

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

2024

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de bienestar laboral e incentivos se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos basados en el marco del MIPG el cual considera como principal dimensión al talento humano, el cual lo define como el activo más importante con el que cuentan las entidades y basado en el programa Nacional de Bienestar 2023-2026 el cual fue diseñado con el propósito de que sus ejes y componentes puedan ser adaptados a las necesidades particulares de cada órgano, organismo o entidad, por lo que se insta las áreas de talento humano para que adelante un ejercicio de diagnóstico de necesidades de sus servidores y con ello poner aplicar cada uno de los ejes y componentes definidos en el programa.

Las actividades de bienestar relacionadas en el proceso de Gestión del Talento humano contribuyen con el cumplimiento de la misión y visión del Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria en el cual el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra articulado con el Plan de Desarrollo Institucional 2022-2026 que tiene como lema Ser, Hacer y Trascender, mediante la línea estratégica 1 “Sistema académico de calidad con pertenencia”, el cual incluye como estrategias, el Programa de Bienestar e incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se apuesta a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores como lo son: el estilo de vida, puesto de trabajo, salud física y riesgo psicosocial.

En mérito de lo anterior, se adopta el plan de trabajo de bienestar e incentivos en el Tecnológico de Antioquia, para el año 2024, que se describe en el cronograma, enmarcado en las actuales políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública y en concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado, donde el Bienestar Social Laboral en Tecnológico de Antioquia estará orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el crecimiento integral de sus empleados, bajo la firme concepción del Talento Humano como principal recurso en la obtención de la eficiencia y eficacia.

2. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

2.1 Objetivo General

Mantener un nivel de satisfacción de los empleados mayor al 80%, promoviendo iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos de la Institución que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, enfocado en las rutas de creación de valor de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y gestión.

2.2 Objetivos Específicos

- Implementar acciones integrales orientadas a fomentar el equilibrio de vida personal, familiar y laboral cualquier condición.
- Fomentar el crecimiento en la participación de los públicos de interés en actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental.
- Promover la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en el Tecnológico de Antioquia.
- Capacitar a los servidores públicos en la analítica de datos.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Priorizar en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, promocionando actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con el código de integridad.
- Preparar a los Servidores Públicos del TdeA que estén cercanos al retiro laboral debido a pensión por vejez, pensión por invalidez, o finalización del nombramiento en su cargo, mediante un programa institucional de desvinculación laboral.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Obtener un mejoramiento sustancial del clima organizacional, mediante la transformación de hábitos y prácticas del personal administrativo y docente.
- Fortalecer las rutas de creación de valor del servidor público, mediante el Plan de trabajo de bienestar laboral.

2.3 Alcance

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2024 inicia con la detección de necesidades y finaliza con la evaluación teniendo en cuenta los indicadores establecidos, Aplica a los servidores públicos y contratistas del Tecnológico de Antioquia en sus sedes Robledo, Copacabana e Itagüí; según aplique de acuerdo con la normatividad aplicable.

2.4 Normatividad asociada

- Decreto 1567 de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del estado.
 - Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
 - Decreto 1083 del 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector de la Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación -PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
 - Decreto Nacional 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)
 - Resolución No. 0312 del 13 de febrero 2019, por la cual establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución No. 1111 de 2017.
 - Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
 - Acuerdo 03 del 7 de octubre de 2014 (Estatuto General)
 - el Acuerdo 05 de 2004.
 - Ley 1010 de 2006: Medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;
- y las demás normas aplicables las cuales se encuentran dentro del normograma institucional.

2.5 Referente Conceptual:

Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias; posibilitando obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cambio Organizacional: Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Clima Laboral: El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional: La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de

lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, entre percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

Programa de Bienestar Social Laboral: en la Institución busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio (Decreto 1567/98, Art. 20)

Riesgo Psicosocial: La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias.

