



SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO GESTION DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS ICA
2022

ENERO, 2022. BOGOTÁ D.C

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL.....	4
3. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.....	9
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR.....	9
5. MARCO LEGAL DEL PLAN DE BIENESTAR	10
6. CONCEPTOS TÉCNICOS DEL PLAN DE BIENESTAR.....	10
7. DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DEL PLAN DE BIENESTAR	11
8. RUTAS DE BIENESTAR	12
9. BENEFICIOS DEL PLAN DE BIENESTAR	16
10. PRIORIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR	17
11. INSUMOS DE LA ESTRATEGIA DEL PLAN DE BIENESTAR.....	17
12. CONDICIONES PLAN DE BIENESTAR	17
13. GESTIÓN DEL PLAN	19
14. CRONOGRAMA DE TRABAJO	19

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, alineado con el Plan Nacional de Desarrollo y bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y empleando como insumos la Medición de Clima Laboral 2021, la cual fue realizada por nuestro proveedor estratégico Colsubsidio, Caja de Compensación Familiar en alianza con la empresa “We Teams”, el autodiagnóstico de MIPG en lo correspondiente al modulo de Talento Humano, el diagnóstico de FURAG y demás insumos resultantes de las actividades realizadas en el marco de bienestar y su retroalimentación, busca dar alcance integral al Plan de Bienestar, soportado en las necesidades identificadas a través de las mediciones hechas.

Como propósito fundamental se busca que las condiciones laborales de los funcionarios se desarrollen en un adecuado ambiente de trabajo, con una mirada de 360 grados donde se involucren aspectos como desarrollo y formación, satisfacción de necesidades individuales, grupales y familiares, autocuidado y reconocimiento entre otras, para lo cual se desarrollarán acciones conjuntas con los diferentes procesos del área como lo son Formación y Desarrollo. Lo anterior apalancado en el Plan Nacional de Formación PIC, y evaluación de desempeño en Carrera Administrativa y Provisionales. Así mismo, se trará en aspectos muy relevantes como lo son el acompañamiento psicosocial desde El SG-SST y calidad de vida.

De esta forma, el Grupo de Gestión del Talento Humano se convierte en aliado estratégico de la Gerencia, entendiendo la importancia que tiene la adecuada administración del recurso humano de toda organización, en especial en una como la del ICA donde el capital humano no solo es el insumo principal para el desarrollo y cumplimiento de su misión, sino que es también un elemento fundamental para la gestión de la calidad.

Por último, destacar que el ICA en busca de objetivos como la eficacia y la eficiencia, ve con especial atención el factor humano dentro de su cadena de valor; por lo tanto es un elemento determinante dentro de los procesos misionales y estratégicos. Así las cosas, las acciones ejecutadas por los colaboradores, con formación, reconocimiento, ambientes amables y sentido de pertenencia, garantizarán la consecución oportuna de todas las metas establecidas en el instituto.



2. MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

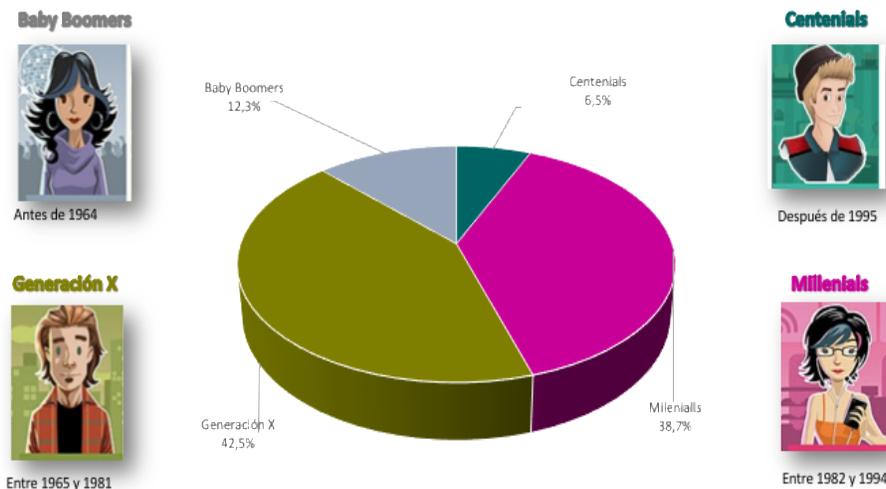


Como antecedente a la presentación del Plan de Bienestar, es importante dar a conocer parte de la información arrojada en la Medición de Clima Organizacional 2021. Esta medición se llevó a cabo entre los meses de junio y julio de 2021, tomando como referencia una población finita de 4.076 personas y con una muestra poblacional de 1.829 participantes, a los cuales se les indagó sobre diferentes variables como información estadística, nivel de satisfacción e índice de clima. Esta información sirve como insumo para determinar las necesidades de los colaboradores del Instituto y orientar hacia donde se deben dirigir los esfuerzos en materia de bienestar.

2.1 RESULTADOS

A continuación se transcriben las cifras más representativas de esta medición:

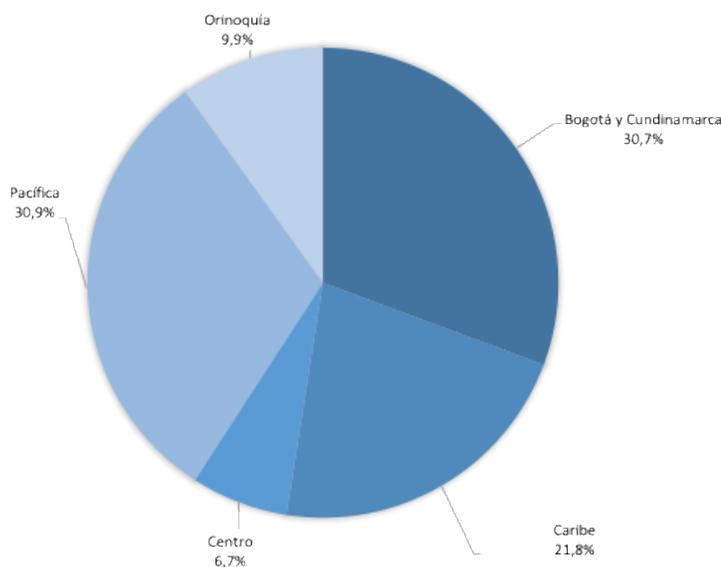
DISTRIBUCIÓN POR GENERACIÓN



Fuente: Medición de clima organizacional 2021

Esta gráfica, nos muestra la población de acuerdo a la distribución, por edades o generaciones, lo que resulta de gran importancia en la determinación de actividades y formas de trabajo o formación, entendiéndose que al tener una gran participación de población X y Milenials los mensajes y estilos de pensamientos deben ser direccionados estratégicamente.

