



Igualdad



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



## Contenido

1. INTRODUCCION.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. JUSTIFICACION.....	5
4. Ilustración - Ejes del Plan de Bienestar e Incentivos. ....	6
5. OBJETIVOS.....	6
5.1. OBJETIVO GENERAL:.....	6
5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	6
6. ALCANCE.....	7
7. RESPONSABLES:.....	7
8. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	8
8.1. EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL. ....	8
8.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	8
8.1.2. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	9
8.1.3. PLAN DE ACCION INTEGRAL AL JUBILADO Y PREJUBILADO.....	9
8.1.4. ENTORNO LABORAL SALUDABLE:.....	9
8.2. EJE 2 SALUD MENTAL.....	10
8.3. EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL.....	10
8.4. EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.....	10

## **1. INTRODUCCION.**

Conscientes de la importancia del bienestar del equipo de colaboradores del Ministerio De Igualdad y Equidad y entendiendo que el talento humano son el activo más importante con el que cuentan las entidades, expresado así en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el éxito de una gestión y el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales, depende en gran manera de las políticas y procedimientos que se implementen para la Subdirección del Talento Humano y especialmente las relacionadas con el desarrollo integral del servidor público, promoviendo su nivel de satisfacción , eficacia y efectividad, así como su sentido de pertenencia con el MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD, impactando el desempeño institucional y generando mejores resultados en la gestión pública. El Plan de Bienestar e Incentivos del MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD, proporciona herramientas que permiten acompañar a los servidores en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral apoyándolos en la construcción de mejores ambientes de trabajo, así como de calidad de vida para ellos y su entorno familiar. Su implementación incluye acciones y procesos que apuntan a incrementar el nivel de competencias y comportamentales de los servidores públicos y se inclina a las diferentes dimensiones que componen el clima organizacional de la entidad, estos se encuentren en niveles adecuados para garantizar una gestión efectiva, eficaz, eficiente y, sobre todo, humana y digna.

En este contexto, el Plan de Bienestar e Incentivos 2024, es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas en el 1567 de 1998 , la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 , la Ley 1952 del 2019 en su artículo 37, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el programa Nacional de Bienestar y los lineamientos Institucionales como son : direccionamiento estratégico , política de gestión ética, estructura organizativa y política administrativa de gestión de talento humano, armonizado con la dimensión N. 1 de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión --MIPG, política de calidad y objetivos de calidad donde se encuentran los programas y proyectos de bienestar que tienen como único propósito facilitar la construcción de un clima laboral que promueva e impacte positivamente a nuestro talento humano, exaltando la labor que este realiza al interior del MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD ,a través de espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, así como la de su grupo familiar, estimulando y promoviendo su fidelización hacia el Ministerio.

Coherente con lo anterior y las demás reglamentaciones sobre el particular, relacionadas, el Plan de Bienestar e Incentivos 2024, considera también las necesidades de los servidores del Ministerio expresadas a través de una encuesta aplicada y los lineamientos que sobre el particular emite el

Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la Guía de estímulos para los servidores públicos, que consolida las directrices del DAFP para implementar el sistema de estímulos, buscando “(...) impacto positivo en la vida laboral y familiar de los servidores y alineación con los principios de gestión estratégica del talento humano y enaltecimiento del servidor público y su labor”.

Es importante mencionar que, durante el año 2024, el Ministerio se enfocará en la importante tarea de consolidar su Sistema de Gestión del Talento Humano y terminar de implementar la estructura organizacional aprobada, proyectos que sólo serán exitosos si se logra que todos los colaboradores desarrollen pertenencia con la entidad, compromiso con los objetivos que persigue su plan estratégico y sientan que el MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD es un buen lugar para la construcción de un proyecto de vida.

## **2. MARCO NORMATIVO.**

El Plan de Bienestar e Incentivos responde a los lineamientos legales contemplados en:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- 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, artículo 19 - Programas Anuales.
- 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, artículo 36.
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, artículo 11- Servicios de promoción y prevención.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide del Decreto Único Reglamentario del Sector Público, artículo 2.210.1 – Programas de estímulos.
- Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública, título 5 – Administración de personal y situaciones administrativas de los empleados públicos de las entidades de los órdenes nacional y territorial.
- Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario – artículo 37.
- Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022 – Servidores saludables, entidades sostenibles- dirección de empleo público diciembre 2020.
- Acuerdo 617 del 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil

CSNC, por medio del cual se establece el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 – DAFP.

