**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022**

**CONTENIDO**

[Objetivos específicos 3](#_Toc91588055)

[1. Calidad de vida 5](#_Toc91588056)

[2. Salud integral 6](#_Toc91588057)

[3. Contribución y crecimiento 7](#_Toc91588058)

**INTRODUCCIÓN**

El Plan de Bienestar e Incentivos de Incolballet 2022 hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano basado en los parámetros del decreto 1499 de 2017 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en su dimensión uno de Talento Humano, componente planeación estratégica de la entidad y guarda relación del plan estratégico institucional.

Para la construcción de este plan se tuvo en cuenta los resultados de las encuestas de identificación de necesidades de capacitación, las mediciones asociadas al desempeño de la gestión de Talento Humano, el análisis de la caracterización de los empleos y de los servidores de la entidad.

Con base en lo anterior, las actividades que se plantean para la vigencia 2022, no solamente involucran a los colaboradores, sino que también hay actividades para compartir con sus familias. La oferta incluye programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos.

**OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar estrategias integrales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la entidad, a su desempeño laboral, y al fortalecimiento de la cultura organizacional, generando espacios de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar.

## **Objetivos específicos**

1. Desarrollar actividades en materia de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de Incolballet; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
2. Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio.
3. Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura interna con enfoque a la satisfacción de la comunidad educativa y procesos internos de servicio, que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

**ALCANCE**

Los beneficiarios de nuestro Plan de Bienestar son todos los servidores que hacen parte de Incolballet y su núcleo familiar, (cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado e hijos).

**METODOLOGÍA**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Acción | Meta | Recursos | Indicador de gestión | Fecha Inicio | Fecha Fin | Área responsable |
| Realización de la encuesta de identificación de necesidades e intereses en materia de bienestar | Encuestar al $\geq 70\%$ de los funcionarios de la entidad. | 0 | $$\frac{No. Funcionarios encuestados }{No. total de funcionarios}×100$$ | 2/01/2021 | 15/02/2022 | Área Talento Humano |
| Realización del cronograma de actividades de bienestar | Planear el 100% de las actividades | 0 | Cronograma realizado | 15/02/2021 | 20/03/2022 | Área Talento Humano |
| Implementación de estrategias que favorezcan la apropiación de los valores inmersos en el Código de Integridad por parte de los funcionarios y contratistas | Implementar el 100% de las estrategias propuestas | 13.000.000 | (Estrategias implementadas / Estrategias Planeadas) \* 100 | 20/02/2022 | 15/12/2022 | Área Talento Humano |
| Ejecución de las actividades definidas en el cronograma del plan | Ejecutar el 85% de las actividades propuestas | $$\frac{No. Actividades realizadas}{No. Actividaes programadas} x100$$ | 20/02/2022 | 15/12/2022 | Área Talento Humano |
| Medición y seguimiento  | Realizar la medición oportuna | 0 | Cierre del plan | 20/2/2022 | 15/12/2022 | Área Talento Humano |

**PLAN DE BIENESTAR 2022**

Este plan recoge las bases del Modelo de Gestión por Competencias de Incolballet y los resultados de la encuesta de bienestar. Bajo la concepción del desarrollo integral del ser humano, es decir en su esfera familiar, en su bienestar bio-psicosocial y en su fortalecimiento de competencias de conocimiento y comportamentales.

Las acciones de bienestar se trabajan a partir de 3 ejes: calidad de vida, salud integral y contribución y crecimiento.

## **Calidad de vida**

Celebraciones en empresariales

* Día de la secretaria
* Día del amor y la amistad
* Cumpleaños
* Día del servidor público
* Día de la Mujer
* Día Internacional de la Danza
* Día de integración comunidad Incolballet

Ferias

* Feria de vivienda
* Semana de la salud

Espacios culturales en familia

* Funciones de ballet
* Funciones de danza contemporánea
* Día de la Familia
* Novena navideña

Cultura organizacional

* Actividades dirigidas al código de integridad de Incolballet.

**Familia**: Actividades que integran al servidor y su núcleo familiar en fechas especiales, como son el día de la familia, funciones de Ballet y Danza Contemporánea, novenas navideñas.

**Camaradería**: Actividades para fortalecer las relaciones entre los servidores, de todos los niveles, y así impactar la productividad y trabajo en equipo. Con esto reforzaremos los vínculos de confianza entre pares y jefes. Las actividades que se llevarán a cabo son: Día de la secretaría, Cumpleaños mensual, Día del servidor público, día de la Mujer, día Internacional de la Danza.

**Generando cultura**: Actividades que le permitan a los servidores compartir tiempo con su familia mientras se divierten. Para ello se contemplan alianzas y convenios para las actividades de Teatro.

**Cultura organizacional:** Actividades y estrategias que le permitan a los colaboradores integrar los valores organizacionales, creando una cultura interna propia de Incolballet.

