



SECRETARIA GENERAL – G.I.T. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR LABORAL

PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024





TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL.....	5
3. MARCO NORMATIVO.....	6
4. FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DE BIENESTARE INCENTIVOS 2022 7	
5. PLANIFICACION -DISEÑO Y FORMULACION DEL PLAN.....	9
5.1. Diagnóstico de Necesidades	9
5.3 Programa Prepensionados.....	13
7. EJES INTERVENCIÓN DEL PLAN	15
7.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial.....	15
7.2. Eje 2: Salud Mental	16
7.3. Eje 3: Convivencia Social	16
7.4. Eje 4: Alianzas Interinstitucionales.....	16
7.5 Eje 5 Transversal: Transformación Digital	17
8. INCENTIVOS	17
8.1 Incentivos no Pecuniarios:	17
8.2. Incentivos Pecuniarios:	17
9. OBJETIVOS.....	18
9.1. Objetivo General	18
9.2. Objetivos Específicos:.....	18
10. ESTRATEGIAS	18
11. ALCANCE	18
11.1 Beneficiarios.....	19
11.2 Deberes y obligaciones de los beneficiarios:.....	19
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	19
12.1 Indicadores de Gestión.....	19
13. RESPONSABILIDADES, RECURSOS	19
14. EJECUCIÓN	20
15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022	21





1. INTRODUCCIÓN

Ante un entorno de constantes cambios y el surgimiento de nuevos desafíos y retos en la búsqueda de garantizar la eficiencia y eficacia de la gestión pública, es prioridad para la administración Municipal "Girardot es de todos" Visión 20/40 desarrollar dentro de la planeación estratégica del talento humano competencias y habilidades enfocadas a garantizar el cuidado de su activo más importante los servidores públicos la continua búsqueda de un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral que contribuya en la productividad, la eficiencia administrativa y la generación de valor público.

El Departamento de Administración Pública DAFP diseño El Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles como un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de los programas de bienestar.

Inmersos en la Cuarta Revolución Industrial, en la era de la economía digital,

El deber de las entidades territoriales de proveer un programa de bienestar social e incentivos el cual se oriente al cumplimiento de lo normado en el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998: "crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

Con la expedición el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública No.1083 de 2015 que tiene como fin compilar normas reglamentarias preexistentes (Ley 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998, decreto 1227 de 2005) estableció en el Artículo 2.2.10.8. que los *Planes de incentivos se encuentran* "enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades"

Atendiendo los lineamientos del Artículo 2.2.10.6. del Decreto 1083 de 2017 para la Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar, se realiza por parte de la oficina de Talento Humano el estudio técnico a partir de la identificación de necesidades y de las expectativas de los empleados lo cual permite determinar actividades y mayor cubrimiento de los grupos de beneficiarios.

El Decreto 1083 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Público en el Título 4, establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. Define las competencias como "la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público".





Es así como el presente **PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE LA ALCALDIA DE GIRARDOT**, es el conjunto de acciones a llevar a cabo durante la vigencia 2024 basado mediante los siguientes ejes

Eje 1: Equilibrio psicosocial, **Eje 2:** Salud Mental, **Eje 3:** Convivencia social, **Eje 4:** Alianzas interinstitucionales y **Eje 5:** transversal: transformación digital.

Igualmente se incorpora a la planeación del Plan, la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el que tiene como propósito permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

2. MARCO CONCEPTUAL

En el marco del Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 se fijaron algunas definiciones a saber:

- **Bienestar laboral** se definen teniendo en cuenta los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que proyectan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida.
- **Bienestar Social Laboral:** es definido por el Ministerio de Cultura como “el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social”¹. Es un proceso de construcción estable y participativo, que demanda la creación, mantenimiento y mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, su nivel de vida y el de su familia, y que así mismo, acrecienta los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades.
- **Calidad de vida:** Entendido como: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003, página 163).
- **Clima Laboral:** Se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo, como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.





- **Desempeño:** Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales.
- **Enfoque ecologista:** que estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan, hace referencia a las características ambientales y su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan.
- **Enfoque económico del bienestar:** este se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contempladas
- **Enfoque sociológico:** hace referencia al conjunto de condiciones objetivas como el grado de implementación de servicios y prestaciones que dispone la comunidad y a variables demográficas como el lugar de residencia, el ocio, la familia y el trabajo.
- **Enfoque psicosocial:** comprende la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo, y de los recursos frente a las dificultades y conflictos. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toman como criterios la intensidad y la frecuencia de los estados afectivos.
- **Felicidad:** entendida como la combinación única de las fortalezas distintivas como la templanza, persistencia y sentido de humanidad;
- **Incentivos:** Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. Permite reconocer el desempeño del servidor público y ayuda en la creación de las condiciones favorables de trabajo





- **Servidor Público:** Ciudadanos que están destinados a servir al Estado y a la comunidad, bajo los principios de transparencia, eficiencia y eficacia. Art.123 de la Constitución Política Colombiana.
- **Teletrabajo:** es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

3. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDO RELACIONADO CON LA NORMA
Constitución Política de Colombia	Título II y Capítulo 2; Artículos 52, 57 y 70
Decreto 1740 de 1990	Por el cual se establece la celebración del día del abuelo.
Decreto 1567 de 1998	Se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulo del Estado.
Ley 581 de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 734 de 2002	Ley 734 de 2002 numerales 4 y 5 Artículo 33.
Ley 909 de 2004 Decreto 1227 de 2005	Se expiden normas que regulan el empleo Público, la Carrera Administrativa, la Dirección Pública y se dictan otras disposiciones Se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 artículos 69 al 85
Resolución 1562 de 2012	“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
Decreto 2865 de 2013	Por el cual se declara el Día del Servidor Público.
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.





