



MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

0019

RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2022

-(3 ENE. 2022)

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social - 2022"

EL VICEMINISTRO DE TURISMO, ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DEL EMPLEO DE MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

En ejercicio de sus facultades legales y en particular las conferidas por la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Decreto 210 de 2003 y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política en su artículo 54 consagra que "*Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)*"

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 en su párrafo 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.

Que el numeral 2,4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 del Código Disciplinario Único, señalan que son derechos de todo servidor público: "*2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes*"

Que el Decreto 1083 de 2015 regula en su artículo 2.2.10.1. y siguientes lo referente a los planes de bienestar social, los cuales deben responder a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleadores, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia, mayor cubrimiento institucional.

Que la elaboración del Plan de Bienestar Social para la vigencia 2022 contó con la participación de la Comisión de Personal en la sesión de 20 de diciembre de 2021.

Continuación de la Resolución, "Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social 2022"

Que el Grupo de Talento Humano presentó en la cuarta sesión realizada de manera virtual del 23 al 27 de diciembre de 2021 ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el proyecto de Plan de Bienestar Social para la vigencia 2022, el cual fue aprobado por este órgano colegiado.

Qué en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Adoptar el Plan de Plan de Bienestar Social del Ministerio de Comercio Industria y Turismo, para la vigencia del año 2022, orientado a fortalecer la construcción de un clima organizacional satisfactorio en los funcionarios y sus familias, alineado a la misión institucional del MinCIT, a través de diversos espacios de formación, integración y esparcimiento, que propendan por su desarrollo integral.

ARTICULO SEGUNDO. – El Grupo de Talento Humano coordinará las acciones tendientes a publicar el "Plan de Bienestar Social vigencia 2022".

ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los **- 3 ENE. 2022**

**EL VICEMINISTRO DE TURISMO, ENCARGADO
DE LAS FUNCIONES DEL EMPLEO DE
MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO**


RICARDO GALINDO BUENO

PROYECTÓ: Oscar David Quintero Peñaranda
REVISÓ: Karol Lizeth López Reyes *KLR*
Diana Durán Mejía *DDM*
María Del Pilar Montoya Guizado *MPG*
APROBÓ: Laura Reyes Yunis

*El hombre se convierte en grande,
exactamente en la medida en que él
trabaja para el bienestar de sus
semejantes.
(Mohandas Gandhi)*

Somos + Bienestar

Plan Institucional de Bienestar
Social 2022

Grupo de Talento Humano



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL- 2022

Objetivo y Alcance de Somos + Bienestar

OBJETIVO GENERAL

Favorecer al equilibrio y a la construcción de un clima organizacional satisfactorio en los funcionarios y sus familias, alineado a la misión institucional del MinCIT, a través de diversos espacios de formación, conciliación, integración y esparcimiento, que propendan por su desarrollo integral.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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.

GENERAR PERTENENCIA

Estimular en los servidores mayor sentido de pertenencia y gusto por el quehacer, con actividades dirigidas a ellos y a sus familias, en temas de recreación, deportes, educación, cultura, ocio, entre otros.

FAVORECER CLIMA Y SINERGIAS

Mejorar el clima organizacional y generar sinergias entre los colaboradores y equipos de trabajo.

CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Generar estrategias para conciliar la vida laboral, familiar y personal de los servidores, siendo el MINCIT una organización familiarmente responsable.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

¿POR QUÉ Y PARA QUE

El MinCIT, como entidad del orden nacional, debe atender las obligaciones previstas en el **Decreto Ley 1567 de 1998**, la **Ley 909 de**

ELABORAR UN
PLAN
INSTITUCIONAL
DE BIENESTAR
SOCIAL?

2004 y el **Decreto 1083 de 2015**, que regulan los programas de Bienestar Social y Estímulos.

Además, el Ministerio mediante la Resolución 878 de 2020, adoptó el Subsistema de Empresa Familiarmente Responsable.

Adicionalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública, adoptó, el Programa Nacional de Bienestar: 2020-2022, denominado: “Servidores Saludables, entidades sostenibles”.

Somos + Bienestar busca mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias y el clima organizacional al interior de la Entidad.

Somos + Bienestar reconoce al funcionario y su familia como actores dinamizadores del quehacer de la Organización, generando equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

Somos + Bienestar realiza acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental, fortalece la estructura organizacional e implementa mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

Somos + Bienestar está dirigido a:

Todos los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998.

Las familias de los servidores de la Entidad, entendidas por estas 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 (*Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018*)

Para las actividades que se realicen en coordinación con el Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán participar todos los colaboradores de la entidad.

ALCANCE



¿QUIÉN IMPLEMENTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL?

La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, realizará la ejecución y medición de las actividades propuestas en **Somos + Bienestar**

Marco Normativo

¿Qué **MARCO
NORMATIVO**
orienta la
construcción
de **Somos +
Bienestar**?

- **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” que establece la obligación de construir, planear, ejecutar y medir actividades y programas de bienestar social.
- **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.
- **Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36**, Ordena a las entidades a implementar programas de bienestar, 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.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus modificatorios, en especial el Título 10 que regula el Sistema de Estímulos y el Título 23 que regula el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- **Resolución 878 de 2020** Por la cual se adopta el Subsistema de Empresa Familiarmente Responsable.

- **Guía de gestión estratégica del Talento Humano -GETH** del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (Abril de 2018)

¿Qué **OTRAS
FUENTES**
orientan la



- **Guía de estímulos para los Servidores Públicos**, Versión 1 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (Septiembre de 2018)
- **Subsistema de gestión de Empresa Familiarmente Responsable – EFR**, norma efr 1000-1.
- **Acuerdos colectivos suscritos con ASEMEXT.**
- **Programa Nacional de Bienestar (2020- 2022):** Documento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

construcción de

**Somos +
Bienestar?**

Principios

Somos + Bienestar se desarrolla de acuerdo con los **PRINCIPIOS** planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998, así:

- **Humanización del Trabajo.** **Somos + Bienestar** brinda la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- **Equidad y Justicia.** **Somos + Bienestar** busca promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- **Sinergia.** **Somos + Bienestar** se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación en el corto plazo, **Somos + Bienestar** procura el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- **Objetividad y Transparencia.** La construcción, ejecución y seguimiento de **Somos + Bienestar** se basa en criterios y

procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de MinCIT.