### **3. JUSTIFICACION.**

El Decreto 1083 de 2015 y el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: Servidores saludables, entidades sostenibles., emitido por la función pública en diciembre de 2020, establecen que las entidades deben organizar programas de estímulos con objetivos de generar acciones concretas que aporten al bienestar y motivación de los servidores públicos , a través de la implementación de los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.

Para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos del 2024 del Ministerio De Igualdad y Equidad se tuvo en cuenta los siguientes referentes:

Encuesta en línea, estructurada y gestionada mediante la herramienta “Formularios”. Esta encuesta fue enviada a los servidores del Ministerio a través de correo electrónico para su diligenciamiento.

A través de las preguntas del cuestionario se realiza una caracterización de los servidores de la entidad, la composición de sus grupos familiares, sus intereses y expectativas frente a los planes de bienestar laboral y los obstáculos que pueden llegar a inhibir su participación en las diferentes actividades a programarse.

Diagnóstico de necesidades de bienestar social.

Resultados del diagnóstico de clima y cultura organizacional.

Conforme a ello y a los lineamientos descritos en el apartado anterior, se configuró el programa así:

#### 4. Ilustración - Ejes del Plan de Bienestar e Incentivos.

### Ejes del plan de bienestar e incentivos



Fuente: Elaboración Propia

#### 5. OBJETIVOS.

##### 5.1. OBJETIVO GENERAL:

- Promover el aumento de los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del Ministerio De Igualdad Y Equidad y su grupo familiar, mediante planes, programas y servicios que fortalezcan el desempeño de sus labores y mejoren su calidad de vida, generen un clima organizacional que manifieste en los servidores motivación, sentido de pertenencia y calidez humana, brindando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración.

##### 5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Desarrollar valores institucionales en función de una cultura de servidor público que haga énfasis en la responsabilidad y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad con el Ministerio De Igualdad Y Equidad.

- Promover y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento de los servidores en cada una de las etapas de su ciclo de vida laboral en la institución.
- Fomentar la salud mental de los servidores y servidoras del Ministerio de Igualdad y Equidad, a través de acciones de prevención, detección y atención temprana.
- Propiciar espacios de sano esparcimiento y recreación que fortalezcan los lazos familiares y el bienestar integral de los colaboradores del Ministerio.
- Crear un clima laboral que favorezca el desarrollo de la creatividad, el autocontrol, la participación, la equidad y la consciencia en el equipo del Ministerio de Igualdad y Equidad, e impulse a los servidores públicos de la entidad a trabajar con eficacia, eficiencia, efectividad y felicidad.

## **6. ALCANCE.**

El Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024, está dirigido a todos los servidores del Ministerio De Igualdad Y Equidad de, libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias.

El Ministerio asegura que todos los funcionarios serán incluidos en la realización de las actividades del plan, aunque es importante señalar que algunas actividades estarán dirigidas específicamente a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con las normas correspondientes. El objetivo principal del plan es fortalecer la calidad de vida laboral e incorporar el núcleo familiar del funcionario cuando esto haya sido definido o especificado en la actividad.

## **7. RESPONSABLES:**

La Subdirección de Talento Humano del Ministerio De La Igualdad y Equidad tiene la responsabilidad de coordinar, desarrollar y evaluar las actividades previstas en el presente Plan de Bienestar e Incentivos 2024.

## **8. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

### **8.1. EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.**

Como parte de la construcción de un ambiente laboral saludable, este Plan de Bienestar e Incentivos desarrollará charlas, talleres y actividades relacionadas con factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y la calidad de vida en el entorno de trabajo.

Herramientas para estructurar el equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y calidad de vida laboral.
Factores Psicosociales, Equilibrio entre la vida Laboral, Familiar y Calidad de vida Laboral.
Trabajo en equipo y liderazgo.