3. ELEMENTOS ESTRUCTURALES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

Referente Institucional:

Para el desarrollo del presente Plan se tuvo en cuenta lo siguiente:

3.1 Encuesta para el diagnóstico de Riesgo Psicosocial: Para dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 y La Resolución 2764 de 2022, que establecen disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por lo cual en el año 2023 se tuvo como objetivo realizar el diagnóstico de riesgo psicosocial con la población trabajadora en el Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria, como base de un programa encaminado a la prevención e intervención del riesgo psicosocial.

3.2 Medición del Clima Organizacional 2023: En el TdeA el Clima Organizacional acompaña y promueve el desarrollo en los ámbitos profesional y personal de los servidores de la institución, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de objetivos institucionales.

3.3 Diagnóstico de necesidades de bienestar: Para la Coordinación de Gestión Humana es muy importante el bienestar de sus servidores públicos y su grupo familiar, por tal motivo se invitó a diligenciar la encuesta de necesidades de bienestar, con la cual se establecieron las actividades a ejecutar dentro del Plan de Bienestar Social y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los servidores públicos y su grupo familiar, e Incentivos para los servidores públicos para la presente vigencia. Cabe resaltar que estas actividades podrán realizarse de manera presencial o virtual.

3.4 Evaluación del desempeño para el periodo 2023-2024: La Coordinación de Gestión Humana, tomando como base las evaluaciones de desempeño y el desarrollo de actividades de bienestar laboral e incentivos de vigencias anteriores, formula el presente el plan de trabajo con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Institución.

3.5 Diligenciamiento de los autodiagnósticos, “Matriz de GETH” e Integridad: Se realiza para establecer una línea base en la planeación de Gestión humana.

3.6 Caracterización de los servidores públicos: En el año 2023 se aplica Encuesta Integral de Gestión Humana donde se logra actualizar la caracterización del Talento humano en base a la siguiente información: Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral etc.

3.7 Ejes que orientan la estructura del Plan

Los cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Relación Ejes de Bienestar-	Elementos o Componentes	Ejes Programa de Bienestar
Eje Equilibrio Psicosocial	a. Factores Psicosociales	Teletrabajo.
	b. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Bienestar espiritual.
	c. Calidad de Vida Laboral	Eventos recreacionales, deportivos, artísticos, culturales virtuales y presenciales.
Eje Salud Mental	a. Higiene Mental y psicológica	Estrategias de trabajo bajo presión.
	b. Prevención de nuevos riesgos a la salud	Tele orientación psicológica, telemedicina.
		Manejo de ansiedad y depresión.
		Promoción del uso de la lectura en familia.
Eje Diversidad e Inclusión	a. Fomento de la inclusión, diversidad y equidad	Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y aquellos basados en género.
	b. Prevención, atención y medidas de protección	Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia y discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Eje Transformación digital	a. Creación de cultura digital para el bienestar	Preparar a los servidores públicos en la analítica de datos.
	b. Analítica de datos para el bienestar	Protección de la información.
	c. Creación de ecosistemas digitales para facilitar el trabajo de los servidores públicos	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar.
Eje Identidad y vocación por el servicio público.	a. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.	Actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia Actividades encaminadas a promover la vocación por lo público Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de los objetivos. Realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad. Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público.

Tabla 1. Relación Ejes de Bienestar. Elaboración propia, Fuente: Guía PNB 2023-2026

3.8 Rutas de Creación de valor

De acuerdo con lo definido en MIPG, la Gestión del Talento Humano debe estar relacionado de manera directa y transversal con las rutas de Creación de Valor de GETH en MIPG, por esta razón el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Institución contempla cada una de estas rutas; en la **Tabla 2** la descripción de ellas, y en el Cronograma de Actividades que se describirá en el **anexo 1**, se consolidan las acciones del plan para la vigencia 2024 y su la relación con cada Ruta de Valor, importante indicar que se siguen los lineamientos propuestos en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	
<p>RUTA DE LA FELICIDAD</p> <p>La felicidad nos hace productivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión
<p>RUTA DEL CRECIMIENTO</p> <p>Liderando talento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
<p>RUTA DEL SERVICIO</p> <p>Al servicio de los ciudadanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
<p>RUTA DE LA CALIDAD</p> <p>La cultura de hacer las cosas bien</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Conociendo el talento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

Tabla 2. Rutas de Creación de Valor, Fuente: Matriz de Autodiagnóstico (GETH) Función Pública

4. CONSOLIDACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del año 2024 está dirigido a todos los servidores de la Institución con el fin de brindar una atención a sus necesidades, mejorar los procesos y fomentar el buen desempeño laboral, de acuerdo con la siguiente tabla.