- **Articulación.** *Somos + Bienestar* pretende incrementar la motivación de los empleados del MinCIT mediante la integración de acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

Fases

El Plan de Bienestar Social 2022 *Somos + Bienestar* comprende 3 fases:



1. **Diagnóstico** para la identificación de las necesidades, efectuado en el mes de Noviembre de 2021.
2. **Formulación** de actividades de bienestar y el cronograma de **implementación** para 2022.
3. **Seguimiento y evaluación** de cada una de las actividades propuestas, mediante encuesta de satisfacción e indicadores.

1. Diagnóstico

Atendiendo las directrices de la Función Pública, se realizó la identificación de necesidades de bienestar así:

- Identificación de **necesidades de los Servidores** del Ministerio a través de dos formularios dispuestos en la Mintranet, publicados del 27 de octubre al 09 de noviembre de 2021, obteniendo para la encuesta de Caracterización, Bienestar, Clima Organizacional y Capacitación, 200 respuestas, que corresponden al 46 % de la planta de personal.
- Identificación de **necesidades de los líderes** de dependencia o de área, de acuerdo con el formulario dispuesto mediante

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

¿QUÉ
METODOLOGÍA SE
UTILIZÓ PARA EL
DIAGNÓSTICO?



memorando, del 03 al 29 de noviembre de 2021, obteniendo 25 respuestas en total.

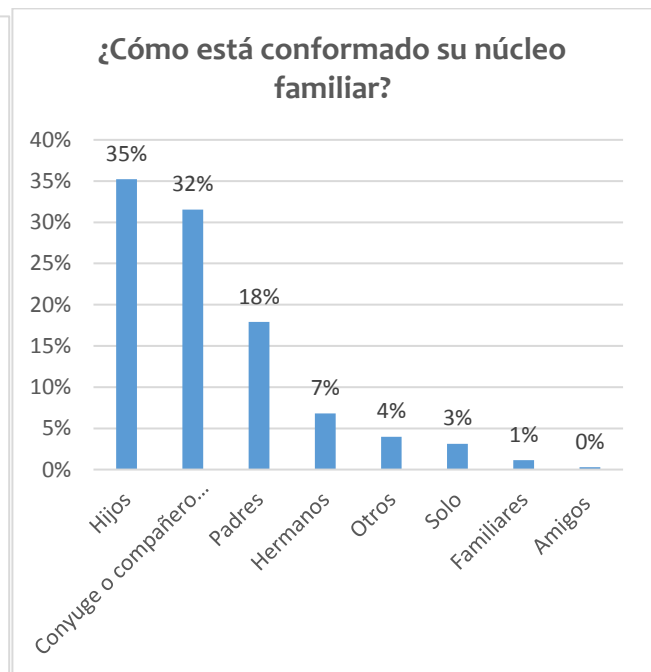
- Identificación de las **necesidades y orientaciones de la Comisión de Personal** en sesiones del 20 de diciembre de 2021.

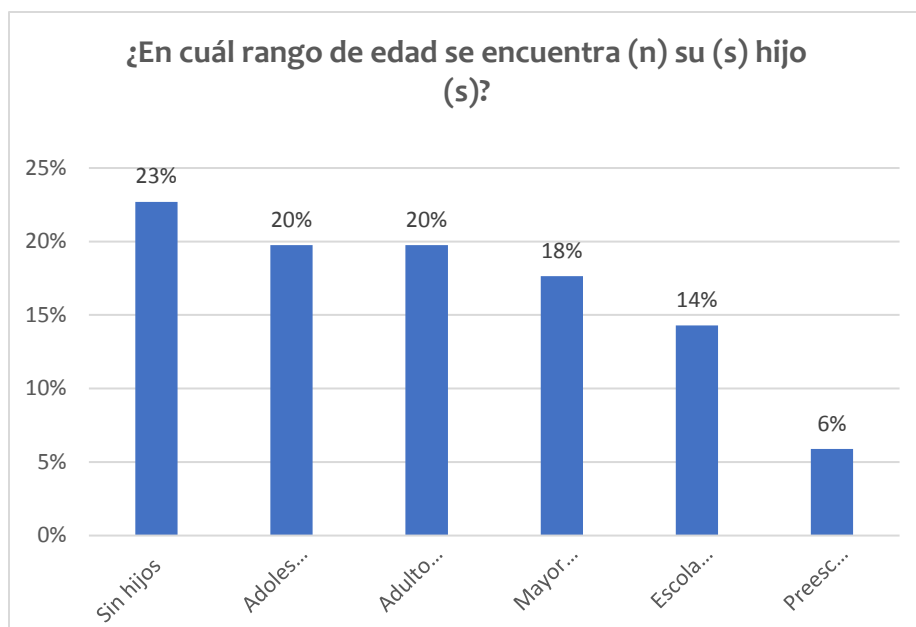
01 RESULTADOS DIAGNÓSTICO

De las fuentes aplicadas para la detección de necesidades de bienestar se obtuvieron los siguientes resultados:

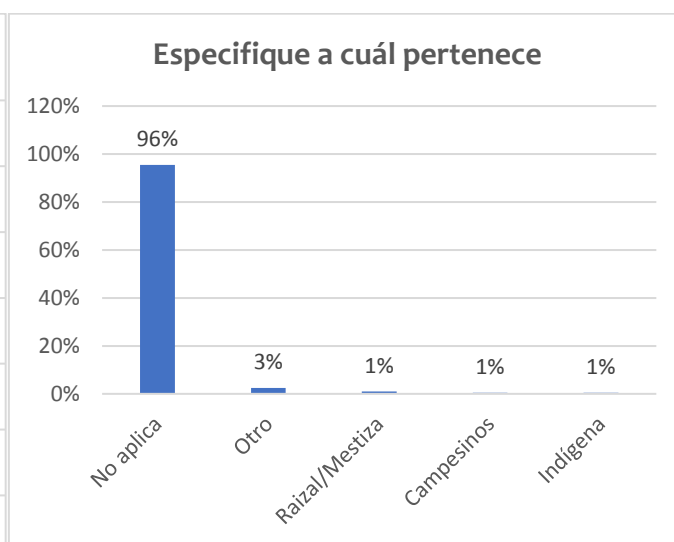
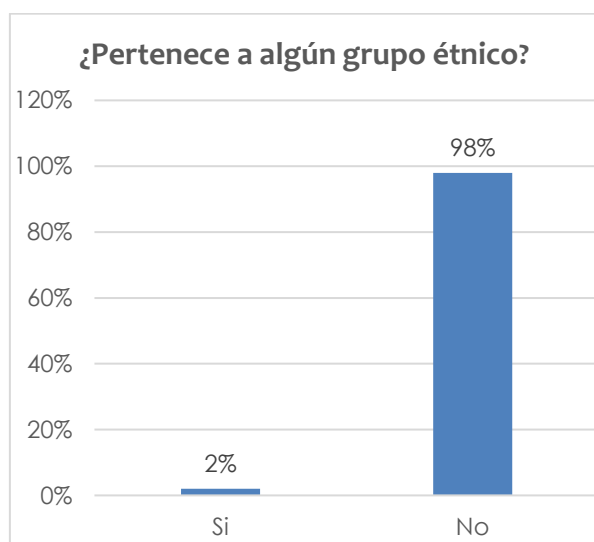
A. FORMULARIO DILIGENCIADO POR LOS SERVIDORES

