**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

**INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI – 2022**

**Proceso**: Secretaria General -Grupo Gestión Humana y de la Información

**Líder del Proceso:** Secretario General Darío Javier Montañez

Johana Andrea Rodríguez Casallas– Coordinadora Grupo de Gestión Humana y de la Información

**INTRODUCCIÓN**

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Nacional para Ciegos – INCI 2022, se enfoca en fortalecer y contribuir el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios con vinculación de carrera administrativa, provisionales, contratistas, de libre nombramiento y remoción, fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la entidad.

Es así como lo hemos direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social, definiendo estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la entidad, que a su vez propician el desarrollo integral mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios.

El Instituto Nacional para Ciegos – INCI, ve como prioridad el bienestar laboral , físico y mental de sus funcionarios , por lo tanto asume este reto con responsabilidad y compromiso, pues es claro que las metas misionales se llevan a cabo mediante el esfuerzo , y entrega total de los funcionarios que ejercen las labores para el cumplimiento de las mismas; por lo tanto la Dirección General ha encargado al Grupo de Gestión y Humana y de la información la labor de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de actividades laborales.

**PROYECTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL:** Plan estratégico de Recursos Humanos

**JUSTIFICACIÓN**

Con el fin de seguir los lineamientos del DAFP, en la implementación del MIPG, los programas de Talento Humano se convierten en parte esenciales del desarrollo armónico integral de los funcionarios INCI.

En consecuencia, El programa de Bienestar Social para el Instituto Nacional Para Ciegos INCI tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del servidor. Para ello la Dirección General ha encargado a Secretaria General - Grupo de Gestión y Humana y de la información, la labor de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de actividades laborales.

Así mismo, se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos planteados en el Artículo 21 Capitulo III del DECRETO LEY 1567 de 1998 “por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Donde refiere la finalidad de los Programas de Bienestar Social y que estos sean formulados en las entidades con el objetivo de cumplir el logro de los siguientes fines:

* Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
* Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
* Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
* Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
* Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Por lo anterior, El Grupo Gestión humana y de la Información diseña el Plan de bienestar e incentivos 2022, el cual tiene como principal insumo la encuesta de percepción de planes diligenciada por los servidores para el año 2021, perfil sociodemográfico del talento humano, mediciones de Clima Laboral año 2020, Riesgo Psicosocial 2021, Programa Nacional de Bienestar.

**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2022 para el Instituto Nacional para Ciegos, se desarrolló con base en las necesidades identificadas a través de la Encuesta de Percepción de Planes (correspondiente a la ejecución de 2021) aplicada en 2022, encuesta de Riesgo Psicosocial que se administró en 2020, información resultante de los procesos evaluativos en aplicación de la normatividad vigente: DAFP con la matriz de Gestión del Talento Humano, DANE con la encuesta de desempeño institucional; y la información propia de la entidad: perfil sociodemográfico.

Igualmente Gestión Humana y de la información realiza una identificación de actividades que pueden permanecer por su impacto en vigencias anteriores y que han sido parte de la estrategia de Gestión Humana tendientes a lograr el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y de la misión institucional.

**Encuesta de percepción de planes:**

Este instrumento constó de 2 ítems asociados al Plan de Bienestar Laboral e Incentivos y se administró comenzando el año 2022, con el fin de conocer la percepción de los funcionarios con respecto a la ejecución de los Planes de gestión humana y de la información incluido el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, ejecutados durante el año 2021.

La encuesta contó con la participación voluntaria de 29 funcionarios, 90% de los cuales manifiestan estar de acuerdo con la ejecución del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos ejecutado por el Grupo de Gestión Humana durante el 2021.