DISTRIBUCIÓN POR REGIONES

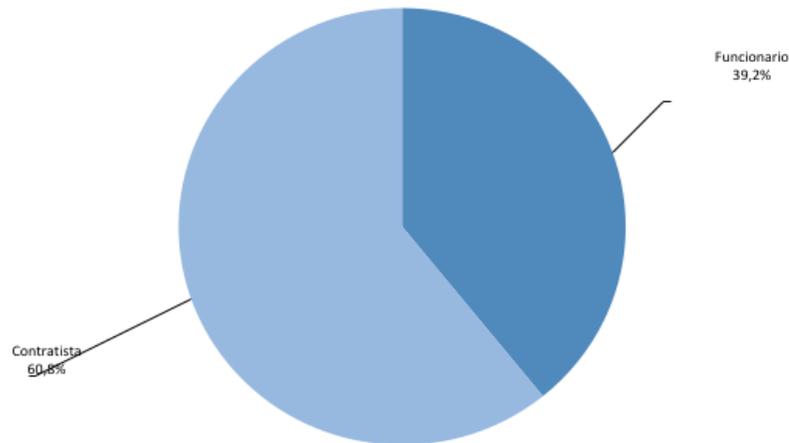


Fuente: Medición de clima organizacional 2021

Esta información estadística es de vital importancia en el momento de definir estrategias y planes dentro del marco de los programas de bienestar. Se observan las regiones del Pacífico y la de Bogotá y Cundinamarca con los mayores porcentajes, cada una con poco más del 30%. Luego la región Caribe con 21% y la Orinoquía con casi el 10%, seguida de la región Centro que cuenta con 6,7%. La identificación porcentual de la población por regiones, permite optimizar los recursos de la entidad y determinar con mayor eficiencia las necesidades de cada uno de los colaboradores.



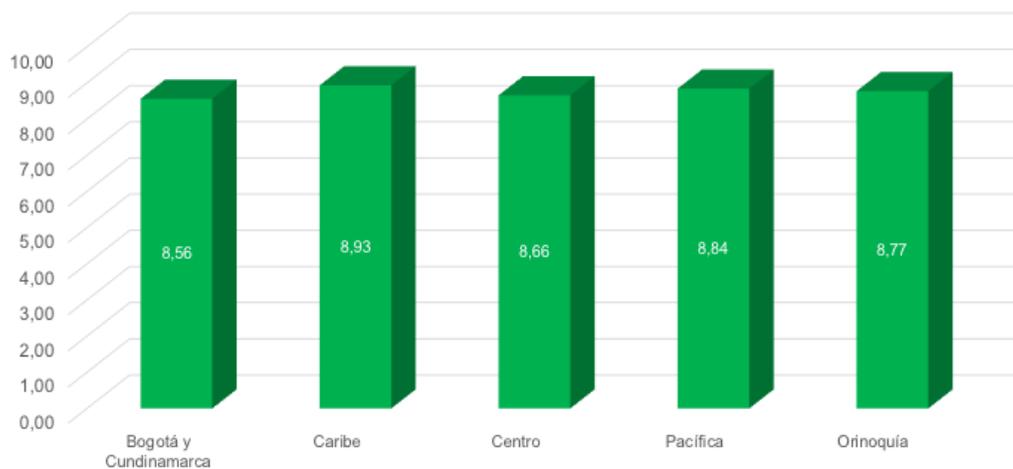
DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN



Fuente: Medición de clima organizacional 2021

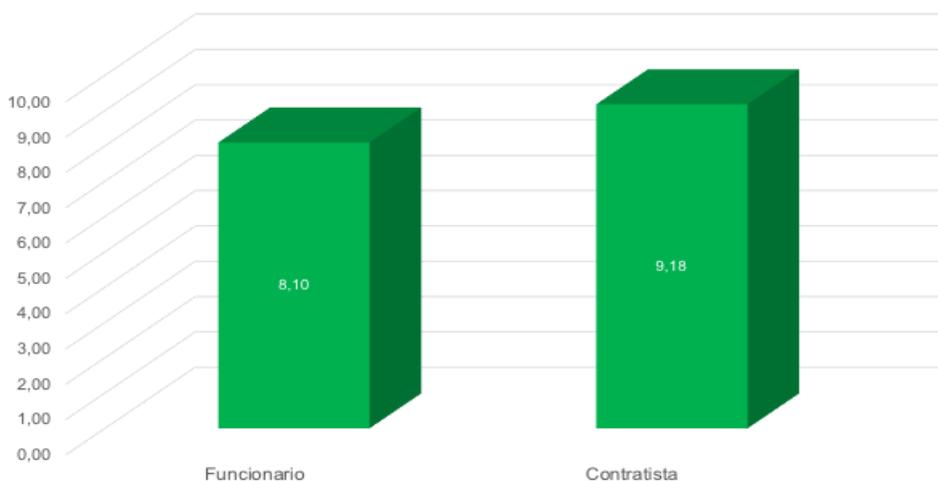
El porcentaje de colaboradores del instituto que desempeñan labores bajo la modalidad de Contrato de Prestación de Servicios (60,8%) supera ampliamente al de personal de planta (39,2%). Esta información es muy relevante para evaluar las necesidades que tiene el ICA en cuanto a la ampliación de su planta de personal y en consecuencia el direccionamiento de los planes de bienestar.