Caracterización de la Población





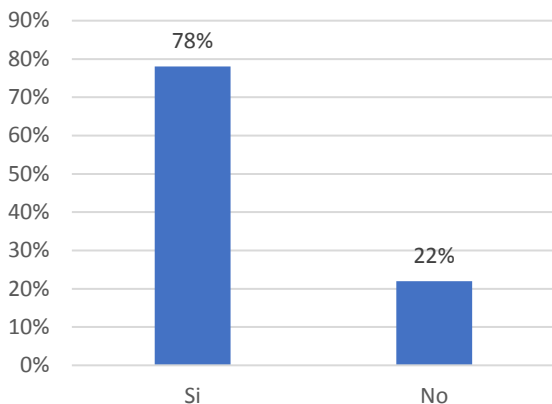
En comparación a los datos del año pasado, se pudo identificar un incremento de 1 punto porcentual en funcionarios que refirieron estar casados o en unión libre. Así mismo, disminuyó significativamente, hasta 12 puntos porcentuales, el estado de ciclo vital actual en el que se encuentran los funcionarios con sus hijos, lo que podría indicar una reorganización del sistema familiar o la inclusión de nuevas generaciones a la entidad sin hijos aún.



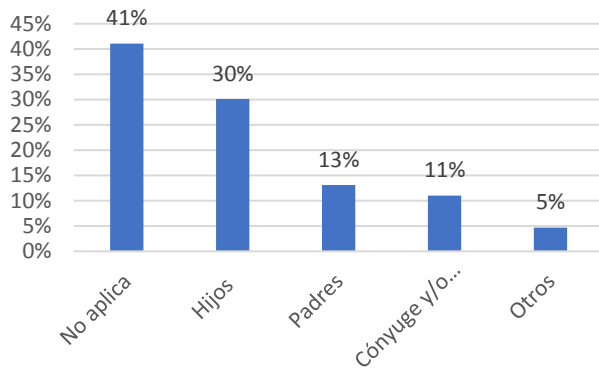
Respecto del aspecto étnico, se puede establecer que decrecieron 2 puntos porcentuales, con relación al año pasado. Sin embargo, existe una mayor diversidad étnica para este año, pasando de un grupo étnico a tres.



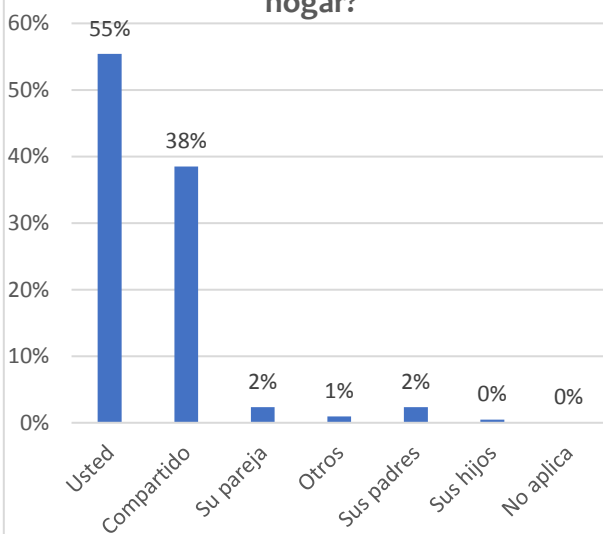
¿Tiene personas que dependen económicamente de usted?



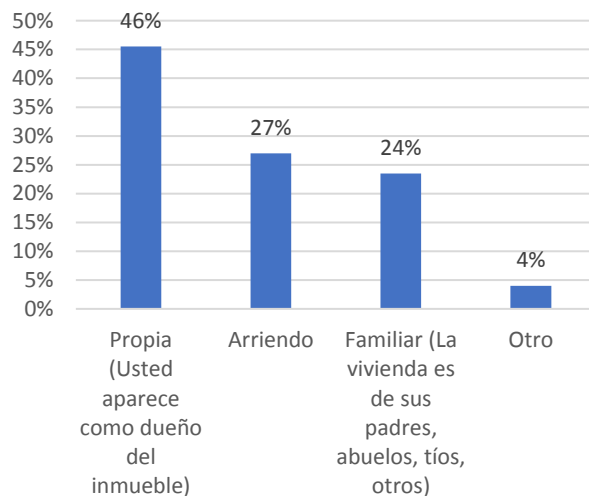
¿Cuál es el parentesco de las personas que dependen económicamente de usted?



¿Quién asume los gastos del hogar?



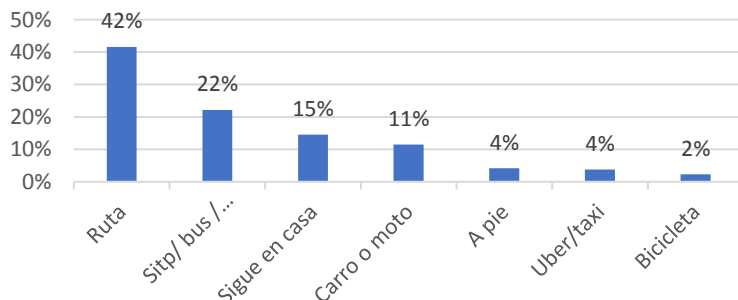
¿En qué tipo de vivienda vive actualmente?