Decreto 2362 de 2015	Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia.
Decreto 1780 de 2016	Por Medio de la cual se Promueve el Empleo y el Emprendimiento Juvenil, y se dictan Otras Disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

Ley 1857 de 2016	"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"
Decreto Ley 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. Sentencia C-527/17 expediente RDL -027.
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.
Ley 1587 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"
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"
Decreto 1232 de 2018	Por la cual se establece medidas especiales de prevención y protección de los derechos de los Pueblos Indígenas en Aislamiento o Estado Natural y se crea y organiza el Sistema Nacional de Prevención y Protección de los derechos de los Pueblos Indígenas en Aislamiento o Estado Natural.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, y se deroga el decreto 1737 de 2009.





4. FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DE BIENESTARE INCENTIVOS 2024

Se llevó a cabo de acuerdo con estructura las siguientes fases de implementación que permite el desarrollo del Plan Institucional anual de Bienestar e Incentivos



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

La Sensibilización se realizó de manera programada con cada una de las secretarías o dependencias resaltando cada uno de los Ejes y su importancia, dando como resultados positivos frente el reconocimiento del avance a las actividades realizadas se presentó sugerencias y propuestas como acciones de mejora en algunas de las actividades llevadas a cabo e insumos importantes en la planificación de las actividades de la presente vigencia

En la fase de Planificación se llevó a cabo las siguientes actividades y se adelantarán otras a saber:





NO.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Socialización y sensibilización Plan Institucional de Bienestar e incentivos	Grupo interno de trabajo de gestión de talento humano y bienestar laboral: Secretaria de Educación	Medios de comunicación, correos institucionales.
2	Elaborar el Plan Institucional de Bienestar e incentivos 2024 y adoptarlo mediante acto administrativo.	Grupo interno de trabajo de gestión de talento humano y bienestar laboral: Secretaria de Educación	Plan y Acto administrativo ejecutoriado.
3	Publicación del Plan Institucional de Bienestar e incentivos 2024	Grupo interno de trabajo de gestión de talento humano y bienestar laboral	Página WEB alcaldía Municipal de Girardot
4	Inicio y Comunicación de la convocatoria a las actividades de Bienestar e incentivos	Grupo interno de trabajo de gestión de talento humano y bienestar laboral: Secretaria de Educación	Correo institucional, notificación.
5	Proceso tramites contratación de las actividades que generan costos.	Talento Humano: Alcaldía- Secretaria de Educación, Oficina de Contratación	Formatos proceso de contratación
6	Realizar el Registro de asistencia a las actividades de Bienestar e Incentivos y registro fotográfico.	Grupo interno de trabajo de gestión de talento humano y bienestar laboral Secretaria de Educación	Formato registro de Asistencia.
7	Consolidación de la ejecución de las actividades Bienestar e incentivos 2024	Grupo interno de trabajo de gestión de talento humano y bienestar laboral - Secretaria de Educación	Formato consolidación actividades.
8	Elaborar los indicadores, evaluaciones e informes de los avances del plan.	Grupo interno de trabajo de gestión de talento humano y bienestar laboral - Secretaria de	Informes de indicador y avances





		Educación	
--	--	-----------	--

5. PROGRAMA PRE PENSIONADOS

El programa de pre-pensionados es realizado con el fin de formalizar una ruta de atención y bienestar para los funcionarios públicos de la alcaldía del municipio de Girardot; el programa busca primordialmente brindar recursos y fortalecer destrezas para que los beneficiarios del programa logren adaptarse y enfrentar su nueva etapa como jubilados de manera óptima y propositiva; el programa promueve capacidades personales por medio de actividades lúdicas, talleres vivenciales y ocupacionales. En esta etapa del ciclo vital, el ser humano afronta cambios continuos, que en ocasiones se vivencian junto con las preocupaciones del día a día.

Esta nueva fase de la vida puede conllevar dificultades de adaptación, convivencia, económicos o de salud física y emocional, relacionados con la inactividad y la soledad, especialmente por la pérdida de lazos con sus pares en el ámbito laboral y el sentimiento de valía que provee la actividad ocupacional, por lo que a través de este programa se presentaran diferentes herramientas que pretenden facilitar la reconciliación con los logros y fracasos, resolución de las aflicciones antes mencionadas y especialmente aportar en la proyección de una nueva etapa productiva en los ámbitos de la vida cotidiana de quienes logran llegar a la etapa de pensión; con el fin de prevenir cambios negativos o traumáticos en el proceso de jubilación; en procura de prepararlos para un nuevo estilo de vida, en el cual es fundamental trazar nuevos proyectos personales, hacer un buen aprovechamiento del tiempo libre, promover el cuidado en la salud, y abrir nuevas opciones de inmersión económica y formativa en la etapa de pensionados.