NIVEL DE SATISFACCIÓN POR REGIONES



En términos generales se observa una calificación promedio alta en las regiones evaluadas, lo que permite concluir que sobre la descentralización administrativa existe una percepción positiva. Por otra parte, estos indicadores son muy útiles para identificar necesidades de cada zona que permitan optimizar los procesos del grupo de talento humano con el fin de incrementar los niveles de satisfacción de todos los colaboradores a nivel nacional.

SATISFACCIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN

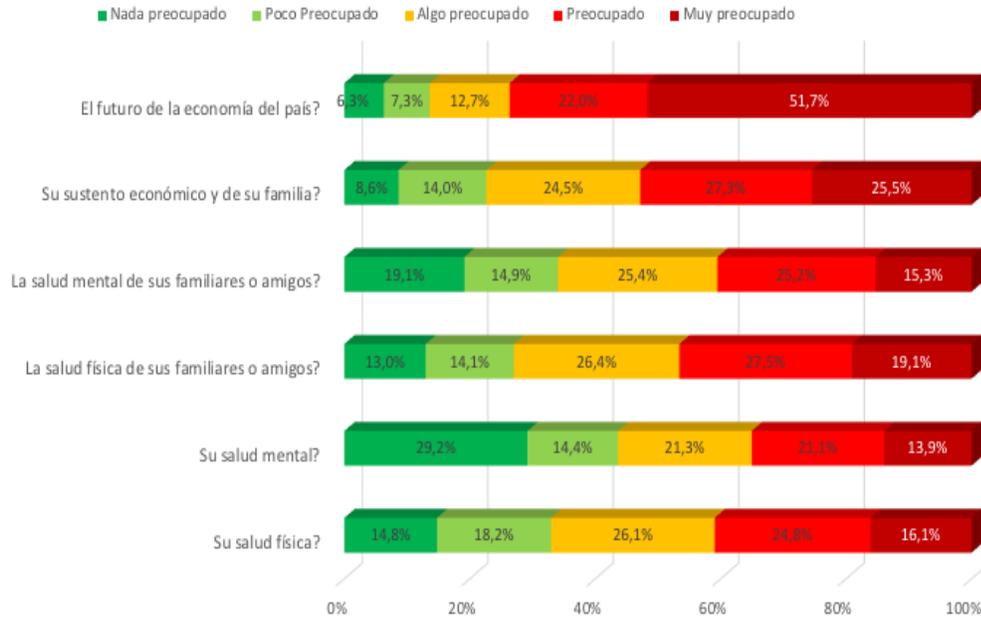


Fuente: Medición de clima organizacional 2021

Se evidencia un nivel de satisfacción en general positivo, con una calificación mas alta de parte de los colaboradores que tienen vinculación a través de Contrato de Prestación de Servicios. Este resultado plantea un escenario muy interesante de cara a la toma de decisiones dentro del programa de bienestar del Instituto.



PERCEPCIÓN SOBRE EL NIVEL DE PREOCUPACIÓN



Fuente: Medición de clima organizacional 2021

Aquí vemos que nos enfrentamos a situaciones de alto estrés, si bien los factores no son de orden laboral si se evidencia preocupación en diferentes aspectos de la vida diaria lo que irremediamente impacta en su desempeño.



Fuente: Medición de clima organizacional 2021

Tomando como fuente de información en la encuesta de clima se determinan tres puntos estratégicos de trabajo para blindar, potenciar y fortalecer siendo el fortalecimiento el de mayor importancia ya que muestra los aspectos mas débiles al interior del Instituto.