Si bien para este año, se presentó un decremento en 7 puntos porcentuales con relación a las personas que el funcionario tiene a su cargo, este no deja de ser significativo frente a la media, siendo los hijos los actores principales frente al cubrimiento de necesidades, seguido por aquellos funcionarios que son independientes económicamente y no tienen a nadie a su cargo. Los gastos del hogar siguen siendo compartidos, siendo estos en cabeza o responsabilidad en su mayoría y/o totalidad, el funcionario. Decreció en 4 puntos, la adquisición de vivienda propia y se mantuvo el arriendo como forma de vivir.

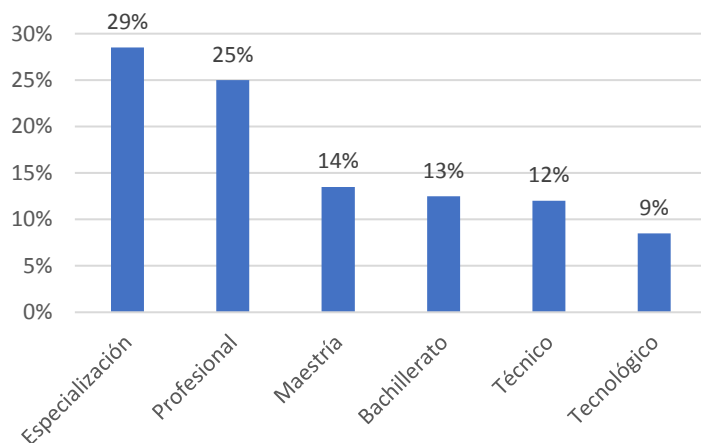


¿Cuál de los siguientes medios de transporte frecuente actualmente para desplazarse al Ministerio?



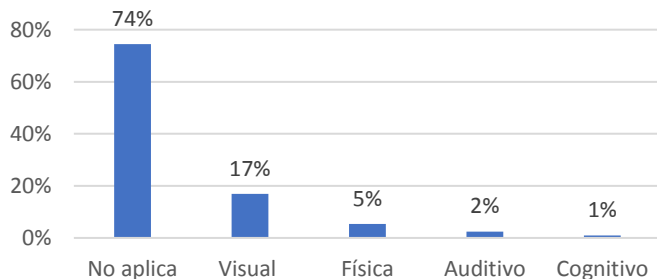
El retorno paulatino, ha hecho que, a la fecha el uso de transporte público y de la ruta, sean los medios de movilización más directos de transporte para ir a la entidad.

¿Cuál es su máximo nivel de formación alcanzado?



En cuanto al nivel de formación, un 43% de la muestra refiere tener estudios de postgrado, manteniendo el margen del año pasado. Igualmente, incrementó a 2 puntos, el nivel profesional y 1 punto porcentual para los funcionarios que culminaron su bachillerato o tienen un grado técnico. Decreció en 1 punto los niveles tecnológicos, lo que refleja que la resolución de la encuesta fue de mayor interés para los funcionarios de nivel profesional y asesor.

¿Usted presenta alguna de las siguientes discapacidades?

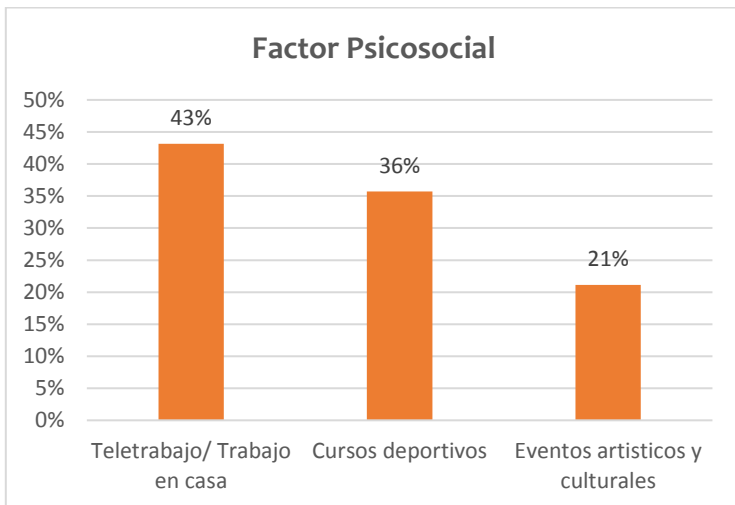


De acuerdo a la información suministrada en la encuesta, se puede identificar que en comparación al año pasado hubo un incremento significativo en el proceso autorreferencial por parte del funcionario, al momento de manifestar una situación de discapacidad de tipo visual y físico. En la parte auditiva se mantiene la media.

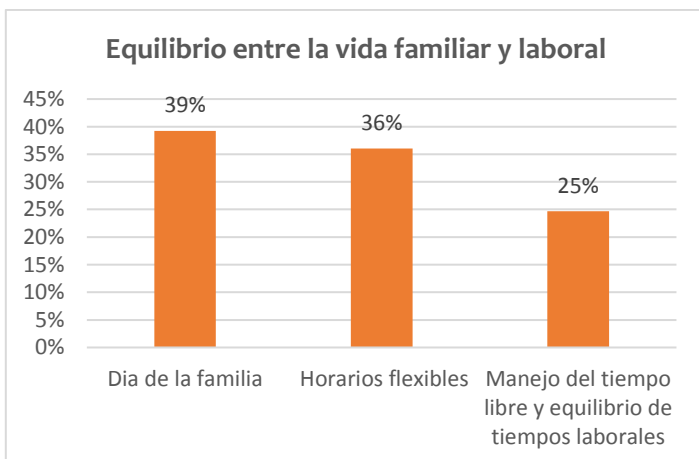


Identificación de necesidades de Bienestar

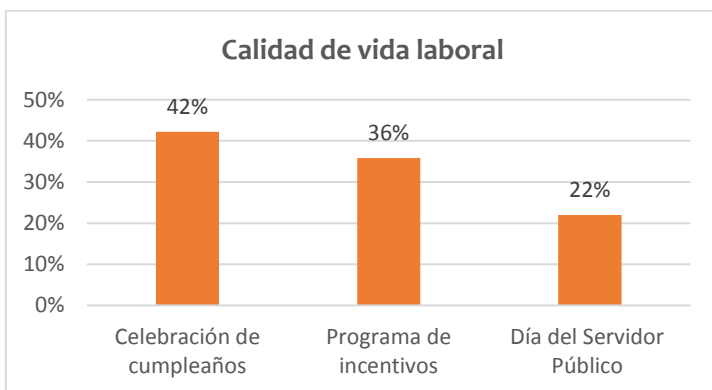
EJE: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



En el Eje Equilibrio Psicosocial, sub-eje Factor Psicosocial, se puede evidenciar que las 3 actividades de mayor interés son: Teletrabajo o trabajo en casa con un 43%, cursos deportivos con un 36% y eventos de tipo artístico y/o cultural con un 21%.



