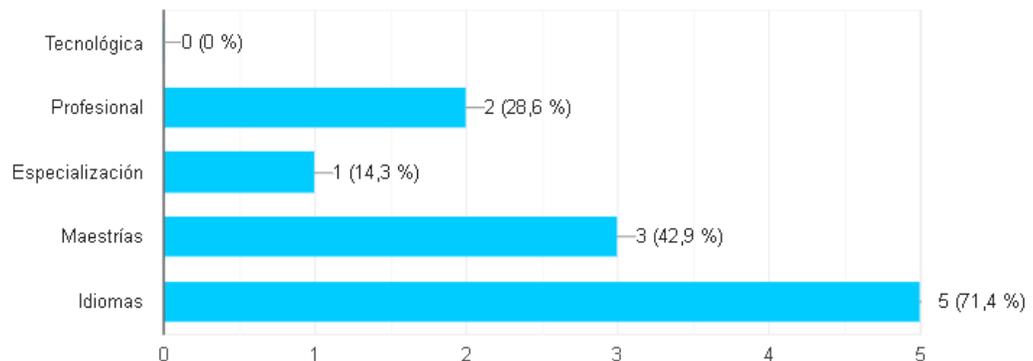
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

Dentro del componente social; la actividad con mayor votación a las que les gustaría participar a los trabajadores sería desayunos/ almuerzos laborales, seguida de las integraciones laborales, seminarios y crecimiento personal.

Gráfico 14 Componente formativo

Dentro del componente Formativo, Seleccione las 2 opciones que le interese de educación y/o formación para usted:

7 respuestas

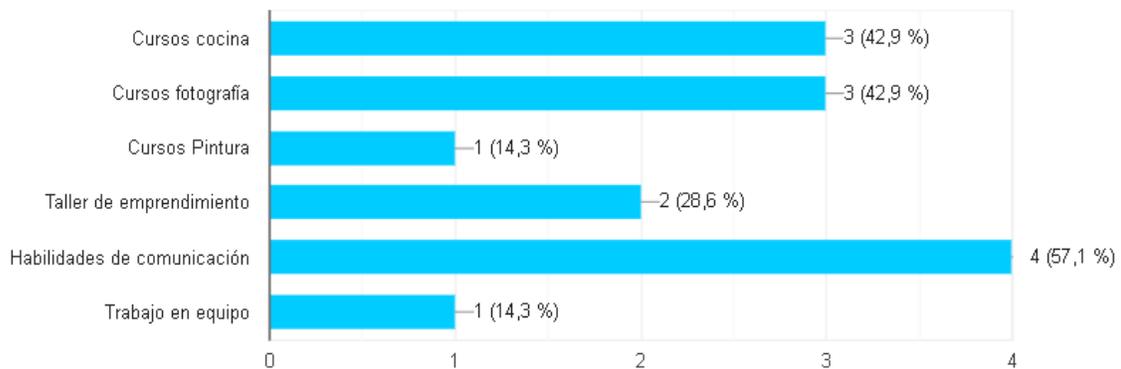


En componente formativo; las actividades de educación y formación con mayor votación fueron ; curso de idiomas y Maestrias, seguidos de la educación profesional y especializada.

Gráfico 15. *Cursos formativos*

De los siguientes cursos formativos, Seleccione máximo 2 en los que le gustaría participar

7 respuestas



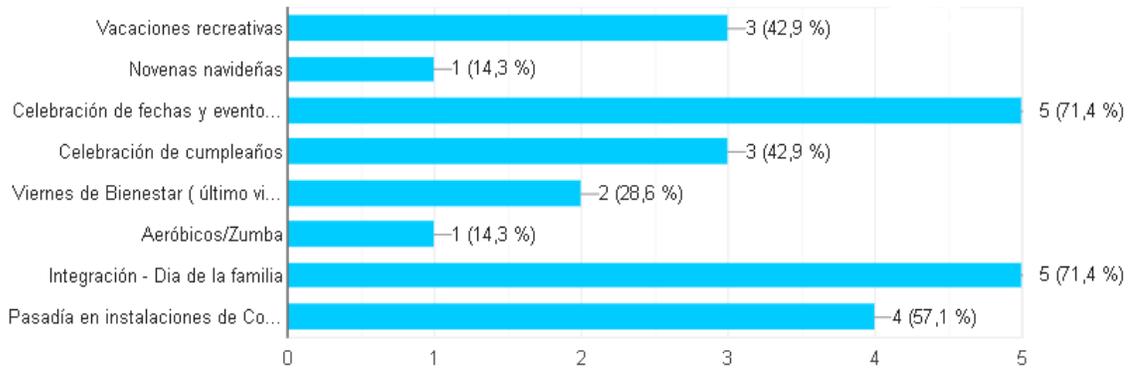
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

Asi mismo en el componente formativo los cursos formativos a los que les gustaria participar a los trabajadores serian: habilidades de comunicación, cursos de cocina, seguidos de los cursos de fotografía, talleres de emprendimiento, curso de pintura y talleres de trabajo en equipo.

Gráfico 16. Componente Recreativo

Dentro del componente Recreativo, Seleccione las 4 opciones que le interese

7 respuestas



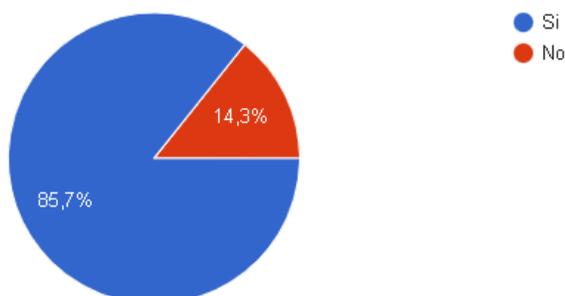
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

Dentro del componente recreativo; las actividades con mayor votación fueron ; celebración de fechas y eventos especiales, integración día de la familia, pasadía en instalaciones de Compensar, celebración de cumpleaños seguido de vacaciones recreativas.

Gráfico 17.Componente de Salud.

Dentro del componente Salud, responda: ¿Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico?