En cuanto a las mejoras identificadas y detalladas por los servidores se encuentran:

* El taller de origami es un claro ejemplo, distensión, relajación y sobretodo una gran alternativa, el taller de brownies muy rico y demás han sido muy buenos
* Los servidores del INCI se sienten más motivados al recibir reconocimiento por su desempeño laboral.
* Más unión y colaboración entre compañeros de trabajo
* Fomentar y mejorar la calidad de vida de los funcionarios que ayuden al clima y relaciones laboral
* En la implementación, es importante que las personas que en su evaluación de desempeño lo ameriten por su calificación se le haga su reconocimiento. Que en lo posible este definido el cronograma desde el inicio del año de tal manera que se puedan participar en las actividades programadas y no atomizarlas al final del año. Utilizar mejor los beneficios que tenemos con de CAFAM. Revisar la estrategia de cómo están presentando a los funcionarios y contratistas nuevos.
* Estuvieron muy activos durante los dos años que llevamos de pandemia, involucraron a todos los funcionarios que quisieron inscribirse y el enviar los materiales a las casas fue muy bueno
* Realizar menos actividades con mejor enfoque y mayor planeación
* Mi recomendación seria que hubiese mayor incentivos para que las personas se capaciten y se actualicen a través de diplomados o estudios de postgrados que permitan que la entidad tenga funcionarios que estén a la vanguardia de los nuevos paradigmas de la administración pública.
* Retomar Fechas Integración (día de la mujer, de las madres, del servidor publico, de la familia, cumpleaños de la entidad, de los servidores...) Difundir acts. culturales (de entidades MinCultura, Museos, Bibliotecas...) Acts del Código Integridad. Clases virtuales de recreación y deporte (con cafam). Campañas difusión hábitos y estilos de vida saludable. Programa Pre pensionados.
* El tiempo entre cada capacitación es muy corto
* Tener en cuenta las fechas especiales; fechas de cumpleaños que pasaron muy desapercibidas el año pasado, que se hagan actividades en la que incluyan las mascotas ya que varios funcionarios tienes mascotas, que se realicen actividades de fin de año ya que varios preguntaron el año pasado.
* No conozco el Plan de Bienestar Laboral
* Incentiva al funcionario mejorando su rendimiento laboral y el ambiente laboral, generando empatía y alegría
* Tener mayor claridad de los incentivos, aprovechar más las alianzas con otras entidades públicas para fortalecer el bienestar laboral, que los reconocimientos de calificaciones sea para carrera y provisionales.
* Actividades virtuales más frecuentes
* Capacitaciones
* siempre son las mismas personas que se dan reconocimiento
* Ofrecer incentivos en tiempo

**Perfil sociodemográfico del talento humano**

El INCI a corte enero 31 del año 2022 con 72 servidores, 43% de ellos son hombres y 57% de ellos son mujeres:

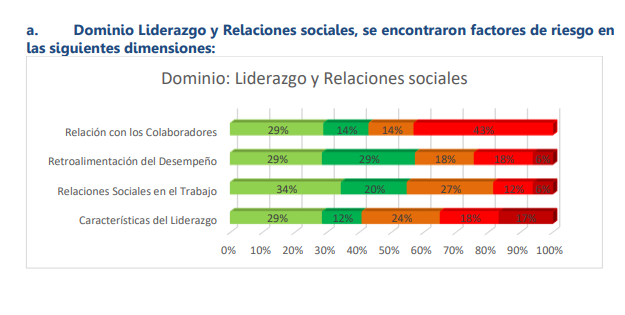
Respecto a la edad, el mayor número de servidores se encuentra en el rango de 46 a 60 años, sin embargo, considerando que los gustos y preferencias en la realización de todo tipo de actividad varían con la edad, es necesario analizar la composición etaria por categorías.

En este caso, nos acogeremos a la clasificación utilizada actualmente de manera popular [[1]](#footnote-1) que se refiere a baby boomers (entre 46 y 75 años), generación X (36 a 45 años), generación Y (23 a 35 años) y generación Z (18 a 22 años). Los resultados son así:



**Encuesta de Riesgo Psicosocial**

Se llevó a cabo en la vigencia 2020 y de acuerdo con los resultados se pudo identificar la magnitud de Riesgo de las condiciones intralaborales, Extralaborales y sintomatología asociada al estrés, y establecer si estas requieren Acciones De Prevención o Intervención en un Marco de un Sistema de Vigilancia Epidemióloga en Riesgo Psicosocial, priorizando aquellos dimensiones en niveles críticos y que como consecuencia de la frecuencia de exposición podrían sugerir los casos de sintomatología asociados con estrés presentados (Índice de asociación), teniendo en cuenta el presente estudio, a continuación, se representa por Grupo Ocupacional:



**Encuesta de desempeño institucional realizada por el DANE**

El 60 % de los servidores que respondieron la encuesta en el año 2020 manifiestan que el plan de bienestar laboral es favorable o totalmente favorable. Los ítems con más baja calificación en este componente se relacionan con teletrabajo y los reconocimientos e incentivos que se realizan a los servidores.