Ofrecer un espacio donde los funcionarios de la Alcaldía de Girardot, que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, puedan prepararse para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.





- Generar espacios de reflexión sobre los cambios inherentes a esta etapa de la vida y los recursos que pueden fortalecer para adaptarse de la mejor manera a los mismos.
- Brindar a los adultos participantes herramientas que le permita mantener el empoderamiento de su vida, adaptando las relaciones con su entorno familiar y social al nuevo ciclo de vida.
- Ofrecer espacios para la transferencia de conocimientos y formas de hacer propias de las actividades que han desempeñado en la Alcaldía de Girardot.
- Hacer un reconocimiento de las labores realizadas desde la individualidad de cada trabajador.

6. ALCANCE

En virtud de la presente vigencia enmarcada a la calidad de vida de los funcionarios públicos de la alcaldía de Girardot el programa pre-pensionado se enfatiza a la participación y fortalecimiento de la calidad de vida generando innovación y prospectiva a corto plazo.

El programa de pre-pensionados elabora una capacitación dirigida a los funcionarios de la alcaldía, en procura de guiarlos a una transición positiva hacia su jubilación, brindándoles por medio del programa, asesorías y capacitaciones que logren despertar en ellos nuevos proyectos financieros, en ocupación del tiempo, en capacitación, bienestar psicosocial y cuidado en la salud.

PENSIÓN: Es una prestación económica que reciben mensualmente los trabajadores, dependientes o independientes, en el momento de su retiro laboral con base en los aportes que hicieron a un fondo de Pensión Obligatoria durante su vida laboral.

RETIRO POR PENSIÓN: El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez.

EDAD DE RETIRO FORZOSO: El empleador podrá dar por terminado la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le





notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos.

CALIDAD DE VIDA: conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social. La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.

JUBILACIÓN: La jubilación es el acto administrativo por el que un trabajador en activo ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, tras haber alcanzado la edad máxima, o por enfermedad crónica grave o incapacidad. Obtiene entonces una prestación monetaria para el resto de su vida. La legislación laboral de cada país estipula condiciones diferentes al respecto.

La edad legal de jubilación es aquella que está regulada legalmente en los distintos países y que, excepto circunstancias contempladas de jubilación voluntaria o forzosa, prolongación de la jubilación o jubilación flexible, es general con diferencias de sexo en algunos países.

La media de la edad de jubilación es la media de edad real de las jubilaciones que se producen en un país y se establece atendiendo a las jubilaciones voluntarias antes de la edad legal de jubilación, las que se producen a la edad legal y aquellas que superan la edad legal establecida.

PRE-PENSIONADOS: Servidor público con edad y tiempo de servicio o en cumplimiento de los mismos para adquirir su pensión de vejez. En la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los pre-pensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez.

PROGRAMA: Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo. Estrategia de intervención cuyas directrices determinan los medios que, articulados gerencialmente, apoyan el logro de uno o varios objetivos de la parte general del Plan. Programar las actividades que se deben realizar es determinar qué debe de llevarse a cabo, cómo, quién, cuánto, con qué, y en donde deben efectuarse para poder lograr los objetivos del





puesto que desempeña. Programar es una disciplina mental que requiere de organización y control.

TALLERES LÚDICOS: Realización de actividades y juegos divertidos donde los niños/as aprendan a construir diversos recursos con el objetivo de despertar sus habilidades y capacidades, trabajando en grupo o individualmente en un ambiente enriquecido por elementos que estimulen el desarrollo a partir de la actividad motriz y el juego.

TALLERES VIVENCIALES: Encuentros que facilitan el conocimiento de nuestro mundo interno para intentar solucionar dificultades emocionales o ampliar el conocimiento personal, a través de una metodología y técnicas avaladas por muchos años de experiencia en la clínica y en el trabajo con pequeños y grandes grupos.

FACTORES PSICOSOCIALES: El concepto factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y, por tanto, en el rendimiento.

PROYECTOS FINANCIEROS: Un estudio financiero de un proyecto tiene como objetivo detectar los recursos económicos para poder llevar a cabo un proyecto. Gracias a este análisis se calcula también el costo total del proceso de producción, así como los ingresos que se estiman recibir en cada una de las etapas del proyecto.

7. ETAPAS DEL PROGRAMA

ÁREA DE FORTALECIMIENTO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
-------------------------	-----------	-------------





<p>Formación técnica y legal.</p>	<p>"Formación Técnica" Espacios de formación enfocados a temáticas de fortalecimiento de habilidades técnicas y normativas involucradas en su proceso de pensión.</p>	<p>Se adelantarán cuatro (3) sesiones a lo largo de año, así:</p> <p>"Emprendimiento en tiempos actuales": temas relacionados con pasos para emprender y medios actuales de promoción.</p> <p>"El Pensamiento Creativo al Servicio de la Innovación": Metodologías innovadoras de creación de proyectos.</p> <p>"Manejo de herramientas tecnológicas de promoción de emprendimientos": Manejo de redes sociales de promoción.</p>
<p>Habilidades complementarias</p>	<p>Un espacio de formación no formal – con temáticas relacionadas con actividades de gusto personal.</p>	<p>Se programarán cinco (4) espacios, en donde se compartirán áreas de formación en temas como:</p> <ul style="list-style-type: none">- Manualidades, Destrezas musicales, Zumba ,danza, salud y bienestar, cuidado corporal.