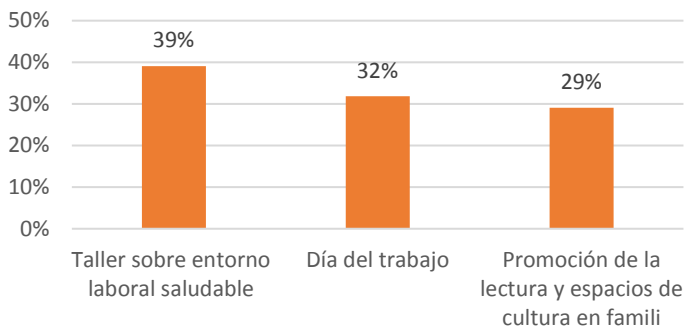
En el sub – eje Equilibrio entre la vida familiar y laboral, las 3 actividades que seleccionaron los funcionarios según sus necesidades fueron: día de la familia con un 39%, seguido de horarios flexibles con un 36% y por último con un 25%, el manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.



Mientras tanto en el sub – eje: calidad de vida laboral, los funcionarios refirieron que las 3 actividades de mayor interés son: con un 42%, celebración del cumpleaños, seguido por el programa de incentivos con un 36% y por último con un 22%, la celebración del día del Servidor Público.



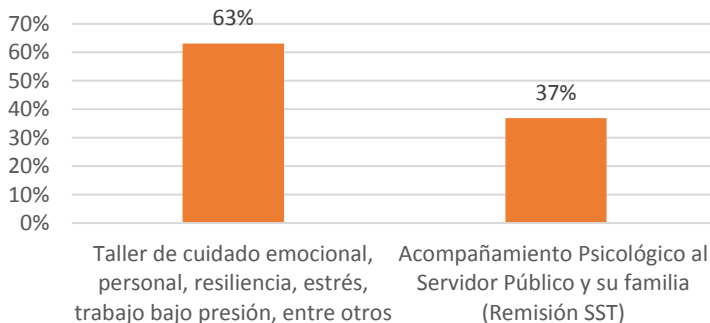
Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia



Por último, en el sub – eje Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia: los funcionarios refirieron, que se desarrollarían con un 39%, talleres sobre entornos laborales saludables, seguido con un 32%, el día del trabajo y con un 29%, promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.

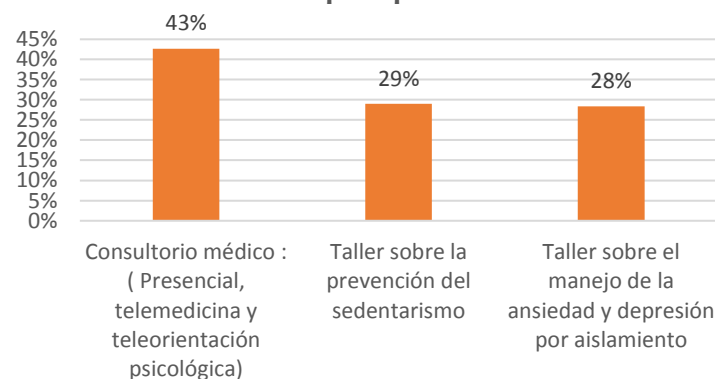
Eje. SALUD MENTAL

Higiene Mental



Dentro del eje de salud mental, sub eje Higiene Mental, los encuestados refirieron nuevamente la importancia de generar talleres enfocados al cuidado emocional con un 63%, seguido del acompañamiento psicológico con un 37%.

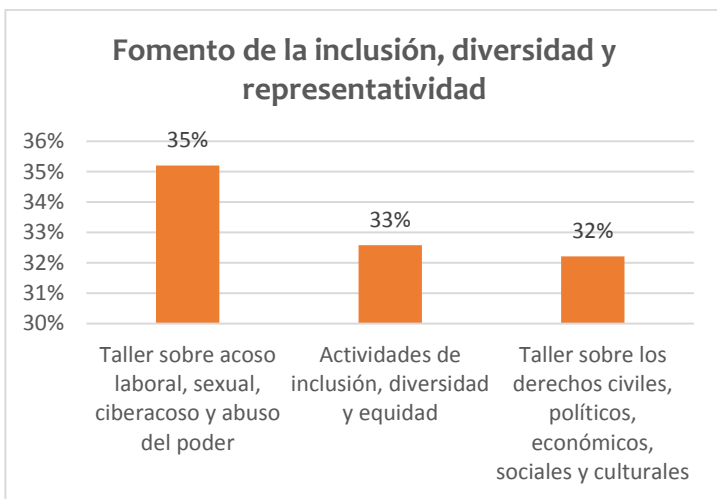
Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia



Dentro del sub - eje Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Post Pandemia, contar con un servicio de atención médica en la entidad tanto de manera virtual como presencial, sigue siendo de los beneficios que piden se mantengan, con un 43%. Con un 29%, refirieron generar talleres sobre la prevención del sedentarismo y por último, desarrollar talleres sobre el manejo de la ansiedad por depresión por aislamiento con un 28%.