3. JUSTIFICACION DEL PLAN DE BIENESTAR

Mediante este plan el Instituto desde el Grupo de Gestión del Talento Humano, encuentra necesario satisfacer las necesidades de todos los funcionarios en cuanto al mejoramiento del clima laboral, calidad de vida y entorno social, a través del análisis, la planeación y puesta en marcha de un programa que permita identificar la ruta indicada para lograr objetivos como el aumento de la productividad, el desarrollo de las tareas en condiciones óptimas, la buena convivencia entre compañeros, el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia y el servicio a la nación.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR

4.1 GENERAL

Crear una Plan de actividades que propendan por unas condiciones que incidan en la generación de un clima organizacional óptimo y que promueva la participación activa y colaborativa de todos los funcionarios, para que en conjunto se logren las metas y objetivos misionales y estratégicos planteados por la gerencia.

4.2 ESPECÍFICOS

4.2.1 Optimizar condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de un mejor desarrollo, creatividad, identidad, participación de los funcionarios, así como eficiencia y efectividad en su desempeño.

4.2.2 Fortalecer valores organizacionales que redunden en la mejor prestación del servicio, haciendo énfasis en el compromiso con el Instituto y el sentido de pertenencia e identidad.

4.2.3 Organizar acciones participativas basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, fortaleciendo aspectos tales como educación, recreación, deporte y cultura de los funcionarios y su grupo familiar.

4.2.4 Llegar a todos los funcionarios del ICA con mensajes claros y directos que ratifiquen que hacen parte de una entidad y que la misma propende por su bienestar y calidad de vida.

4.2.5 Generar estrategias de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos del instituto.

4.2.6 Implementar acciones integrales orientadas a fomentar el equilibrio de vida laboral y familiar de los servidores del Instituto.

5. MARCO LEGAL RELACIONADO CON LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

5.1 Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

5.2 Ley 909 de septiembre 23/2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

5.3 Decreto 1083 de mayo 26/2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

5.4 Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

6. CONCEPTOS TEÓRICOS

6.1 CALIDAD DE VIDA

La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

Cartilla DAFP "La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión" 2.1 Calidad de Vida Laboral : Base para la cultura de lo Público pag. 12.

6.2 CAMBIO ORGANIZACIONAL

El cambio organizacional es una estrategia organizacional que responde a la necesidad que presenta una compañía de realizar cambios. Ello, con el fin de mejorar la gestión administrativa, social, así como técnica de la organización.

Cartilla DAFP "La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión" c. Cambio Organizacional pag.14.

6.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos.

Cartilla DAFP "La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión" 2.1 Calidad de Vida Laboral : Base para la cultura de lo Público. a. Clima Laboral pag.12.

6.4 CULTURA ORGANIZACIONAL

Hace referencia al sentido compartido asociado con las creencias, suposiciones y valores asociados con la forma en que se realiza el trabajo y las normas que guían el comportamiento de una organización.

Cartilla DAFP "La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión" 2.1 Calidad de Vida Laboral : Base para la cultura de lo Público. a. Cultura Organizacional pag. 13.

6.5 RIESGO PSICOSOCIAL

Comprende los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2.008 Ministerio de Protección Social Artículo 5. Factores Psicosociales.

7. DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DEL PLAN DE BIENESTAR

- 7.1 Diseñar un plan integrado, donde se generen actividades y beneficios a los que puedan acceder los funcionarios del ICA.
- 7.2 Recoger en un único insumo entregable todas las actividades y beneficios que el Instituto tiene para sus funcionarios y que no son reconocidos por falta de comunicación y socialización.
- 7.3 Construir alianzas estratégicas con entidades proveedoras de servicios que nos permitan replicar beneficios a cero costo para nuestros funcionarios.
- 7.4 Alineados con MiPG establecer Rutas de creación de Valor que llamaremos Rutas de Bienestar, para una mejor interiorización y direccionamiento.
- 7.5 Crear un comité que este integrado a su vez por miembros de comités o grupos que trabajen en pro del bienestar laboral e institucional para así tener una red colaborativa de trabajo, direccionamiento y acciones conjuntas.
- 7.6 Crear una red de responsables en oficinas nacionales y seccionales para conocer de primera mano las situaciones sensibles de índole personal para darle alcance.
- 7.7 Anualmente se establecerá un cronograma que permita presupuestar tanto en dinero como en tiempo y recurso humano aquellas actividades de relevancia para los funcionarios y el Instituto.
- 7.8 Contar con bases de datos debidamente actualizada de proveedores, equipos de trabajo, grupos participativos y funcionarios para tener mapeada toda la población.