<p>Formación de</p> <p>Habilidades blandas y Crecimiento Personal.</p>	<p>Convivencia “<i>Compartiendo Aprendizajes</i>”</p>	<p>Sesión de talleres desde la educación experiencial con los siguientes ejes temáticos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Adaptación al cambio- Proyecto de vida, comunicación y relaciones saludables.
--	---	---





<p>Reconocimiento</p>	<p>Espacios de entrevista para compartir con todos los colaboradores de la Entidad – Apoyo de Oficina de Información y Prensa.</p> <p>Un espacio de reconocimiento para las personas que se retiran de la Entidad por su pensión.</p>	<p>Cada dos meses se realiza una entrevista a uno de los funcionarios pre pensionados endonde a través de una corta entrevista, se les permita compartir su historia en la alcaldía, sus aprendizajes y aportes. Se pública con todos los colaboradores.</p> <p>Semestralmente se adelanta una actividad de reconocimiento a los funcionarios que se retiran de sus labores.</p>
<p>Promoción de la salud</p>	<p>Desarrollo de estrategias interdisciplinarias, dirigidas a la promoción de la salud física y mental de los funcionarios prepensionados.</p> <p>– Con apoyo de oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Atención psicosocial, nutricional, osteomuscular, médica y en otras áreas de la salud a solicitud voluntaria del funcionario.- Promoción de actividades de salud física y mental.
<p>Evaluación e Identificación de Necesidades</p>	<p>Al finalizar la vigencia se aplica, Formato de Evaluación de las Actividades y la Encuesta de Necesidades.</p>	<p>Formatos de Evaluación de las actividades</p> <p>Formato de Encuesta</p>





8. PLANIFICACION -DISEÑO Y FORMULACION DEL PLAN

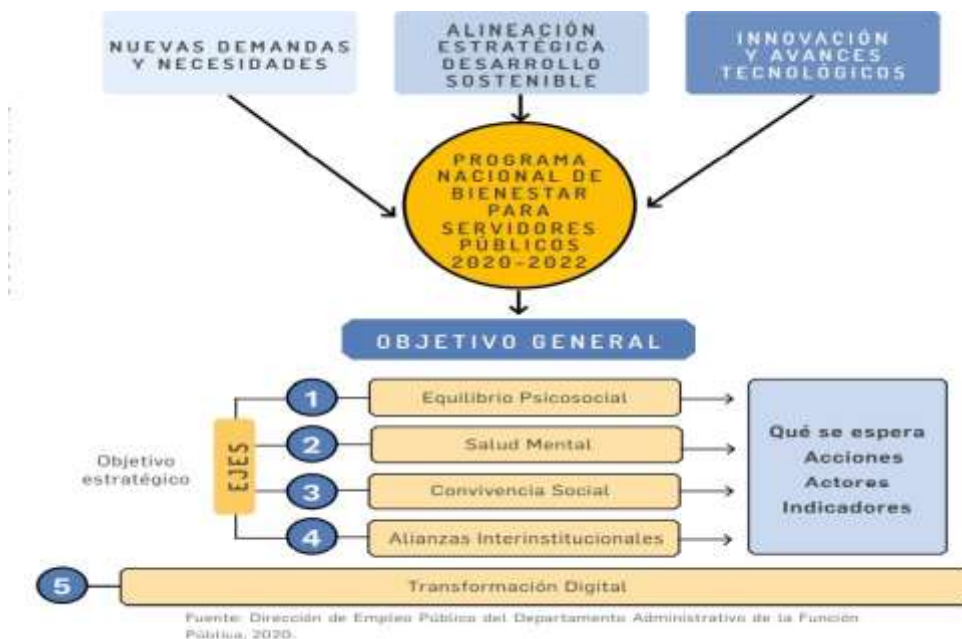
Diagnóstico de Necesidades

Para la elaboración del Diagnóstico se solicitó a los funcionarios realizar encuesta de calidad de vida realizada por la caja de compensación familiar Cafam.

Clima Laboral

La encuesta de clima laboral en la Alcaldía Municipal de Girardot se realizó con el fin de conocer e identificar las dimensiones con las que cuentan la Alcaldía Municipal de Girardot en las diferentes dependencias que la componen, por consiguiente, se implementó una serie de actividades que propendieran por el mejoramiento del clima laboral obteniendo resultados favorables en el área organizacional y en el desarrollo de las labores.