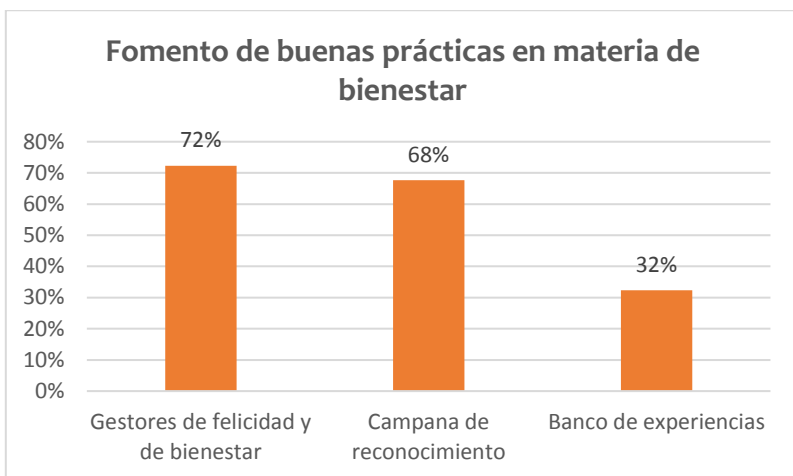


Eje. CONVIVENCIA SOCIAL

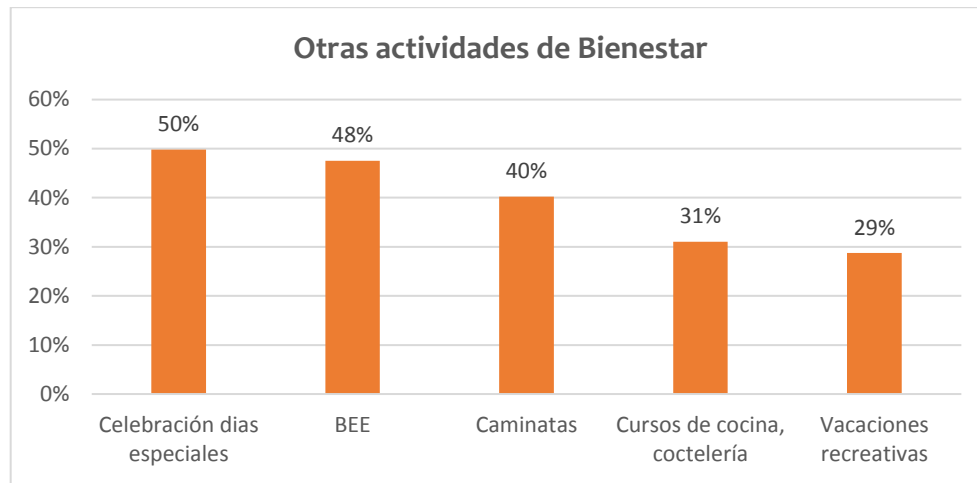


Si bien, las actividades propuestas, puntuaron por debajo de la media, se pretende generar talleres que inviten a la prevención sobre el acoso laboral, sexual, ciberacoso y de poder con un 35%, seguido con actividades de inclusión y diversidad dentro del entorno laboral con un 33% y por último con un 32%, talleres sobre derechos civiles.

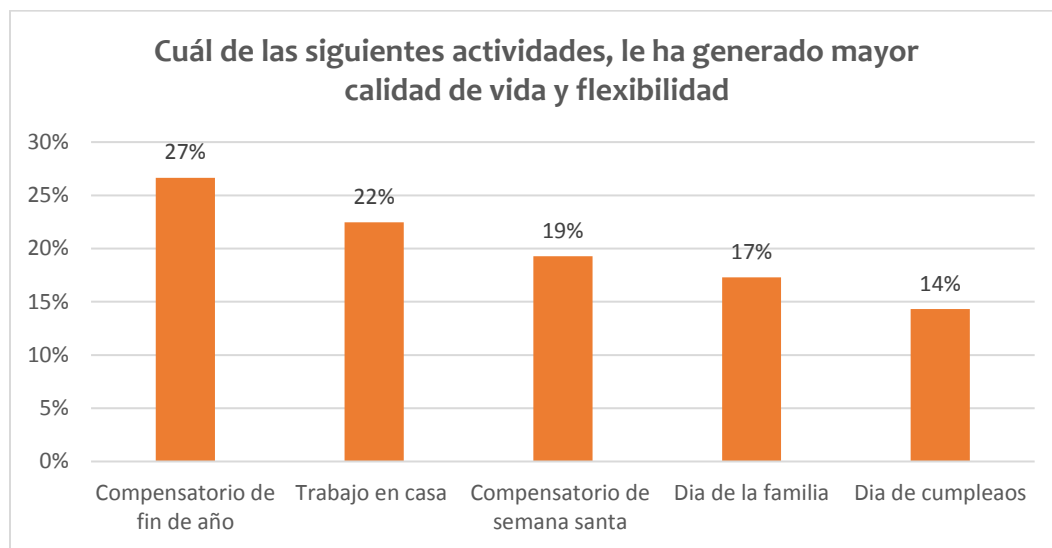
Eje. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES



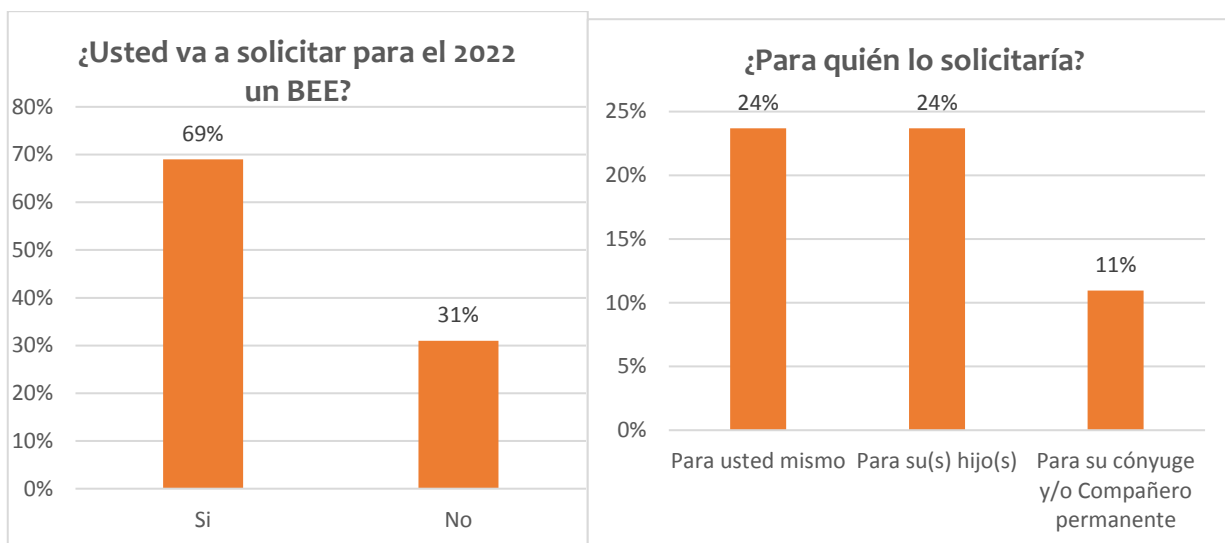
Dentro del eje 4, sub – eje Fomento de Buenas Prácticas, los encuestados manifestaron con un 72%, la importancia de contar con gestores de bienestar y a su vez, mantener la campana de reconocimiento con un 68%. Por último, retomar el banco de experiencias con un 32%.