7 respuestas



¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales? En caso de que su respuesta sea sí, escriba cuales:

7 respuestas

NO

Dolor en la cintura y en las manos

Dolor de espalda y cintura, fatiga visual, dolor en cuello y cabeza

Dolor de cabeza, cansancio, estrés

No

no

Dolor de espalda y dolor de cabeza

Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2023

Dentro del componente de salud, el 85,7% de los funcionarios se realizó un chequeo médico durante los últimos 6 meses y solo el 14,3% no lo hizo. De igual forma los trabajadores mencionaron las dolencias como consecuencia de su jornada

laboral a lo cual respondieron presentar dolor de cintura, dolor de cuello, fatiga visual, dolor de cabeza, cansancio, estrés y dolor de espalda.

Gráfico 18. Apoyo en temas de salud.

Que apoyo le gustaría recibir en temas de Salud? (Seleccione máximo 3 respuestas)

7 respuestas



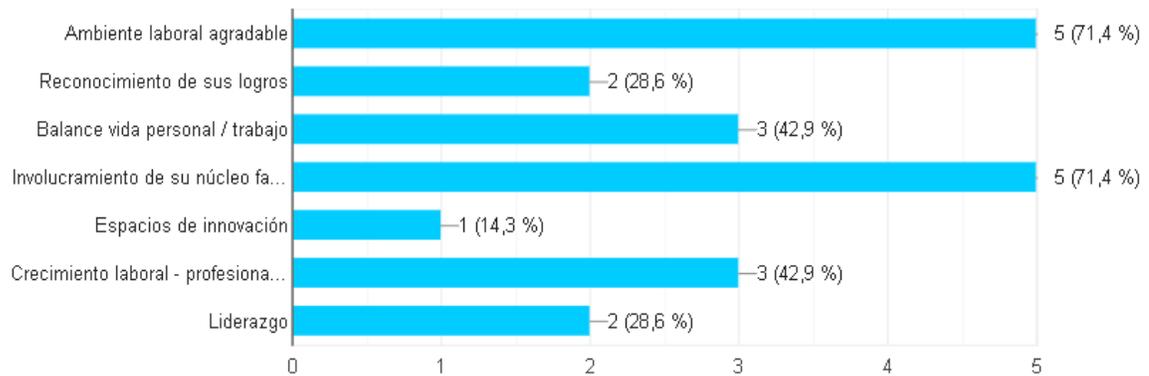
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2023

Frente a lo anterior quisimos saber que apoyo en temas de salud les gustaria recibir a los trabajadores, las 4 respuestas con mayor votacion fueron: manejo del estrés/ relajación, apoyo psicologico ocupacional seguido de salud visual y auditiva y nutricion; evitando problemas alimenticios.

Gráfico 19. Componente Ambiente Laboral

Dentro del componente de Ambiente Laboral Seleccione las 3 opciones que le interese

7 respuestas



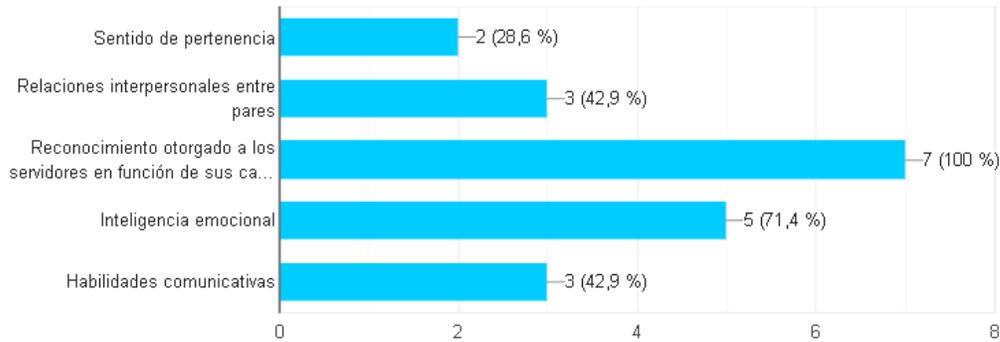
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2023

En el componente de ambiente laboral, las respuestas con mayor votación de interés en los trabajadores fueron; un ambiente laboral agradable, y el involucramiento de su núcleo familiar en temas de bienestar, seguido del balance vida personal / trabajo y el crecimiento laboral, profesional y económico.

Gráfico 20 Componente Clima Laboral

En relación con el clima laboral, ¿Cuál de las siguientes temáticas considera que sería más importante para lograr un impacto positivo en el ambiente de trabajo?
Seleccione las 3 opciones que le interese

7 respuestas



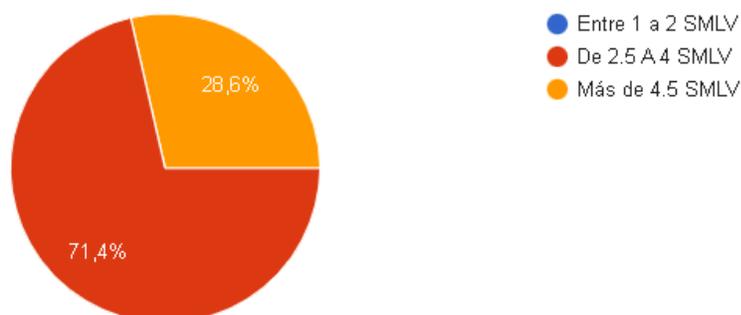
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

En relación con el componente del clima laboral las temáticas más importantes para los trabajadores que les gustaría realizar para esta vigencia son; el reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones), inteligencia emocional, habilidades comunicativas y relaciones interpersonales entre pares.