Para este EJE se desarrollan las siguientes actividades:

Torneos Deportivos Internos y externos  
Actividades Culturales.  
Actividades Recreativas.  
Cierre de Gestión.  
Día de la Familia.  
Día del cumpleaños  
Vacaciones Recreativas.  
Día de la Afrocolombianidad.  
Feria de colonias

Teniendo en cuenta que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.7 establece “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”

#### **8.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.**

El Ministerio ha puesto en marcha una serie de estrategias con el objetivo de crear un ambiente de trabajo propicio para sus funcionarios. Entre ellas se encuentra el fortalecimiento del liderazgo, la implementación de la estructura organizacional para que garantice la eficiencia en los procesos internos, talleres y actividades de desarrollo de habilidades blandas para el trabajo y la aplicación de los

diagnósticos que permitan analizar el comportamiento de las variables críticas que definen el clima organizacional.

### **8.1.2. CULTURA ORGANIZACIONAL.**

Entendido como el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento, reviste una particular importancia en la medida que se trata de una entidad que está naciendo y busca imprimir una impronta diferente en la vida del país. Con ello en mente, se desarrollarán actividades relacionadas con los valores, incentivar buenos hábitos laborales como el buen trato y la puntualidad, entre otros, y publicaciones en los diferentes medios de comunicación internos que refuercen la construcción del tipo de servidor público con el que el Ministerio espera ser reconocido.

### **8.1.3. PLAN DE ACCION INTEGRAL AL JUBILADO Y PREJUBILADO.**

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c. de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.7 numeral 3.

El programa tiene para vigencia 2024 como objetivo principal preparar a los funcionarios para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación de tiempo libre, la promoción y prevención en salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Con el apoyo de la Caja de compensación Familiar se desarrollarán actividades que ayuden a la Preparación para la finalización de la vida laboral de los servidores del MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD que se encuentren en dicha condición. Para ello se verificará en la planta del personal aquellos funcionarios que cumplan con los requisitos de edad y tiempo de servicio.

### **8.1.4. ENTORNO LABORAL SALUDABLE:**

Esta actividad que favorece el bienestar y la salud de los colaboradores.

Promoción del uso de la bicicleta.

## **8.2. EJE 2 SALUD MENTAL**

Comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades y como le dan manejo al estrés normal de la vida, así mismo este Eje incluye hábitos de vida saludables, relacionados con el mantener la actividad física , nutrición saludable entre otros.

Se desarrollará la semana de la Salud y el Bienestar.  
Primeros auxilios Psicológicos brindados por la ARL Positiva.

Este eje se articula con el plan de Seguridad y Salud en el trabajo en todo lo relacionado con gestión del riesgo psicosocial. En tal sentido, las actividades de prevención, capacitación, actividades diagnósticas y los programas de vigilancia epidemiológica previstos allí contribuyen al desarrollo de este eje.

## **8.3. EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL.**

Este Eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Integridad Social, Inclusión, Diversidad, equidad y representatividad.
Conformación y puesta del Comité Convivencia y Acoso laboral
Conformación y puesta en marcha del COPASST
Orientación a la Igualdad y Justicia.

### **Sala de Lactancia Ministerio de Igualdad y Equidad:**

En cumplimiento de legislación vigente y para promover la calidad de vida de las servidoras que se encuentran en período de lactancia, el Ministerio dispondrá un espacio especialmente diseñado para las personas gestantes y lactantes, donde pueden realizar las prácticas adecuadas de lactancia materna, brindándoles las condiciones ideales para la extracción y conservación de la leche durante su jornada laboral.

## **8.4. EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.**

El eje 4 del Plan de Bienestar se encamina a gestionar el apalancamiento, a través de diferentes fuentes, para el desarrollo de actividades complementarias, con el ánimo de fortalecer el portafolio de servicios para los colaboradores de la entidad.