7.9 Construir unos lineamientos que delimiten el alcance de cada beneficio de la Ruta de Bienestar.

7.10 Definir un grupo de apoyo a nivel nacional.

8 RUTAS DE BIENESTAR



8.1 RUTA DEL SALARIO EMOCIONAL

8.1.1 DÍA POR CUMPLEAÑOS

Todos los servidores públicos de la planta de personal del instituto podrán disfrutar de un día libre ordinario como incentivo con ocasión del día de cumpleaños, conforme a lo dispuesto en la Resolución número 104833 del primero de septiembre de 2021, el cual será otorgado durante el mes del cumpleaños y bajo la aprobación del jefe inmediato. El mismo no será acumulable con otros días entregados.

8.1.2 INCENTIVO AL USO DE LA BICICLETA

Conforme a la Resolución número 104833 del primero de septiembre de 2021, todos los funcionarios que usen permanentemente la bicicleta, podrán disfrutar de medio día de

permiso remunerado por cada 30 días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta como su medio de transporte. En ningún caso este beneficio podrá exceder los ocho medios días en un año.

8.1.3 OTORGAMIENTO DE PERMISOS ESPECIALES POR QUINQUENIO

Todo funcionario una vez cumpla un quinquenio al servicio del Instituto, podrá sumar un día de permiso remunerado siempre y cuando no tenga periodos acumulados, de la siguiente manera: Un día por cinco años, dos días por diez años y tres días desde 15 a 50 años de servicios. El mismo no es retroactivo para los funcionarios que llevan varios años en el Instituto.

8.1.5 FONDO NACIONAL DEL AHORRO - FNA

Todos los funcionarios del ICA conforme a lo dispuesto en la Resolución N. 001152 del 15 de Abril del 2008, podrán ahorrar el 10% del salario básico, de tal forma que el empleado asume el 5% de dicho aporte y el ICA coloca el otro 5%. Esto con el fin de fomentar el ahorro destinado a la Vivienda.

8.1.6 FERIAS DE SERVICIOS

Se realizarán diferentes ferias de servicios en el año, con el apoyo de nuestros proveedores con información y beneficios extensivos a los funcionarios, así como ferias de servicio internas por áreas de apoyo, Mercado Campesino y Feria de Emprendedores ICA.

8.1.7 CONVENIOS CON DIFERENTES ESTABLECIMIENTOS A NIVEL NACIONAL

A través de convenios con diferentes establecimientos como por ejemplo, aquellas oficinas que se encuentran en centros comerciales, los funcionarios podrán recibir descuentos permanentes por pertenecer al ICA. Así mismo con entidades del Estado y el programa Servimos de Función Pública.

8.2. RUTA CALIDAD DE VIDA E INTEGRACIÓN

8.2.1 PROGRAMAS A LA MEDIDA

De acuerdo a los diferentes grupos de trabajo y en alianza con todas las cajas de compensación a nivel nacional, se conformarán programas de integración, tales como cursos de manualidades en las diferentes modalidades y torneos deportivos entre otros. Previo estudio de la población del Instituto y según resultados arrojados en la última encuesta de clima.

8.2.2 EXTENSIÓN A LA FAMILIA DE PLANES DE INTEGRACIÓN

Algunos de los programas a la medida podrán ser extensivos a las familias de acuerdo a las temáticas de los mismos y teniendo como referencia el impacto positivo en los núcleos familiares.

8.2.3 CAFÉ VIRTUAL

Desde el grupo de bienestar se crearán espacios para hacer acompañamiento desde las diferentes disciplinas del ser según corresponda, que permitan que los colaboradores del Instituto trabajen aspectos personales que estén afectando su vida personal o el adecuado desarrollo de sus actividades.