Gráfico 21. Componente Económico

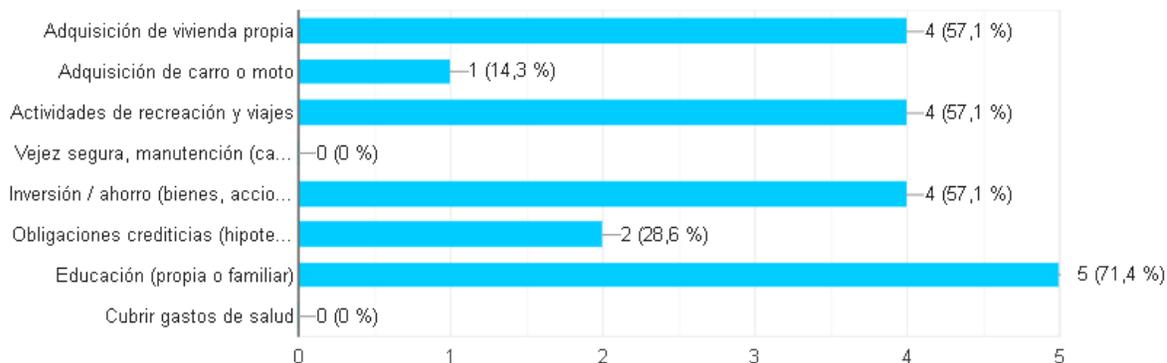
Dentro del componente Económico mencione : Actualmente los ingresos de su grupo familiar son?

7 respuestas



Cuál es su prioridad financiera? (Seleccione máximo 3 respuestas)

7 respuestas



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

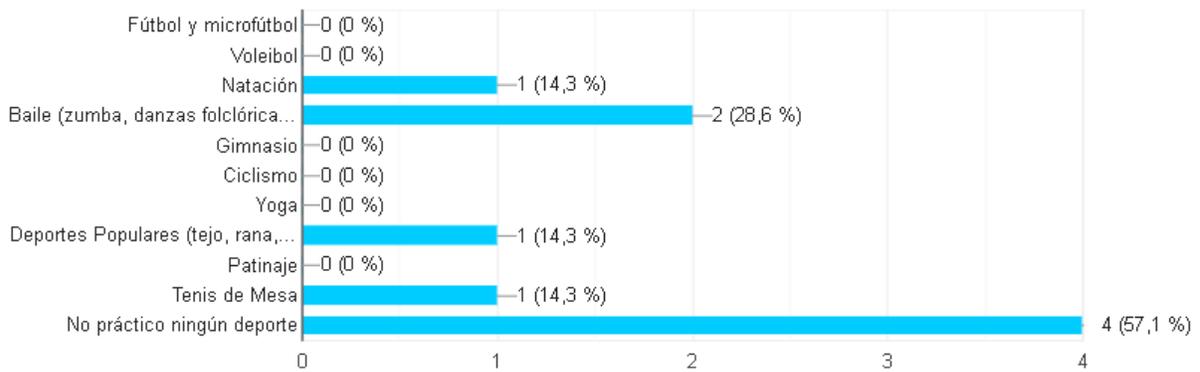
En lo correspondiente con el componente económico, los ingresos en el grupo familiar son: el 71,4% oscila entre 2.5 a 4 SMLV y solo el 28,6% los ingresos son más de 4.5 SMLV

De igual forma las prioridades de los trabajadores son: Educación (propia o familiar), adquisición de vivienda propia, actividades de recreación, viajes e inversión/ ahorro (bienes, acciones)

Gráfico 22. Componente Deportivo

Dentro del componente Deportivo mencione, Cuál de las siguientes actividades deportivas realiza? (Seleccione máximo 3 respuestas)

7 respuestas



Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

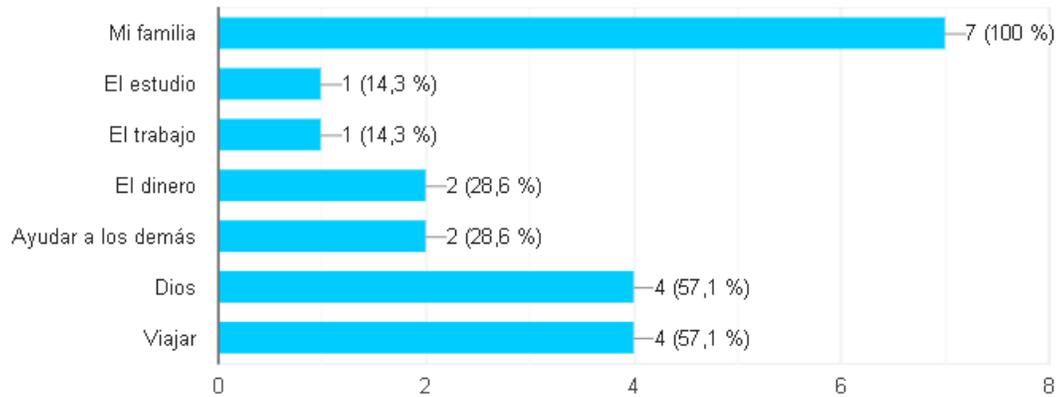
En el componente deportivo, se evidencia que la gran mayoría de los trabajadores no practican ningún deporte, y solo una pequeña cantidad realizan, baile, natación, deportes populares y tenis de Mesa.

Gráfico 23. Ruta de la Felicidad

Que lo hace feliz? Seleccione las 3 opciones que le interese



7 respuestas



Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

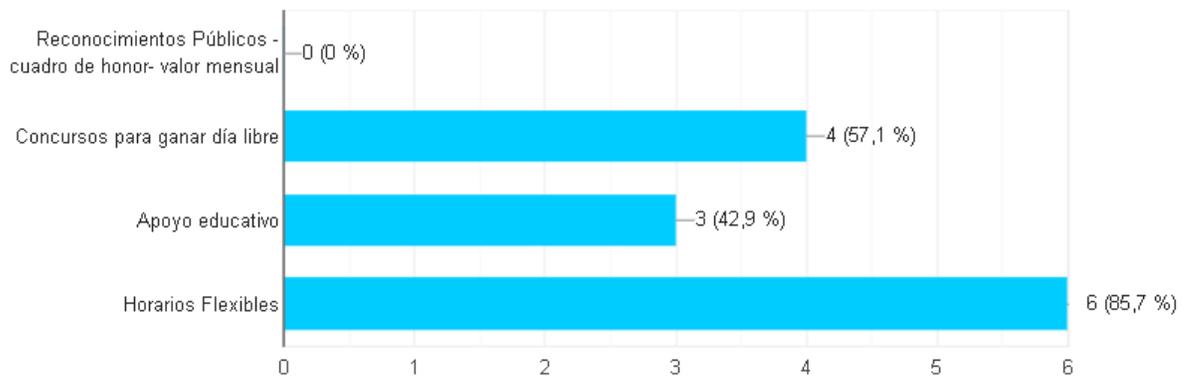
En cuanto a la ruta de la felicidad; a los funcionarios lo que más les hace feliz es: la familia, Dios, viajar, ayudar a los demás y el dinero.