1. Orientación organizacional (9 ítems)
2. Administración de talento humano (5 ítems)
3. Estilo de dirección (10 ítems)
4. Comunicación e integración (6 ítems)
5. Trabajo en grupo (5 ítems)
6. Capacidad profesional (9 ítems)
7. Medio ambiente físico (7 ítems)





9. ESTRUCTURA CONCEPTUAL DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR

CONSOLIDADO PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024							
TEMA + ACTIVIDAD	TEMATICA	FECHA	DURACION	ENTIDADES COORDINADORAS	NO. PARTICIPANTES	NIVEL JERARQUICO	TOTAL COSTOS Y GASTOS
DIA DE LA MUJER	Entrega de refrigerios, Serena, Tarjeta conmemorativa y Flores	8 DE MARZO DEL 2024	10:00 am a 12:00 pm	ALCALDE MUNICIPAL Y OFICINA DE TALENTO HUMANO	500	TODOS LOS NIVELES	PRESENCIAL
CONMEMORACION DEL DIA DE LA MUJER	Charla con Malala Puro de Lusa y Skau musical "Mujeres a la Plaza"	15 DE MARZO DEL 2024	10:00 p.m.	COLSUBSIDIO Y OFICINA DE TALENTO HUMANO	100	TODOS LOS NIVELES	VIRTUAL
DIA DEL HOMBRE	ENTREGA DE REFRIGERIOS SERENA, TARJETA CONMEMORATIVA	15 DE MARZO DEL 2024	10:00 am a 12:00 pm	ALCALDE MUNICIPAL Y OFICINA DE TALENTO HUMANO	700	TODOS LOS NIVELES	PRESENCIAL
DIA DE LA NIÑEZ	TALLER DE MAGIA, AVENTUREROS	24 de Abril de 2024	3:00 a 4:00 P.m.	COLSUBSIDIO Y OFICINA DE TALENTO HUMANO	52	HIJOS DE LOS EMPLEADOS	VIRTUAL
CELEBRACION DIA DE LA SECRETARIA	SHOW TEATRAL - Cultural - Cultural	23 DE ABRIL DE 2024	5:00 A 6:00 PM.	COLSUBSIDIO Y OFICINA DE TALENTO HUMANO	25	ASISTENCIA L	VIRTUAL
CELEBRACION DIA DEL PADRE	SHOW DE LA FELICIDAD CAMILO CIFUENTES	15 DE JUNIO DE 2024	5:00 A 6:00 PM.	COLSUBSIDIO Y OFICINA DE TALENTO HUMANO	50	TODOS LOS NIVELES	VIRTUAL
CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	TERAPIA DE LA RISA LUZ AMPARO ALVAREZ	25 DE JUNIO de 2024	5:00 p.m. a 6:00 PM.	COLSUBSIDIO Y OFICINA DE TALENTO HUMANO	24	TODOS LOS NIVELES	VIRTUAL
CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	PROGRAMACION RECONOCIMIENTO Y EXALTACION entrega de refrigerios, diplomas, abrochetas	28 DE JUNIO de 2024	8:00 A.M. a 11:00 PM.	ALCALDE MUNICIPAL COLSUBSIDIO Y OFICINA DE TALENTO HUMANO	200	TODOS LOS NIVELES	VIRTUAL
CELEBRACION HALLOWEN	ACTIVIDAD LUDICA, REFRIGERIOS, CAJA DE DULCES	OCTUBRE 25 DE 2024	3:00 P.M. A 6:00	COLISEO SAN JORGE	80	HIJOS DE LOS EMPLEADOS	PRESENCIAL
JUEGOS DEPORTIVOS INTERDEPENDENCIAS	ACTIVIDAD DEPORTIVA Y DE INTEGRACION	DICIEMBRE DE 2024	5:00 A 9:00 P.M.	ESCENARIOS DEPORTIVOS	120	TODOS LOS NIVELES	PRESENCIAL
DINCO NAVIDEÑO VIRTUAL	ACTIVIDAD DE INTEGRACION, ENTREGA DE ANCHETAS, DONOS REGALO, ESTADIAS	DICIEMBRE 30 DE 2024	3:00 P.M. A 6:00	TEAMS	150	TODOS LOS NIVELES	VIRTUAL
DECORACION NAVIDEÑA	ACTIVIDAD CONCURSO INTEGRACION,	DICIEMBRE 3 DE 2024	HORARIO LABORAL	SECRETARIAS	40	TODOS LOS NIVELES	PRESENCIAL
ENTREGA DETALLE NAVIDEÑO	INCENTIVO	DICIEMBRE 23 DE 2024	HORARIO LABORAL	SECRETARIAS	320	TODOS LOS NIVELES	PRESENCIAL
INCENTIVO PIONEROS USO DE LA DICIETA COMO MEDIO DE	INCENTIVO OPSEQUIO	JUNIO Y AGOSTO DE 2024	HORARIO LABORAL	SECRETARIAS	2	TODOS LOS NIVELES	PRESENCIAL
INCENTIVO TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	INCENTIVO OPSEQUIO	NOVIEMBRE DE 2024	HORARIO LABORAL	SECRETARIAS	1	TODOS LOS NIVELES	PRESENCIAL