Además de las actividades ya mencionadas en cada uno de sus ejes, los encuestados, refirieron que les gustaría que se incluyeran y mantuvieran en el Plan de Bienestar Social 2022, las actividades que hacen parte de las celebraciones especiales con un 50%, seguido de los beneficios económicos educativos con un 48% y con un 40% las caminatas y/o recorridos. Pese a que se encuentran por debajo de la media, los cursos de cocina y vacaciones recreativas, se mantienen dentro de las de mayor elección por parte de los funcionarios con un 31% y 29% respectivamente.



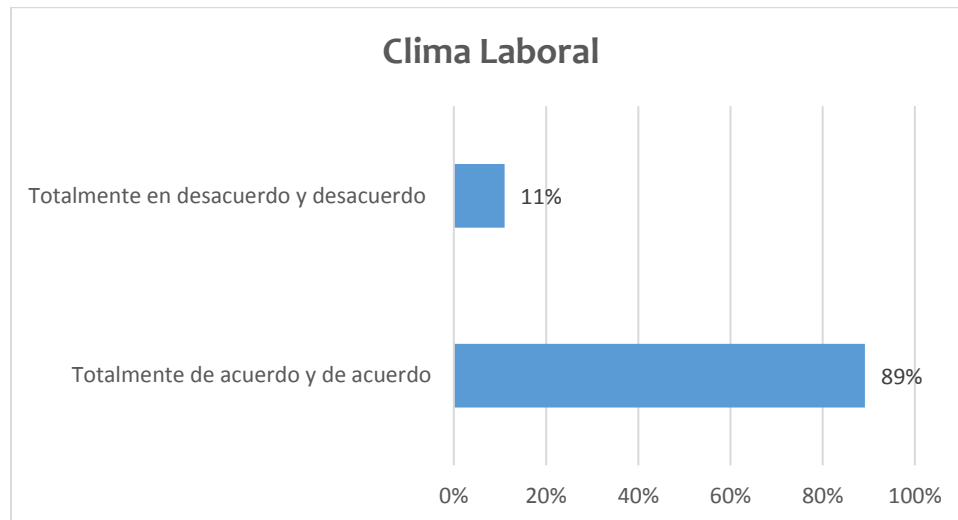
Las tres actividades que le han generado mayor calidad de vida y flexibilidad al funcionario son nuevamente y con un incremento entre 1 y 3 puntos porcentuales de más, compensación de tiempo para fin de año con un 27%; trabajo en casa con un 22% y por último, compensación de horario semana santa con un 19%.



En cuanto a la percepción sobre la solicitud de beneficios económicos educativos, esta bajó 5 puntos porcentuales con relación a la referido el año pasado, sin embargo, sigue estando por encima de la media, lo que hace que sea de los beneficios de mayor acogida por parte de los funcionarios quienes refirieron tener interés en solicitar este beneficio para el año 2022, bien sea para su núcleo familiar o para estudios propios.

Clima Organizacional

Teniendo en cuenta la metodología diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se aplicó una encuesta de clima organizacional que tenía como propósito conocer la percepción de los funcionarios con temas relacionados a: trato del jefe y condiciones laborales, conocimiento de la entidad, rol dentro de sus grupos de trabajo, satisfacción sobre los programas ofertados.



De las 200 respuestas recibidas, un 89% en promedio, manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con las preguntas formuladas y únicamente un 11%, señaló su inconformidad. Lo anterior, nos permite concluir que el clima organizacional de la entidad es favorable, sin embargo, es importante identificar qué áreas o dependencias requieren de especial atención.

B. NECESIDADES DE LOS LÍDERES.

Mediante formulario enviado a los líderes entre el 03 y el 29 de noviembre de 2021, se obtuvieron 25 respuestas.

Dentro de los aportes a destacarse conviene diferenciar los siguientes:

1. A la pregunta ¿Cuáles de las actividades del Plan de Bienestar Social, considera que deben mantenerse?

Las 25 dependencias respondieron que debían mantenerse todos los ejes y sus actividades.

2. Sobre la pregunta ¿Cuáles de las actividades del Plan de Bienestar Social, considera que deben eliminarse?

De las 25 dependencias que enviaron sus respuestas, 18 contestaron que ninguna actividad debía eliminarse, 1 dependencia dejó en blanco y las 5 dependencias restantes señalaron: Actividades para mascotas; día de la unidad, días especiales, ya que solo se están celebrando unas; respecto a “Un café para escucharte” se solicita evaluar si realmente las temáticas que se ponen en conversación sirven para el crecimiento del Ministerio y los colaboradores y por último, gestión del conocimiento e innovación.

3. A la pregunta sobre que actividades consagradas en el Plan de Bienestar Social, considera que deben adicionarse, se destacaron las siguientes respuestas:

- Día del Soltero y Día Pre pensionados
- Integración entre las áreas del Ministerio
- Ampliar portafolio de bonos
- Implementación del trabajo remoto
- Descanso compensado: semana de receso estudiantil
- Salidas grupales fuera de la ciudad
- Deben fortalecerse las que ya están
- Considerar planes de medicina prepagada
- Fortalecer las actividades relacionadas con el clima laboral
- Mejorar el nivel de satisfacción de los funcionarios frente al clima laboral
- Apoyo emocional
- Estilos de vida saludable
- Una sesión de SPA para los funcionarios
- Conferencias de literatura, historia, liderazgo, emprendimiento
- Clases de música para adultos y niños
- Actividades relacionadas con nutrición y deporte
- Paseos o caminatas (pasadías), a los cuales se pueda acudir con al menos un miembro del núcleo familiar, si no es posible que exista la posibilidad de pagar por el acompañante.
- Que se cree un día de integración para cada área del MinCIT dentro de la jornada laboral.
- Gestionar un plan complementario de salud accesible a todos los funcionarios y de ser posible un auxilio para el pago del mismo.
- Que todos los funcionarios del MinCIT cuenten con un plan exequial e incentivo al ahorro, independientemente de si se hace parte o no de alguno de los fondos de empleados existentes.