**Programa Nacional de Bienestar**

Para ello se trabajarán los 5 ejes propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP Equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y como eje transversal la transformación digital.

# 

# Beneficiarios

Serán beneficiarios del plan de bienestar laboral e incentivos, todos los servidores del Instituto Nacional para Ciegos, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto No. 051 de 2018.

**OBJETIVO GENERAL**

Elaborar, implementar y evaluar el Programa de bienestar e incentivos de acuerdo a la encuesta de necesidades de los funcionarios, diagnostico de clima laboral y lineamientos de MIPG, con el fin de fortalecer cada día, la motivación laboral de los funcionarios que hacen parte del Instituto Nacional para Ciegos INCI.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS**

* Elaborar una encuesta de satisfacción a los funcionarios del Instituto Nacional para Ciegos – INCI – Con el fin de identificar las necesidades de bienestar laboral de la entidad.
* Otorgar incentivos a los gerentes públicos, equipos de trabajo, empleados de Libre nombramiento y remoción y provisionales, así mismo publicar el mecanismo de selección para toda la entidad.
* Incluir actividades deportivas, recreativas y vacacionales dentro del plan de bienestar e incentivos.
* Incluir actividades Artísticas y Culturales dentro del plan de bienestar e incentivos.
* Incluir educación en artes y artesanías dentro del plan de bienestar e incentivos.
* Llevar a cabo la semana de servicios con el fin de que los funcionarios pueda acceder a promociones de programas de vivienda.
* Ejecutar talleres y actividades de acuerdo a los resultados de clima laboral, como mecanismo de intervención.
* Llevar a cabo la celebración del día del servidor público.
* Llevar a cabo actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar el incentivos
* Llevar a cabo actividades relacionadas con adaptación laboral en el Plan de Bienestar e Incentivos
* Incluir actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e Incentivos.
* Incluir actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos
* Incluir actividades de trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos.
* Dar cumplimiento a la ley 1857 del 26 de julio del 2017.

**MARCO LEGAL**

* **Ley 909 de 2004**. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Cuyo capítulo I del título VI 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.
* **Decreto 4661 de 2007**. Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. Parágrafo 1°. “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”. Parágrafo 2º. “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.
* **Decreto Ley 1227 de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de programas de bienestar social.
* **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

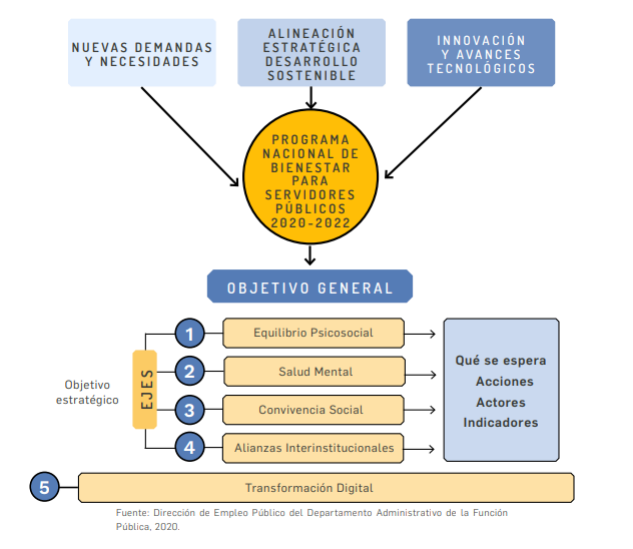
Capítulo II, Articulo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

* **Decreto 1083 de 2015: *“****Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*
* **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.
* **Decreto 051 de 2017, artículo 4, Parágrafo 2:** *“para los efectos de este artículo 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”.*
* **Ley 1823 de 2017:** *“Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.*
* **Decreto 894 de 2017**, “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.