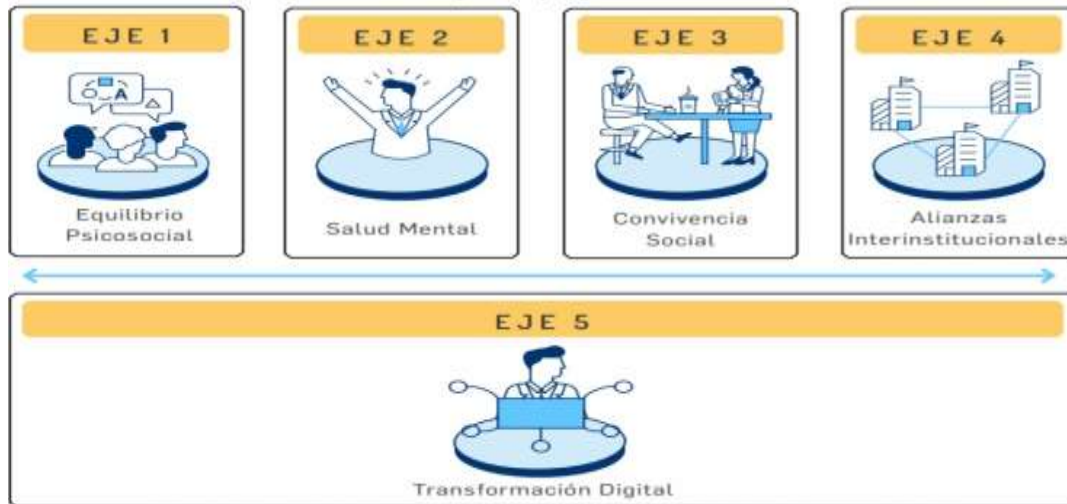
En la siguiente grafica se observa los fundamentos de la estructura que se tendrán en cuenta para el desarrollo de los ejes temáticos del plan de Bienestar e incentivos 2024 de la Alcaldía de Girardot





10.EJES INTERVENCIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar e Incentivos se enmarcan en los siguientes componentes y ejes esenciales:



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

Eje 1: Equilibrio psicosocial, (Calidad de Vida Laboral, Promoción de prácticas y hábitos saludables)

Eje 2: Salud Mental, (Higiene Mental Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos-pandemia)

Eje 3: Convivencia social (Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad)

Eje 4: Alianzas interinstitucionales Coordinación interinstitucional, Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

Eje 5: transversal: transformación digital (Creación de cultura digital para el bienestar, Análisis de datos para el bienestar, Creación de ecosistemas digitales para el bienestar virtual y presencial.

Eje 1: Equilibrio Psicosocial



“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.

Factores Psicosociales: Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como a contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las



necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Es por ello por lo que este componente lo integran, calidad de vida, Equilibrio entre vida laboral y familiar, Calidad de vida laboral, Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia.

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 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, Higiene mental, Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.

Eje 3: Convivencia Social



Este eje hace referencia a las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

Eje 4: Alianzas Interinstitucionales



El eje 4 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, Coordinación interinstitucional, Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.





Eje 5 Transversal: Transformación Digital



Es este hace referencia a la incursión de La Cuarta Revolución Industrial que trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo, la Creación de cultura digital para el bienestar, Analítica de datos para el bienestar, Creación de ecosistemas digitales.

11. INCENTIVOS

Acorde a lo normado en el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, se deben incluir Incentivos: “como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos”

- **Incentivos no Pecuniarios:**

Obedecen a programas flexibles dirigidos bien sea de forma individual, o a equipos de trabajo en punto de reconocimiento por actividades sobresalientes.

- **Incentivos Pecuniarios:**

Los Planes de Incentivos Pecuniarios.

“ (...) Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados (...)”

“(.) **Artículo 33°.-** Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.(..)”

“(.) **Parágrafo 3°.-** Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias. (..)”



12. OBJETIVOS:

Objetivo General

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

Objetivos Específicos:

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Identificar, segmentar y automatizar procesos y procedimientos concernientes al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en su ciclo de vida laboral.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital su uso y la consciencia de sus beneficios
- incentivar en los servidores la productividad, calidad y efectividad en la entrega de bienes y/o servicios que prestan a los ciudadanos tanto presenciales como virtuales.

13. ESTRATEGIAS

El Plan se orienta bajo la premisa de generación de bienestar sustentadas en la utilización de herramientas informáticas de comunicación y mantener el vínculo socioemocional del trabajador remoto o teletrabajador con la alcaldía, incentivando la motivación, compromiso, productividad, creatividad a través de acciones de prevención de riesgos a la salud física y mental.

- Realizar acciones que motiven la participación de los funcionarios en todas las actividades de bienestar e incentivos.
- Crear un ambiente propicio para que los funcionarios se involucren y se sientan parte del plan anual de bienestar e incentivos.
- Crear espacios que estimulen y ayuden a mantener motivado al funcionario en su labor.

14. ALCANCE

El Plan Institucional Anual de Bienestar e incentivos para la vigencia 2024 de la Alcaldía de Girardot-Cundinamarca, está encaminado en promoción y motivación para la participación activa de servidores públicos.

En cumplimiento al Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: "Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la



capacitación, alentrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." Lo anterior permite la participación y beneficios para los funcionarios vinculados mediante modalidad temporal de provisionalidad.

Beneficiarios

Todos los servidores públicos que pertenecen a la planta global de empleos de la Alcaldía de Girardot –Cundinamarca.

Con el propósito de planear todos los eventos de manera coordinada, los funcionarios deberán realizar su inscripción en las diferentes actividades que organice el área de talento humano.

Deberes y obligaciones de los beneficiarios:

- a. Participar activamente en la identificación de las necesidades de Bienestar e incentivos anualmente.
- b. Cumplir con las actividades del presente plan y el cronograma planteado.