COMPONENTE DE INCENTIVOS

Gráfico 24. Incentivos

Frente a tema de Incentivos (Seleccione máximo 2 respuestas)

7 respuestas



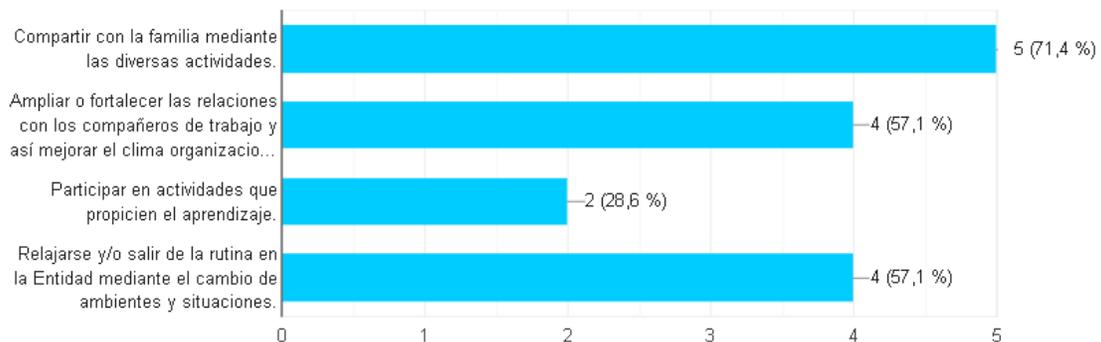
Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

En el componente de incentivos los funcionarios quieren tener; horarios flexibles, concursos para ganar día libre y apoyo educativo.

Gráfico 25. Motivo principal por el cual participan en las Actividades de Bienestar

Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las Actividades de Bienestar (Seleccione máximo 2 respuestas)

7 respuestas



Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

En el Grafico anterior a los funcionarios les gustaría participar en las siguientes actividades de bienestar: Compartir con la familia mediante diversas actividades, ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional, finalmente relajarse y/o salir de la rutina en la Entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones.

Gráfico 26.Incentivos adicionales.

Que Otro incentivo le gustaría recibir ?

7 respuestas

APOYO PARA VIVIENDA

Apoyo educativo

que se imponga el trabajo en casa , que hayan incentivos económicos, que se suba el sueldo

Bonos para libros o diferentes tiendas

Compensación en tiempo

Estoy de acuerdo con los planteados

Día de descanso

Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

Así mismo a los funcionarios les gustaría recibir los siguientes incentivos: apoyo para vivienda, apoyo educativo, trabajo en casa, incentivos económicos, bonos, compensación en tiempo y día de descanso.

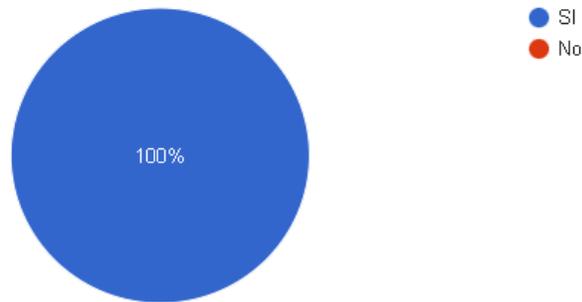
Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

Gráfico 27. *Percepción de la modalidad Teletrabajo para el CPIQ*

Percepción de la modalidad Teletrabajo para el CPIQ

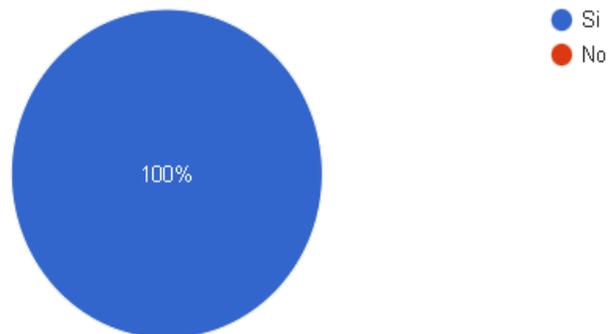
¿Conoce cómo funciona la modalidad Teletrabajo ?

7 respuestas



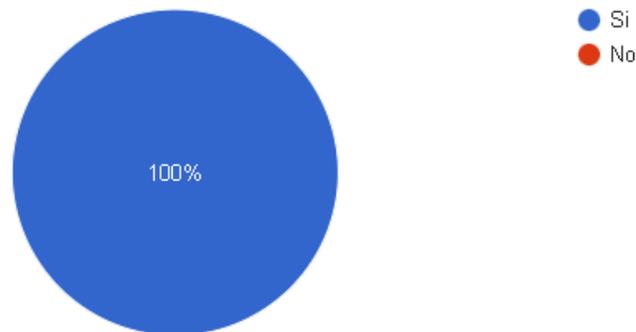
Considera que la modalidad Teletrabajo contribuye a lograr los objetivos del CPIQ?

7 respuestas



¿Considera que la modalidad Teletrabajo aporta a la calidad de vida de los teletrabajadores?

7 respuestas



Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2023

Por ultimo, se tomo en cuenta, cual era la precepción de los trabajadores del CPIQ con respecto a la modalidad del teletrabajo, y en un 100% afirmaron que si conocian como funcionaba esta modalidad, al igual opinanan que el teletrabajo contribuye a lograr los objetivos del CPIQ y finalmente en un 100% consideran que el Teletrabajo aporta a la calidad de vida de los teletrabajadores.

4. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

4.1. OBJETIVOS

4.1.1 Objetivo General

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del CPIQ, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal. Adicional a ello, no se puede dejar de lado la importancia que tiene para el CPIQ orientar las acciones de sus servidores públicos en el marco de la transparencia, la integridad y la honestidad por medio del Código de Integridad y Buen Gobierno.