La estrategia en este componente, en línea general, implica que en primera instancia se aunarán esfuerzos con las entidades del sistema de seguridad social a las que se encuentran adscritos los colaboradores para mejorar la información,

cobertura y aprovechamiento de los servicios que ofrecen, entre ellas entidades tales como caja de compensación CAFAM, ARL, EPS, fondos de pensiones y cesantías. En segundo lugar, se contactarán otras entidades del sector público que tienen objetos sociales afines tales como el Fondo Nacional del Ahorro y el SENA, para que se articulen con el Ministerio a través de sus líneas de servicio a funcionarios; y finalmente se desarrollarán gestiones con otras entidades privadas como Universidades, empresas de servicios de Medicina Prepagada, entidades del sector Financiero, en procura de descuentos y beneficios para todos los colaboradores del Ministerio De Igualdad Y Equidad.

Conocer las alianzas con entidades externas para los funcionarios de Ministerio De Igualdad y Equidad.
Obtener beneficios de vivienda, educación, seguros, culturales, planes de Salud.
Disfrutar de todos estos beneficios que ofrece este eje para Bienestar

Promoción Programas de Vivienda.  
Programa de Educación Formal.

## **9. RECURSOS.**

Los recursos para la ejecución del plan, destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, son asignados mediante partida específica del presupuesto de funcionamiento y de inversiones, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal del Ministerio para dar el máximo cumplimiento a las necesidades y expectativas de los servidores.

## **10. MEDICIÓN.**

La Subdirección de Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y modificar si es necesario, el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de bienestar e incentivos del 2024, de acuerdo con los procedimientos previstos para verificar la eficacia de estas y el efecto en los colaboradores. Hay que implementar el instrumento de seguimiento que será número de personas que asistan y la evaluación del impacto.

Con el fin de medir el impacto real de cada una de las actividades del Plan de Bienestar se establecerán los siguientes mecanismos:

- Indicadores semestrales donde se mide el nivel de satisfacción de los servidores públicos en relación con las actividades desarrolladas. Hay que establecer estos indicadores en el plan de acción
- Indicador de cobertura semestral a través del cual se mide el alcance de participación por parte de los servidores públicos en las actividades del plan de bienestar
- Indicador de cumplimiento anual del plan de bienestar.

**Tabla 1 – Mapa de ruta de Bienestar e Incentivos 2024**

**Fuente: Elaboración Propia**

<b>MAPA DE RUTA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024</b>												
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 presenten durante su implementación.												
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>Meses</b>											
	<b>Enero</b>	<b>Febrero</b>	<b>Marzo</b>	<b>Abril</b>	<b>Mayo</b>	<b>Junio</b>	<b>Julio</b>	<b>Agosto</b>	<b>Septiembre</b>	<b>Octubre</b>	<b>Noviembre</b>	<b>Diciembre</b>
<b>ACTIVIDADES GENERALES</b>												
Elaboración diagnostico encuesta necesidades de bienestar												
Adopción del plan												
Organización del plan												
<b>1 EJE – EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>												
<b>DEPORTIVAS, RECREATIVAS</b>												
Desarrollar Programa de Acondicionamiento, Instructores de Fútbol y Danza.												
Día del servidor público / Olimpiadas												
Actividades Recreativas. Día del cumpleaños Vacaciones Recreativas. Día de la Afrocolombianidad. Feria de colonias												
<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>												
Semana de receso y vacaciones creativas.												
Entrega Tarjetas Cine Amor y Amistad												
Día de la Familia,												
<b>CAPACITACIÓN INFORMAL</b>												
Oferta de Servicios y Educación no Formal												
Cierre de Gestión de Año												

**Fuente: Elaboración Propia**

2 EJE – SALUD MENTAL.												
Nutrición, actividad física y el Descanso.												
Semana de la Salud y bienestar												
Primeros Auxilios Psicológicos												
Planes Complementarios de Medicina Prepagada.												

**Fuente: Elaboración Propia**

3 EJE – CONVIVENCIA SOCIAL.												
Integridad Social, Inclusión, Diversidad, equidad y representatividad.												
Conformación del Comité de Convivencia y Acoso Laboral.												
Conformación y puesta en marcha del COPASST												

**Fuente: Elaboración Propia**

4 EJE – ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.												
Conocer las alianzas con entidades externas para los funcionarios de MINISTERIO IGUALDAD Y EQUIDAD												
Promoción Programas de Vivienda.												
Programa de Educación Formal.												

**Fuente: Elaboración Propia**