Para mayor detalle **ver anexo 1**, cuadro Excel Cronograma Plan de Bienestar, Formato FO-GSS-66.

PLAN DE TRABAJO ANUAL BIENESTAR LABORAL 2024				
ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	COMPONENTE (PNB 2023-206)
RUTA FELICIDAD (Entorno Físico y Equilibrio de Vida) RUTA CRECIMIENTO (Bienestar del Talento)	Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseño de plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Ejecución del plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Promoción y Prevención de la Salud Ejecución de actividades de promoción y prevención en salud	1. Equilibrio psicosocial 2. Salud mental	1. Factores Psicosociales 2. Higiene Mental y psicológica
		Socialización Resultados Medición Riesgo Psicosocial	1. Equilibrio psicosocial 2. Salud mental	1. Factores Psicosociales 2. Higiene Mental y psicológica
		Ejecución de plan de acción del Diagnóstico de Riesgo Psicosocial	1. Equilibrio psicosocial 2. Salud mental	1. Factores Psicosociales 2. Higiene Mental y psicológica
		Semana de la Seguridad, Salud y Bienestar.	1. Equilibrio psicosocial 2. Salud mental	1. Factores Psicosociales 2. Higiene Mental y psicológica
RUTA FELICIDAD (Entorno Físico y Equilibrio de Vida Salario Emocional) RUTA CRECIMIENTO (Cultura de Liderazgo Bienestar del Talento)	Clima Organizacional	Socialización Diagnóstico Clima Organizacional	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Diseño de Plan de Intervención Clima Organizacional	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Ejecución del Plan de Acción Clima Organizacional	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Ejecución de actividades para prevención de acoso laboral y sexual	Diversidad e Inclusión	Prevención, atención y medidas de protección
RUTA FELICIDAD (Entorno Físico) RUTA ANALISIS DATOS	Diagnóstico de Necesidades de Bienestar	Diseño y Aplicación de Encuesta de Necesidades de Bienestar	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales

PLAN DE TRABAJO ANUAL BIENESTAR LABORAL 2024

ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	COMPONENTE (PNB 2023-206)
		Análisis, consolidación y elaboración de informe diagnóstico de Necesidades de Bienestar.	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
RUTA FELICIDAD (Entorno Físico, Equilibrio de vida, Salario Emocional)	Plan de Bienestar e Incentivos	Actividades Deportivas, Recreativas y Pausas Activas.	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Actividades Artísticas y Culturales	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Educación en Artes y Artesanías	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
		Promoción de Programas de Vivienda, Créditos y/o Vehículos	Equilibrio psicosocial	1. Factores Psicosociales 2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Adaptación laboral	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral
		Cambio organizacional	Identidad y vocación por el servicio público.	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.
		Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio Desvinculación Asistida	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral
		Desvinculación Asistida	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral
		Cultura Organizacional y valores	Identidad y vocación por el servicio público.	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.
		Otorgamiento del plan de Incentivos pecuniarios y no pecuniarios.	1. Equilibrio Psicosocial 2. Identidad y vocación por el servicio público.	1. Calidad de Vida Laboral 2. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.
		Trabajo en equipo Incluir actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos	1. Equilibrio Psicosocial 2. Identidad y vocación por el servicio público.	1. Calidad de Vida Laboral 2. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