4.1.2 Objetivos Específicos

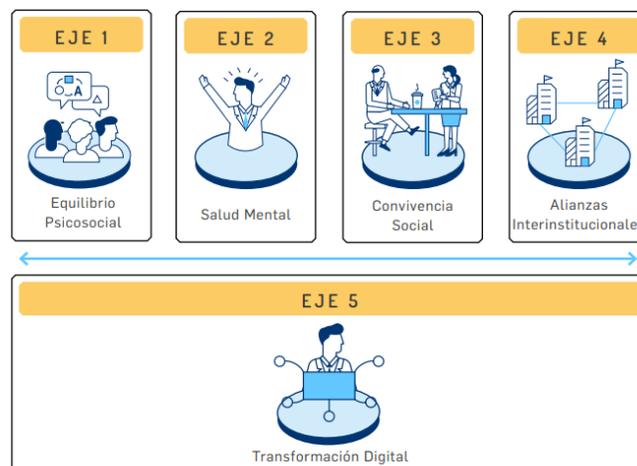
- Desarrollar estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos.
- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

- Propiciar un buen ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Orientar las actuaciones de los servidores públicos del CPIQ a través del Código de Integridad y Buen Gobierno, para desarrollar su gestión diaria hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y Visión de la Entidad, en el marco de una cultura de honestidad, integridad y transparencia.
- Incentivar de manera dinámica la participación en las actividades de bienestar.

4.2 Ejes

El desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del CPIQ, sigue los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar y el diagnóstico de necesidades y expectativas realizado a los servidores finalizando la vigencia 2022, el cual está estructurado en los siguientes ejes:

Ilustración 1 EJES



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

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

4.1 Eje 1 - Equilibrio psicosocial:

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. 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. (PBN 2020-2022 – DAFFP)

Este eje involucra 3 componentes:

A. Factores psicosociales. Actividades dentro de este componente:

- Eventos deportivos y recreacionales.
- Eventos Artísticos y culturales presenciales virtuales.
- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
- Teletrabajo / Trabajo virtual en casa como estrategias de flexibilidad laboral dentro de la gestión del bienestar social.
- Concurso los servidores tienen talento donde los funcionarios pueden mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones.
- Bienestar espiritual

B. Equilibrio entre vida laboral y familiar. Actividades dentro de este componente: • Horarios flexibles que tienen como propósito, acercar a los funcionarios con los miembros de su familia.

- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas con el fin de establecer horarios flexibles especiales.

- Actividades especiales con ocasión del día de la familia. La entidad facilitará una jornada semestral para este fin.

- Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación. Se podrán realizar actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los funcionarios puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo.

- Actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los funcionarios por sus logros personales.

- Adecuación de salas de lactancia materna (Ley 1823 de 2017).

- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales a través de promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo de teletrabajo o 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. Son las actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 15/02/2023

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 05

Página 39 de 61

y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y psicólogo, entre otras)
- Celebración del día del Trabajo Decente estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor.
- 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 por el buen desempeño.
- 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.

4.2 Eje 2 - Salud Mental:

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables 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. (PBN 2020-2022 – DAFP)

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 funcionarios 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 y efectos pospandemia.

- Prevención del sedentarismo mediante acciones que fomenten la actividad física.
- Acciones para el manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento orientadas a prevenir riesgos relacionados a la salud de los funcionarios.
- Telemedicina y teleorientación psicológica para el acompañamiento a los funcionarios 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 pospandemia.

4.3 Eje 3 -Convivencia social:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (PBN 2020-2022 – DAFP

Este eje, involucra los siguientes componentes:

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

- Promoción la inclusión laboral, diversidad y equidad mediante la sensibilización de los funcionarios en torno a la importancia de la diversidad e inclusión.
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales mediante promoción, detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.
- 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.

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

Actividades dentro de este componente:

- Identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

4.4 Eje 4 - Alianzas interinstitucionales:

Se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. (PBN 2020-2022 – DAFP)

A. Coordinación interinstitucional.

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

B. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.

- Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social-entidad rectora DAFP
- Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas.

4.5. Eje 5- Transversal transformación digital:

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando

tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar. (PBN 2020-2022 – DAFP)

Incluye los siguientes componentes.

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, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.

B. Analítica de datos para el bienestar.

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

C. Creación de ecosistemas digitales

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

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 15/02/2023

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 05

Página 44 de 61

5 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente Plan son los funcionarios del CPIQ y su núcleo familiar primario (cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005).

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de libre nombramiento y remoción del CPIQ, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

6 RESPONSABLES

El Programa de Bienestar Social debe ser elaborado por el líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos, con aval del / Secretario(a) Ejecutivo(a).

El líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos será el encargado de implementar el presente programa, así como de hacer el respectivo seguimiento y evaluación.

Por su parte es obligatorio para los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

Finalmente, el líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos, junto con el líder del proceso de Divulgación, Fomento y Posicionamiento buscará dar publicidad al cronograma de actividades de bienestar e incentivos.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

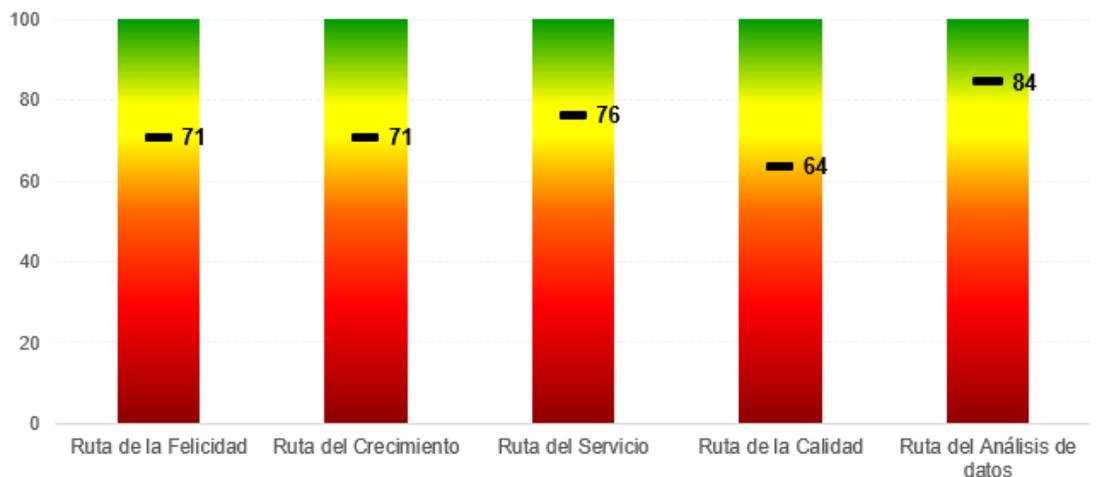
7 ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