C. NECESIDADES Y ORIENTACIONES COMISIÓN DE PERSONAL

La Comisión de Personal en sesión de 20 de diciembre de 2021, manifestó las siguientes orientaciones sobre la ejecución del Plan de Bienestar Social:

- Teletrabajo:
 - Se le deben informar a los funcionarios del porque si o no se les otorga teletrabajo.
 - Debe existir un Check list para cada caso tanto para suplementario o autónomo.



- Tener en cuenta los escritos que radicaron los funcionarios para acogerse a la Ley 2121 ya que el tiempo de implementación se vence en febrero de 2022, que se estudie la implementación de la Ley .
- Se recomienda hacer para el otro año una mesa de trabajo con (Asemext, representantes de trabajadores y demás funcionarios) donde se estudie la implementación de estos temas (trabajo en casa y trabajo remoto) y los vacíos que tiene la resolución de teletrabajo.
- EFR: Cuales son las actividades que conforman el Subsistema de Empresa Familiarmente Responsable, se debe socializar ya que los funcionarios no tienen conocimiento del tema.
- Celebración por cumpleaños: Se estudie la posibilidad que se pueda recibir en meses posteriores debido a las actividades diarias.
- Día de la familia: Se propone que sean más flexibles las fechas en las que se puede tomar el día libre para el 2 semestre.
- Café para escucharte: Que se realice un análisis de las problemáticas presentadas en esa reunión, (Se debe definir cuál es la finalidad de estas reuniones y así indicárselas a los funcionarios).
- Apoyo psicosocial: Se debe realizar una retroalimentación o un seguimiento a los casos y más aún si los médicos dan recomendaciones.
- Bilingüismo: Se debe plantear con la Universidad Nacional ya que no hay ofertas para los niños menores de 10 años, adicional a eso tampoco debería tener la restricción de los 18 años, ya que para otros programas es hasta los 25 años.
- Se debería hacer un manual o un instructivo para los funcionarios indicando cómo funcionan los beneficios que tienen.

1. Formulación: Ejes de Somos + Bienestar

02 Ejes

De acuerdo con los resultados del diagnóstico y a lo formulado por DAFP, con el Plan Nacional de Bienestar 2020- 2022, se construyó **Somos + Bienestar**, para su estructura y ejecución en la presente vigencia así:

01. Equilibrio Psicosocial
02. Salud Mental
03. Convivencia Social
04. Alianzas Interinstitucionales

EJE. 01

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos



Equilibrio Psicosocial

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.

Factor Psicosocial	Mes de ejecución
Cursos deportivos y escuelas de formación (Presenciales y virtuales, de conformidad con oferta)	Enero a diciembre
Eventos artísticos y culturales: recorridos, talento MinCIT, entre otros.	Abril a noviembre
Talleres, juegos, actividades, o torneos grupales	Enero a diciembre
Juegos de la Función Pública	De acuerdo a cronograma
Uso de la bicicleta y/o fomento de transporte sostenible	Enero a diciembre
Equilibrio entre la vida familiar y laboral	Mes de ejecución
Día de la familia	Primer y segundo semestre
Teletrabajo/ Trabajo en casa, u otras formas de flexibilidad laboral espacial o temporal.	Enero a diciembre
Vacaciones recreativas	Junio y octubre
Día de los niños	Octubre
Implementación y desarrollo del Subsistema de Empresa Familiarmente Responsable	Enero a diciembre
Curso de manualidades	Noviembre
Calidad de vida laboral	Mes de ejecución
Celebración por cumpleaños: Día libre y beneficios a elegir según oferta	Enero a diciembre
Día del Servidor Público	Junio
Celebración Día del Secretario	Abril
Celebración Día del Conductor	Julio



Cierre de Gestión y premiación a mejores funcionarios y equipos de trabajo	Diciembre
Otros días especiales	Enero a diciembre
Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia	Mes de ejecución
Caminata y/o ciclopaseo y/o día de la cometa	Marzo a Septiembre

Nota: La participación de los funcionarios en estas actividades será de libre elección conforme a las convocatorias que hagan el Grupo de Talento Humano

EJE. 02 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.

Higiene Mental	Mes de ejecución
Taller de cuidado emocional, desarrollo personal, resiliencia, estrés, trabajo bajo presión, vida postlaboral, entre otros	Julio - Octubre
Acompañamiento médico y/o psicológico	Enero a diciembre
“Un café para escucharte”	
Espacios de diálogo franco y directo para construir en equipo con los servidores y escuchar sus inquietudes.	Enero a diciembre
Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia	Mes de ejecución
Taller sobre riesgos en la salud y efectos post pandemia: sedentarismo, manejo de ansiedad y depresión por aislamiento	Marzo a octubre

EJE. 03 CONVIVENCIA SOCIAL

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

Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	Mes de ejecución
---	------------------



Talleres sobre acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso del poder, derecho civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, liderazgo, entre otros	Marzo a octubre
Actividades de inclusión, diversidad y equidad	Marzo a octubre
Actividades para la integración y el mejoramiento de clima laboral y cultura organizacional: arma tu parche, charlas, conferencias y talleres.	Septiembre

EJE. 04 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.

Actividades Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar	Mes de ejecución
Gestores de felicidad y de bienestar	Enero a diciembre
Campana de reconocimiento	Junio - Noviembre
Programa de Bilingüismo para el funcionario y su familia	Enero a diciembre
Beneficios económicos educativos para el funcionario y su familia	Enero a diciembre
Alianzas estratégicas en descuento de boleterías; ferias y servicios	Febrero a Noviembre

Nota aplicable a los 4 ejes: El Grupo de Talento Humano tendrá la facultad de modificar el contenido de las actividades y su mes de ejecución, siempre y cuando no se cambie del concepto de cada eje.

03 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación de **Somos + Bienestar** se efectuará conforme los siguientes INDICADORES:



- **INDICADOR DE PARTICIPACIÓN** | No. Servidores que participan en al menos una actividad / No. Servidores de la planta *100
- **INDICADOR DE SATISFACIÓN** | No. Servidores satisfechos con la actividad de bienestar/ No. Servidores participantes *100
- **INDICADOR DE CUMPLIMIENTO** | No. De actividades realizadas / No. Actividades programadas en el plan *100
NOTA: Las actividades que no se puedan realizar por las condiciones de la emergencia pública ocasionada por el COVID 19, no se tendrán en cuenta en este indicador