15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos- se realizarán a través de los siguientes mecanismos:

- Registro de los indicadores del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Verificar a través de las asistencias, la receptividad de las actividades de Bienestar e incentivos por parte de los funcionarios.
- Seguimiento a través de la consolidación y evidencias por parte de la oficina de Talento Humano.

Indicadores de Gestión

Los indicadores que la oficina de Talento Humano adelantara para el Plan Anual de Bienestar e incentivos son los siguientes:

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	FORMULA
Ejecución Plan de Bienestar e Incentivos- Anual	Medir el nivel de cumplimiento en la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos	(Número de actividades realizadas / Número total de Actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos) *100
Nivel de participación en el Plan Bienestar e incentivos	Conocer el número de funcionarios que participan en las actividades que se programan	(Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos)





16. RESPONSABILIDADES, RECURSOS

La responsabilidad de realizar el Diagnóstico, la formulación, la implementación y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, estará bajo la responsabilidad de la Secretaria General Gestión de Talento Humano y Bienestar Laboral y Talento humano, la secretaria de Educación y con el acompañamiento de la Comisión de Personal de la Entidad.

17. EJECUCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar e incentivos de la vigencia 2024 será ejecutado conforme el cronograma de actividades adjunto a continuación y estará sujeto al presupuesto definido en la vigencia para tal fin.





Código: ADR19

Vigencia: 2024

Versión: 1

Copia controlada

EJE FUNDAMENTAL	TEMÁTICAS	OBJETIVO
1. Aspectos psicosociales	Proyecto de vida	Se busca implementar un modelo de vida a los pre-pensionados, en donde se les brinde una guía de posibilidades ocupacionales en su futura etapa como pensionados.
	Estrategias para enfrentar cambios	Reconocer y resolver conflictos que estén afectando situaciones en su vida, reconociendo temores, aceptando sentimientos y manteniendo una capacidad de adaptación y una actitud positiva.
	Autoestima	Trabajar en la percepción que tienen los beneficiarios en si propiamente, abarcando aspectos de la vida fundamentales como el estado físico, la salud, el estado emocional, apuntando a elevar la confianza en ellos mismos.

	Comunicación asertiva	Fortalecer los aspectos que favorezcan la comunicación eficaz entre los interlocutores. Logrando fomentar el respeto propio y el de los demás.
	Técnicas de relajación	Realizar actividades de relajación que disminuyan el estrés, evitando riesgos de dolores de cabeza, ansiedad, depresión, etc.
	Conductas saludables	Promover una buena salud física y disponer de un entorno social favorable en donde el respeto sea esencial para afrontar de mejor manera posibles situaciones de estrés y ansiedad.



Código: ADR19

Vigencia: 2024

Versión: 1

Copia controlada

2. Aspectos ocupacionales	Competencias ocupacionales.	Brindar conocimientos y habilidades prácticas que permitan explorar con que desempeños superiores se cuenta para ocupar bien su tiempo libre.
3. Aspectos financieros	Cultura del ahorro	Implementar estrategias de ahorro y brindar información financiera, que beneficie a los funcionarios próximos a pensionarse. Partiendo de estudios que demuestran que el 65% de los adultos mayores en Colombia no cuentan con ingresos suficientes para cubrir sus gastos.
	Emprendimiento	Promover en los funcionarios próximos a pensionarse capacidades innovadoras, creativas, de asumir riesgos, perseverancia y de flexibilidad y adaptabilidad, con el fin de suscitar a la proyección empresarial.



Código: ADR19

Vigencia: 2024

Versión: 1

Copia controlada

Actividades/mes			MES	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octubre	Nov	Dic
AREA Y EJES DE INTERVENCION Y	EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	MODALIDAD											
RUTA DE LA CALIDAD, DEL CRECIMIENTO, DEL SERVICIO Y LA FELICIDAD.	Clima, Cultura Organizacional trabajo en equipo	Propiciar espacios favorables para mejorar el clima laboral	Talleres de Comunicación Asertiva y relaciones interpersonales.		X			X				X		
	Cultura de la calidad y la Integridad	Promover la participación de los empleados en las actividades de liderazgo en valores del servicio público y la integridad.	Talleres de Interiorización de Código de Integridad, valores institucionales.	X					X	X			X	
	Innovación con Pasión	Incentivar a los funcionarios en la participación de identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.	Talleres motivacionales para la participación de generación de ideas innovadoras en los procesos.				X							
	Buenas Prácticas	Desarrollo de prácticas de Buen Gobierno.	Talleres de sensibilización para fortalecer la democracia participativa y garantía de los derechos humanos.				X				X			
	Programa bilingüismo	Incentivar al funcionario a participar del programa bilingüismo	Curso complementario con el SENA o Caja de compensación.					X						