**Estructura**

Acorde a los lineamientos del DAFP en el Programa nacional de Bienestar 2020-2022, el plan de bienestar laboral e incentivos para el INCI tendrá como ejes principales los siguientes:

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Convivencia Social
4. Alianzas Interinstitucionales
5. Transformación Digital



**Equilibrio Psicosocial**

En este eje el INCI hace adaptaciones laborales acogiendo los cambios por los cuales está atravesando la sociedad derivados de la pandemia y emergencia sanitaria por el COVID-1, hace frente a situaciones de cambio de modalidad de trabajo, volumen de trabajo, movilidad y distanciamiento entre otros.

Actividades a desarrollar:

Con las actividades establecidas se fortalecerá el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, desarrollando así como contribuir la sensibilización de nuestros servidores INCI

* Eventos deportivos y recreacionales.
* Eventos artísticos y culturales
* Trabajo en casa.
* Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”
* Bienestar espiritual.
* Horarios flexibles.
* Jornada laboral especial para mujeres embarazadas.
* Institucionalizar el día del abuelo.
* Actividades especiales con ocasión del día de la familia.
* Día de la Niñez y la Recreación.
* Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal.
* Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.
* Día Nacional del Servidor Público
* Reconocimiento a servidores públicos según su profesión
* Día del Trabajo Decente
* Preparación al cambio, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral / Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
* Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño
* Celebración de cumpleaños
* Entorno laboral saludable
* Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia
* Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

**Salud mental**

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, fortalece a la comunidad INCI para hacer frente al estrés, trabajar de forma productiva como servidores públicos caracterizándonos como parte del Estado.

Actividades a desarrollar:

Con las actividades establecidas se adquieren hábitos de vida saludables orientados a mantener la salud mental de nuestros servidores y sus familias.

* Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
* Prevención del sedentarismo, manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.
* Telemedicina y/o Teleorientación psicológica
* Estrategias de trabajo bajo presión

**Convivencia social**

Este eje comprende actividades que faciliten la relación de los servidores del INCI, creación de escenarios de tolerancia y comprensión de la diversidad que a su vez ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Actividades a desarrollar:

* Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
* Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en las mujeres.
* Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

**Alianzas Interinstitucionales**

Este eje comprende actividades que se realizan en coordinación y ayuda de otras instituciones y que pueden ser útiles para el logro de objetivos de nuestro actual plan.

Actividad a desarrollar:

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

**Transformación digital**

Este eje comprende actividades que contribuyen a nuestra aceptación de un mundo cambiante con el uso de tecnologías que sirven como instrumento de transformación, aceptando que los servidores del INCI requieren un nuevo análisis, aceptación del cambio y cultura digital para generación de un bienestar colectivo.

Actividad a desarrollar:

* 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.
* Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
* Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores

**Generalidades**

Para la medición del cumplimiento de las actividades se utilizarán los siguientes indicadores según su pertinencia:

INDICADOR ACTIVIDAD= Total Servidores participantes / Total de servidores Inscritos

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

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

De acuerdo a lo anterior se establece el cronograma de actividades así:

**CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

****

**Ejecución**

## Se realiza el proceso contractual correspondiente para el desarrollo de las actividades a través de la Caja de Compensación Familiar CAFAM y se coordinan las respectivas fechas y eventos a realizar en cada una.

**Seguimiento**

## Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, el Grupo de Gestión Humana y de la Información, será el encargado de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades.

Se realizara el registro durante la ejecución de las actividades de bienestar contando con soportes y/o

listas de asistencia de cada evento.

Elaboro: Johana Andrea Rodríguez Casallas

Coordinadora Grupo de Gestion Humana y de la Información

Aprobó: Dr. Darío Javier Montañez Vargas

Secretario General

1. Se consideran diferentes investigadores y profesionales de mercadeo como autores de estos términos, algunas investigaciones refieren el origen primario a los resultados de la investigación de Jane Deverson sobre las actitudes de las adolescentes británicas a las costumbres de la sociedad por considerarlas anticuadas y “pasadas de moda”; de donde resultaron películas, artículos en revistas y periódicos que fueron acuñando los términos y rangos de edad que aquí se utilizan. [↑](#footnote-ref-1)