## **Salud integral**

Entrenamientos Deportivos

* Acondicionamiento Físico

Medicina Empresarial

* Semana de la salud
* Acompañamiento psicosocial

Gestión del Riesgo

* Señalización
* Prevención de caídas a nivel
* Prevención de accidentalidad
* Capacitación brigada
* Dotación equipos de emergencia

**Bienestar físico**: Entrenamientos deportivos en acondicionamiento físico

**Prevención**: Espacios para sensibilizar a los servidores sobre la presencia de sintomatología que permita evidenciar o alertar el desarrollo incipiente de una posible enfermedad.

**Entornos seguros y saludables**: Medidas seguras al interior de Incolballet, mediante el desarrollo de programas de señalización, prevención de caídas a nivel (lección aprendida), suministro de elementos de protección personal, dotación de botiquines, mediciones ambientales, plan de seguridad vial y capacitación y entrenamiento a la brigada de emergencias y contingencias.

## **Contribución y crecimiento**

Consolidación de equipos de trabajo mediante ejercicios de alineación, preparación para el retiro dirigida a pre pensionados.

**Competencias Laborales**: Actividades como el coaching, para fortalecer habilidades que ayudan a mejorar el desempeño como planeación y manejo del tiempo, comunicación efectiva, análisis de información, orientación a resultados, entre otras.

**MARCO OPERATIVO**

 En el 2022, Incolballet innovará para que el Plan de bienestar e Incentivos llegue a más colaboradores, según sus intereses y momentos de vida. Cada persona podrá construir sus propias experiencias en compañía de su familia a partir de un amplio portafolio que incluye cultura y entretenimiento. Además, se buscará el apoyo de entidades externas tales como la caja de compensación familiar.

**MARCO NORMATIVO**

 El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

|  |  |
| --- | --- |
| Norma | Contenido  |
| Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Articulo 36 | “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005) |
| Decreto Ley 1567 de 1998 | “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”. Así mismo, el capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998 define que: “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, titulo 10: Sistema de Estímulos. Artículo 2.2.10.1 | Programas de estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69) ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. |
| Decreto 1562 de 2012 | Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. |
| Decreto 1072 de 2015, Artículos 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.37. | Por medio del cual de define el decreto único del sector trabajo. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| Resolución 0312 de 2019 | Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. |

**ACTIVIDADES**

Para el desarrollo del plan se ha formulado un cronograma de actividades que a su vez, permite medir el cumplimiento de ejecución de las mismas.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **ACTIVIDADES** | **PERIODO** | **% Cumplimiento** |
| **Ene** | **Feb** | **Mar** | **Abr** | **May** | **Jun** | **Jul** | **Ago** | **Sep** | **Oct** | **Nov** | **Dic** |
| 1 | Aplicación del incremento salarial: A partir del 1 de Enero de cada año | \*P | **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Encuesta de identificación de necesidades e intereses en materia de bienestar (Deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales, promoción y prevención de la salud, educación en artes y artesanías, promoción de programas de vivienda) | \*P |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Educación formal (primaria, secundaria, medio y superior) | \*P |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Promoción de entorno laboral saludable (Promoción uso de la bicicleta) | \*P |  |  |  |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Celebración del día del servidor público (Fortalecimiento del sentido de pertenencia, eficiencia, adecuada prestación del servicio) | \*P |  |  |  |  |  | **1** |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Divulgación del Compensatorio por años de servicio | \*P |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Invitar a los líderes de procesos al comité de gestión y desempeño de la entidad | \*P | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Reconocimiento con una jornada laboral a los funcionarios por motivo de cumpleaños (previamente pactada) | \*P | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Seguimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | \*P | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Apoyo con planes complementarios de servicios (EMI, Previser, otros) | \*P |  |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Asignación de jornada continua en semana santa y temporada decembrina para que el colaborador comparta con su familia | \*P |  |  |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  | **1** | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Acompañamiento a prepensionados | \*P |  | **1** | **1** | **1** |  |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Celebración de jornada de la salud | \*P |  |  |  |  |  |  | **1** |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Contrato de servicios exequiales | \*P |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Celebración del día de la mujer | \*P |  |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Celebración del día de la secretaria | \*P |  |  |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Celebración del día del maestro | \*P |  |  |  |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Celebración del día de la comunidad INCOLBALLET | \*P |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **1** | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Celebración día de la familia | \*P |  |  |  |  | **1** |  |  |  |  |  |  |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Realización de pausas activas (presenciales / virtuales) | \*P |  | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hospedaje en Comfenalco para mejor empleado del año | \*P |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **1** | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Reconocimiento equipos de trabajo (Pecuniario) | \*P |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **1** | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Realización actividad de promoción para adquisición de vivienda | \*P |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **1** |  | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Reconocimiento de cumpleaños al personal | \*P |  | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Implementación del código de integridad | \*P |  |  | **1** |  |  | **1** |  |  | **1** |  |  | **1** | **0%** |
| \*E |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Planeado** | **4** | **10** | **9** | **8** | **8** | **7** | **6** | **5** | **6** | **5** | **6** | **10** | **84** |
| **Ejecutado** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

Elaboró: Paula Andrea Pinilla – Apoyo a Talento Humano en Psicología

 Brady Esnell Banguera – Seguridad y Salud en el Trabajo

Revisó: Myriam Constanza Rodriguez – Dirección Administrativa y Financiera

Aprobó: Beatriz Delgado Mottoa – Dirección General.