Código: ADR19

Vigencia: 2024

Versión: 1

Copia controlada

<p>EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Calidad de Vida Laboral</p>	Programa Servimos	Divulgar e implementar el Programa Servimos	Enaltecer la labor del servidor. Enlace virtual Función Pública.		X											
	Programa Estado Joven	Difundir el programa Estado Joven	Facilitar los procesos de transición de estudiantes al mercado laboral con realización de prácticas en el sector público.													
		Feria de Servicios	Compensación Familiar, Fondo nacional del ahorro, fondo de pensiones y cesantías					X								
	Promoción entidades operadoras	Incentivos no Pecuniarios	Reconocimiento a la trayectoria laboral, mejor funcionario de carrera administrativa, calificación sobresaliente, Exaltación a la dependencia (s) que rindan cuentas y metas del plan de desarrollo.						X							
	Salario Emocional		Otorgamiento de Encargos, Comisiones al personal de Carrera previos requisitos de ley.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Código: ADR19

Vigencia: 2024

Versión: 1

Copia controlada

		Incentivos Pecuniarios	Financiación de estudios superiores pregrado, posgrado, técnica o tecnológica para funcionarios de Carrera administrativa que reúnan los requisitos. Decreto Municipal de Bienestar	X				X						X
EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Eventos Deportivos y Vacacionales	Actividad Deportivas	Juegos de integración interdependencia			X	X	X	X	X				
			Incentivos participación de actividad física									X		
		Vacacional	Participación Vacaciones Recreativas Hijos					X						X
	Eventos artísticos y culturales	Jornada artística y cultural	Actividad Artística presencial/o virtual		X			X						
	Capacitación en artes y/o artesanías	capacitación en artes y artesanías	Actividad Taller en artes y artesanías presencial/o virtual							X				
	Bienestar espiritual	Jornadas de reflexión y culto	Celebración Religiosa, yoga meditación		x			X				X		



Código: ADR19

Vigencia: 2024

Versión: 1

Copia controlada

Promoción de prácticas y hábitos saludables	Celebración día del servidor publico		virtual de felicitación reconocimiento y enaltecimiento.	conmemoración al día del abogado y se envía vía correo institucional	conmemoración al día del Contador y del Admón. de Neg Internal. y se envía vía correo institucional										
	Celebración del día del Trabajo Decente	Jornada de enaltecimiento y reflexión	Tarjeta virtual de felicitación reconocimiento y enaltecimiento.					X							
	Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral.	capacitación y jornadas de reflexión institucional	Jornada de reflexión y enaltecimiento de la labor del servidor público.			X				X					
	EJE 2 : SALUD MENTAL Higiene Mental		Jornada de Reflexión y Dialogo	Actividad taller virtual y presencial de reflexión, concertación y dialogo.									X		
		Celebración cumpleaños	Preparación al cambio de estilo de vida y alternativas ocupacionales. <u>Grupo de Pre pensionados.</u>	Talleres de sensibilización Preparar a los Pre-pensionados para el retiro del servicio y desvinculación laboral. Incentivo reconocimiento retiro. Talleres de emprendimiento, pensamiento creativo, manejo de redes sociales. Espacios de esparcimiento personal, talleres	Se realizarán de acuerdo al programa de prepensionados para el año 2024) Entrevista cada dos meses.		X			X			X		
Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos-pandemia															



Código: ADR19

Vigencia: 2024

Versión: 1

Copia controlada

			de danza, manualidades. Pre pensionados. Y taller de integración.											
	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Día Compensatorio	Descanso remunerado día de cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	-Estrategias de trabajo bajo presión	Jornada de fin de año	Desarrollo de Jornada de integración empleados fin de año. (novenas navideñas)											X
	Prevenición del sedentarismo.	Implementación Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (Entorno Laboral Saludable)	Sistema de vigilancia epidemiológico. Riesgo Psicosocial. Desarrollo Programa de entorno laboral saludable											
	Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento		Se realizan ajustes al programa de prevención del estrés y riesgos Psicosociales			X	X			X		X		
	Telemedicina Tele orientación psicológica	Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia	campañas de promoción de lectura y generarán espacios de cultura en familia									X		



Código: ADR19

Vigencia: 2024

Versión: 1

Copia controlada

		Promoción del uso de la bicicleta	Incentivo Uso de la bicicleta como medio de transporte.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Apoyo en las del área de Salud Ocupacional y la ARL .	Desarrollo de actividades de acompañamiento, promoción y prevención, consumo de alcohol y otras sustancias - psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.	Se realizarán ajustes del protocolo de acoso laboral y acosos sexual para el año 2024	Se desarrollará el programa de entorno laboral saludable, se realizará el desarrollo de la actividad de pausas activas, y se realizará el envío de la cartilla vía correo institucional		X		X			X		
Eje 3: Convivencia social		Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad, concientizar sobre los derechos civiles, identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder, Campañas de creación de cultura inclusiva. Actividades de identificación y detección de												
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad														
Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder				X		X			X					



Código: ADR19

Vigencia: 2024

Versión: 1

Copia controlada

<p>4: Alianzas interinstitucionales Coordinación interinstitucional Fomento de buenas prácticas</p> <p>5 Eje transversal: transformación digital</p> <p>Creación de cultura digital para el bienestar Análítica de datos para el bienestar</p>		<p>situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.</p> <p>Elaboración de acuerdos interadministrativos</p> <p>Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos Creación e implementación de ecosistemas digitales.</p>	<p>X</p>							
--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--



Código: ADR19

Vigencia: 2024

Versión: 1

Copia controlada