8 RESULTADOS MIPG 2022– RUTAS DE CREACION DE VALOR

Gráfico 28 Resultados MIPG – Rutas de creación



Fuente: autodiagnóstico TH – MIPG 2022



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 15/02/2023

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 05

Página 46 de 61

Es importante también traer a colación los resultados obtenidos en el último autodiagnóstico de MIPG, (diciembre 2022) correspondiente a la política de Talento Humano, en relación a las rutas de creación de valor; para ello es importante mencionar de que trata cada ruta según MIPG:

1. Ruta de la felicidad: en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.

2. Ruta del crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.

3. Ruta del servicio: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.

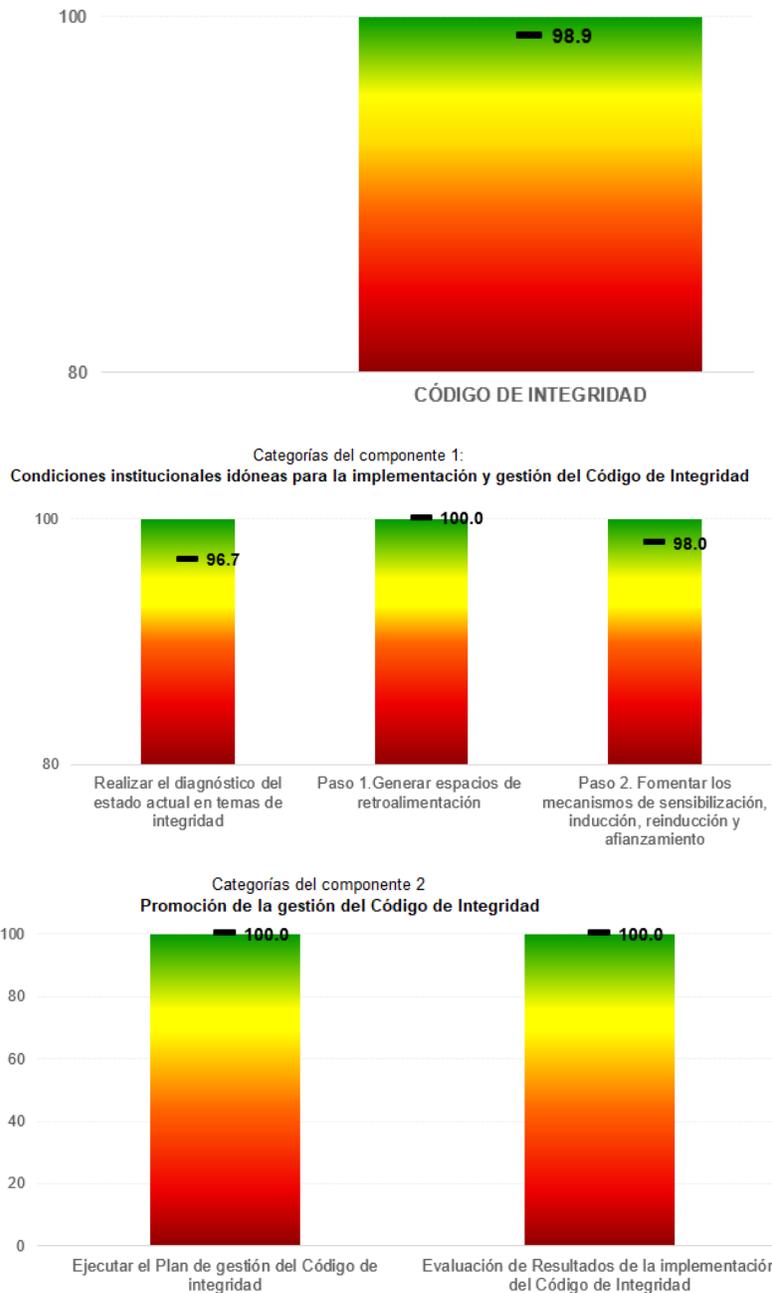
4. Ruta de la calidad: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.

5. Ruta de la información: en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.

Así las cosas, se evidencia que en las primeras 4 rutas se deben aun sumar más esfuerzos dado que la calificación resalta un color amarillo, estando en un rango de 64 a 76 puntos, el objetivo entonces es poder trabajar más en estas rutas para poder llegar al color verde que demuestra cumplimiento para las mismas.