PLAN DE TRABAJO ANUAL BIENESTAR LABORAL 2024

ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	COMPONENTE (PNB 2023-206)
		Desarrollar el programa estado Joven en la Entidad	Diversidad e Inclusión	Fomento de la inclusión, diversidad y equidad
		Divulgar y participar del programa Servimos en la Entidad	Equilibrio psicosocial	1. Calidad de vida laboral 2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Desarrollar la estrategia de teletrabajo en la entidad	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Implementar acciones que favorezcan el Entorno de Trabajo Saludable	Equilibrio psicosocial	Factores Psicosociales
RUTA FELICIDAD (Salario Emocional) RUTA CRECIMIENTO (Bienestar Talento) RUTA SERVICIO (Cultura que genera logro y Bienestar)	Fortalecer el Sentido de Pertenencia en los servidores públicos	Diseñar la programación de actividades y capacitaciones a incluir para las jornadas de reflexión Institucional para los Servidores Públicos Celebración Día del Servidor Publico	1. Equilibrio Psicosocial 2. Identidad y vocación por el servicio público.	1. Calidad de Vida Laboral 2. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.
RUTA FELICIDAD (Equilibrio de vida, salario emocional) RUTA CRECIMIENTO (Bienestar Talento)	Procesos de Inducción y Re - Inducción	Evento Inducción y Reinducción para los Colaboradores de la Institución.	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral
RUTA FELICIDAD (Equilibrio de vida, salario emocional) RUTA CRECIMIENTO (Bienestar Talento)	Promover el uso de la bicicleta en los servidores públicos	Diseño y ejecución de actividades para incentivar el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos.	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
RUTA FELICIDAD (Entorno físico. Equilibrio de vida, salario emocional,) RUTA CRECIMIENTO (Bienestar Talento)	Salas amigas de Lactancia	Seguimiento a la implementación de las salas amigas de la lactancia.	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
RUTA DE CRECIMIENTO	Transformación digital	Análisis de datos	Transformación digital	1. Creación de cultura digital para el bienestar 2. Analítica de datos para el bienestar

PLAN DE TRABAJO ANUAL BIENESTAR LABORAL 2024

ESTÁNDAR	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	ACTIVIDAD	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	COMPONENTE (PNB 2023-206)
RUTA FELICIDAD (Equilibrio de vida, salario emocional,)	Estímulo y salario emocional, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores	Día de la Mujer	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Día del Hombre	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Día Auxiliar Administrativo	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral
		Día de la Madre	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Día del Maestro	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral
		Día del Padre	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Día de la Familia Abril y Julio	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Día de Amor y Amistad	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Celebración de los Cumpleaños	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Día del Niño 31 de octubre	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Propuesta Decorar la Navidad a finales de Noviembre	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Bienvenida la Navidad 1 diciembre	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Novena Navideña	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Integración Fin de Año	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Vacaciones Colectivas	Equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

5. INDICADORES

En el plan de bienestar se analizarán los siguientes indicadores:

Objetivos y Estrategias	Indicadores	Metas 2024	Responsables	Evidencia
Estrategia 6. Programa de capacitación y bienestar laboral.	Decreto 612 Plan de Incentivos y Bienestar Institucional: Porcentaje de percepción positiva del clima organizacional.	80%	Talento Humano.	Campus Plan de Desarrollo
	Decreto 612 Plan de Incentivos y Bienestar Institucional: Porcentaje de implementación del Plan de Bienestar e incentivos.	80%		
Plan de política de integridad.	Porcentaje de cumplimiento del Plan de Trabajo -MIPG	80%		

6. RECURSOS

En los presupuestos de corto, mediano y largo plazo se asignan recursos para fortalecer el Plan Estratégico de Talento Humano dentro del cual se evidencia el bienestar e incentivos, el clima organizacional, selección, el sistema de seguridad y salud en el trabajo y para desarrollar todas las actividades que hacen parte de este.

7. ANEXOS

Anexo 1 Cuadro Excel Cronograma Plan de Bienestar, Formato FO-GSS-66.



LUZ ASTRID CASTRILLON LONDOÑO
Profesional Universitario (Gestión Humana)