9 RESULTADOS MIPG 2022 – INTEGRIDAD

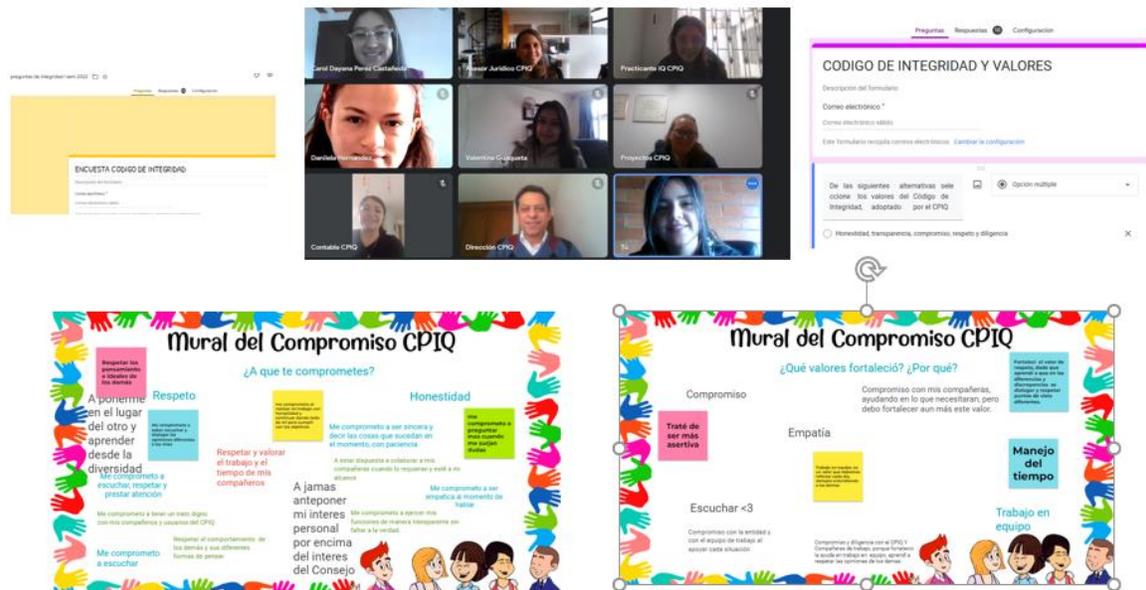
Gráfico 29 Resultados MIPG -Integridad



Fuente: autodiagnóstico Integridad – MIPG 2022

Ahora bien, con respecto a los resultados obtenidos en el último autodiagnóstico de MIPG, (diciembre 2022) correspondiente a la política de Integridad, estos muestran que la calificación general de la gestión del código de integridad y buen gobierno es de 98,9 %. Es decir que la Entidad ha generado estrategias, actividades y espacios donde se ha facilitado mecanismos de promoción y gestión de las actividades del código de integridad y los valores corporativos, a continuación, se demuestran algunos registros donde dan cuenta de la gestión:

Ilustración 2 Evidencias de Integridad.



Elaboración: propia

10 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social se desarrolla a partir de 5 ejes mencionados anteriormente de acuerdo a lo establecido por el DAFP. a continuación, se exponen las actividades que se desarrollarán en los programas específicos de cada eje, de acuerdo con la identificación y priorización de necesidades de bienestar, así como, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente sobre el tema.

10.1 Eje 1 Equilibrio Psicosocial

LINEAMIENTO	OBJETIVO	PROGRAMAS	ACTIVIDADES CPIQ
Factores psicosociales	Promover aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos deportivos y recreativos • Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales. • Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad • Teletrabajo / Trabajo en casa. 	<p>participación en las actividades deportivas por la caja de Compensación Familiar.</p> <p>Integración fin de año, día de la madre, día del padre, día mujer, día del hombre, día de la secretaria, aniversario del CPIQ, amor y amistad, Halloween, obras de teatro, cine, desayunos o almuerzos laborales.</p> <p>Habilidades de comunicación, cursos de cocina, seguidos de los cursos de fotografía, talleres de emprendimiento, curso de pintura y talleres de trabajo en equipo.</p> <p>Generar la política de teletrabajo o trabajo en casa con el fin de aportar a la calidad de vida de los teletrabajadores.</p>

<p>Equilibrio entre la vida personal, labora</p>	<p>Acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Día de la familia • Día de la Niñez • Día por cumpleaños. • Horarios flexibles 	<p>Se realizará dos actividades al año (1 cada semestre) donde se garanticen la integración de la familia, ya sea otorgando el día o realizando alguna actividad de compartir.</p> <p>Actividad lúdica en alianza con la caja de compensación dirigida a los niños, niñas.</p> <p>Otorgar el día del cumpleaños libre para el servidor, mediante acto administrativo.</p> <p>Presencial: 7:00 am a 3:00 pm (2 veces por semana) virtual: 8:00 am a 5:00 pm</p>
--	--	---	--

<p>Calidad de vida laboral</p>	<p>Será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.</p>	<p>Actividad para el Día Nacional del Servidor Público.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento a servidores públicos según su profesión. • Incentivos y reconocimientos. • Celebración de cumpleaños. • Apoyo a la educación formal para servidores. 	<p>Actividades lúdicas para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad y celebrar el día del servidor.</p> <p>Brindar un reconocimiento especial y tarjeta virtual a los funcionarios en fechas especiales reconocer al servidor más antiguo de la entidad, entregando una tarjeta y /o diploma especial de los años trabajados, acompañada de su equipo de trabajo y jefe del CPIQ.</p> <p>Salario emocional; Otorgar un día o medio día a quien se destaque por las diferentes actividades que se realizan en la entidad con la participación de los servidores en cumplimiento a capacitaciones del PIC o temáticas de bienestar (estas actividades se medirán trimestralmente)</p> <p>Bimensualmente se celebrará los cumpleaños de las personas que hayan cumplido en esos dos meses y esto se hará el último viernes del segundo mes, integración de la torta con decoración.</p> <p>Programa dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, que deseen adelantar estudios tecnológicos, universitarios o de formación avanzada, toda vez que cumpla los requisitos emanados en el Decreto 1583 de 2015, el porcentaje de apoyo será otorgado y aprobado por parte de la junta de consejeros y el secretario(a) ejecutivo(a) y debe ser soportado por acto administrativo.</p>
--------------------------------	---	---	---

10.2 Eje Salud Mental

LINEAMIENTO	OBJETIVO	PROGRAMAS	ACTIVIDADES CPIQ
Higiene Mental	Promover acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores.	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental con el apoyo de la ARL. • Estrategias de trabajo bajo presión. 	<p>Abordar por medio de talleres; manejo de estrés laboral, manejo del duelo, 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.</p> <p>Acciones que permitan orientar a los funcionarios 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.</p>
Prevención de nuevos riesgos a la salud	Fomentar la actividad física, tales como: actividades deportivas de manera virtual o presencial y acciones orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.	<p>Promover actividades de Prevención del sedentarismo (pausas activas, actividad física).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entorno laboral saludable. • Promover actividades de manejo de ansiedad y gestión de los cambios. • Tele orientación psicológica. 	Fomentar la actividad física, (capsulas de la salud mensuales), así como para el manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento

10.3 Eje 3 Convivencia social:

LINEAMIENTO	OBJETIVO	PROGRAMAS	ACTIVIDADES CPIQ
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.	Sensibilización de los servidores públicos en torno a la importancia de la diversidad e inclusión.	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad. • Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. • Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas. 	<p>Commemoración del día de la mujer.</p> <p>Fortalecimiento de la convivencia y empatía laboral, a través de integraciones, y actividades con el comité de convivencia.</p> <p>Se realizarán acciones de sensibilización y promoción por medio de capsulas mensuales, relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.</p>
Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder.	Propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder. 	<p>Actividades por parte del comité generando sensibilización al equipo de trabajo.</p> <p>Socialización de las políticas y documentos relacionados al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder, así como actividades orientadas a la prevención de dichas situaciones.</p>

10.4 Eje 4 Alianzas interinstitucionales

LINEAMIENTO	OBJETIVO	PROGRAMAS	ACTIVIDADES CPIQ
Coordinación Interinstitucional	Realizar convenios interadministrativos o contratos con entidades que presten servicios, posean recursos en talento humano.	Transmisión de información sobre el uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos, como caja de compensación, ARL, Fondos de cesantías etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Hábitos de vida saludable • Prevención de Enfermedades • Jornadas de salud oral y visual • Manejo de Estrés y presión en el trabajo • Pausas Activas • Capacitaciones del SGSST • Programas de Vivienda • Programas de Educación • Protección al cesante • Crédito Social • Recreación, entre otros.
Fomento de Buenas Prácticas Materia de Bienestar	Generar mecanismos para que todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social puedan ser evaluadas y contribuir a la construcción de los programas de bienestar en otras entidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de las actividades que se realizan a partir del plan de esta vigencia. 	<p>Registros fotográficos de las actividades.</p> <p>Evaluación por parte de cada trabajador con relación a la actividad realizada.</p>

10.5 Eje 5 transversal transformación digital:

LINEAMIENTO	OBJETIVO	PROGRAMAS	ACTIVIDADES CPIQ
Creación de Cultura Digital Para el Bienestar	Promover actividades que nos involucre en la cultura Digital por medio de uso y apropiación de tecnologías	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.	Aplicación de SAFE MODE donde encontrarán pausas activas, charlas de SGG SST

11 PRESUPUESTO

Para la vigencia fiscal 2023, en términos de bienestar, existen actividades que causan erogación a la Entidad y otras que se realizarán con entidades de apoyo anteriormente mencionadas.

No obstante, lo anterior, este documento prevé la realización de actividades que responden a necesidades de servicio que pueden causar erogación, con un rubro asignado de diez millones de pesos m/cte - (\$10.000.000)

12 EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- ❖ Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes.
- ❖ Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital.

11. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS.

- ❖ Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por la líder de TH.
- ❖ Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas.
- ❖ Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo

12 . SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación de los Programas de Bienestar e Incentivos se tendrán en cuenta dos herramientas de evaluación, la primera corresponde a un formato de evaluación de programas de bienestar e incentivos y, el segundo corresponde a la aplicación de los siguientes indicadores:

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	TIPO DE INDIC.	FÓRMULA
Porcentaje de empleados atendidos	Medir el porcentaje de los empleados atendidos y beneficiados de las actividades de bienestar	Eficacia	(Número de empleados atendidos/ Total de empleados) X 100.
Número de empleados satisfechos	Medir aspectos relacionados con la capacidad del CPIQ para atender las necesidades y demandas de sus usuarios internos.	Calidad	Número de empleados satisfechos/ Total de empleados encuestados.

Fuente. Elaboración Propia

13 . Responsables del Documento

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
NOMBRE	Lorena Medina	David de Jesús Martínez	David de Jesús Martínez
CARGO	Administradora Pública	Secretario Ejecutivo CPIQ	Secretario Ejecutivo CPIQ
FECHA	15-02-2023	24-02-2023	24-02-2023

14 . Control de Cambios

VERSIÓN	ACCIÓN	NUMERAL	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	MOTIVO DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
0.1	Creación	Todos	Creación del Programa	Necesidad de construir formalmente un programa de bienestar social e incentivos	01/03/19	María Alejandra Avellaneda Chaves.
0.2	Actualización	todos	Plan de la vigencia 2021	Por cambio de vigencia	08/04/2021	Lorena Medina
0.3	Ajuste	4 y 9	Integración de los ejes de acuerdo a lo establecido por el DAFP	El DAFP indicó que se debían integrar los ejes	27/05/2021	Lorena Medina
0.4	Actualización	todos	Plan de la vigencia 2022	Por cambio de vigencia	28/01/2022	Lorena Medina
0.5	Actualización	todos	Plan de la vigencia 2023	Por cambio de vigencia	15/02/2023	Lorena Medina

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 15/02/2023

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Versión: 05

Página 58 de 61



	Programas Institucionales												
	Día de la familia												
	Desayuno / Almuerzo laboral												
	Día de la Niñez y la Recreación												
	Horarios flexibles												
	Reconocimiento Profesionales												
	Reconocimiento servidor antiguo del CPIQ												
	Talleres de cocina / fotografía												
	Vacaciones Recreativas – CCF												
	Integración: Pasadía instalaciones de compensar												
	Salario Emocional												
	Novenas Navideñas												
EJE No.2: SALUD MENTAL	Capacitación Manejo del estrés												
	Programa Entorno Laboral Saludable -												



	Pausas Activa, capsulas de salud											
	Autocuidado y calidad de vida/ Alimentación sana.											
	Fortalecimiento de facultades cognitivas (gimnasia cerebral).											
EJE No.3: CONVIVENCIA SOCIAL	Mes de la Equidad de Género (Día de la Mujer y el Hombre)											
	Integraciones, y actividades con el comité de convivencia											
EJE No.4: EJE ALIANZAS INTERISTITUCIONALES	Capacitaciones con ARL, CCF											
EJE No.5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Encuesta Actualización de Datos (Necesidades e Intereses)											
	pausas activas, charlas de SGG SST											

Fuente: Elaboración propia

NOTA: Este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presentan durante su ejecución.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.