8.2.4 SEMANA DE LA SALUD

Brindar a todos los funcionarios un seguimiento de su salud física y emocional y del estado de sus condiciones laborales, prestando por su bienestar.

8.2.5 SEGURO DE VIDA

Todos los funcionarios del Instituto tanto los de Carrera Administrativa como los de Provisionalidad contarán con un seguro de vida que ampara a su grupo familiar.

8.2.6 PROGRAMA SOMOS SALUDABLES

A través de estrategias conjuntas se brindará a todos los funcionarios del ICA y contratistas alternativas de alimentación saludables a excelentes tarifas, con planes como el Programa vendin (alimentación saludable en oficinas) y dispensadores de alimentos con el apoyo de proveedores y cajas de compensación.

8.2.7 JORNADAS DEPORTIVAS PRESENCIALES Y VIRTUALES

Se desarrollarán jornadas deportivas presenciales y virtuales que permitirán la integración de los diferentes grupos de trabajo, así como estimular la actividad física. Complementados con las Olimpiadas del sector y los Juegos de la Función Pública.

8.2.8 DÍA DE LA FAMILIA

Todos los funcionarios del Instituto contarán con medio día en el semestre el cual será destinado a compartir espacios en familia o en su defecto el Instituto a través de sus programas o actividades generará dichos espacios de integración.

8.2.9 CELEBRACIÓN ANIVERSARIO ICA

Con un emotivo acto se llevará a cabo la celebración del aniversario 60 del Instituto, en el cual, entre otras actividades, se hará el reconocimiento público a los funcionarios que cumplen quinquenios al servicio del ICA.

8.2.10 RUTAS DE TRANSPORTE EN SECCIONALES

Se brindará apoyo con relación al plan de servicio de transporte en rutas específicas para los funcionarios de las Seccionales de Palmira - Valle, Tibaitatá - Cundinamarca y Surbatá – Boyacá, atendiendo de esta manera una necesidad identificada, debido a la dificultad que tienen los funcionarios de estas seccionales, para su desplazamiento desde y hacia sus lugares de trabajo.

8.3 RUTA FORMACION Y DESARROLLO

8.3.1 PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Todos los nuevos colaboradores del Instituto independientemente de su modelo de vinculación, deberán recibir una jornada de inducción donde conozcan los pilares fundamentales del ICA y las herramientas de trabajo, la cual se desarrollara desde la plataforma interactiva de microsoft 360. De igual manera los funcionarios antiguos continuarán recibiendo reinducción periódicamente cada dos años.

8.3.2 INTEGRACIÓN CON EL PIC

Se generarán estrategias conjuntas con el Plan Integrado de Capacitación que permitan llevar programas de formación técnica a los funcionarios del ICA, en sus diferentes dimensiones de acuerdo con el estudio de necesidades de todas las áreas del instituto.

8.3.3 CAPACITACIÓN SOBRE HABILIDADES BLANDAS

Todos los colaboradores del ICA recibirán un programa de formación en habilidades blandas que esté alineada con las necesidades y directrices del instituto tales como: código de integridad y conflicto de interés, valores corporativos, CCL, entre otros.

8.3.4 DESARROLLO DE HABILIDADES POR NIVELES Y CATEGORÍAS

Todos los funcionarios del ICA tanto de Carrera Administrativa como en Provisionalidad, recibirán un programa de formación en habilidades blandas, las cuales estarán directamente ligadas con los compromisos funcionales de la evaluación y valoración de desempeño.

8.3.5 ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO A CASOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DESDE EL SER

Aquellos funcionarios que evidencien debilidades en el adecuado desarrollo de sus funciones, recibirán un acompañamiento para identificar aspectos a mejorar; si los mismos son de orden técnico se direccionarán al área correspondiente. Si son del ser se trabajaran desde Talento Humano.

8.4 RUTA DE RECONOCIMIENTO

8.4.1 RECONOCIMIENTO AL MEJOR FUNCIONARIO

Anualmente cada área y seccional postulará ante Talento Humano un funcionario que competirá bajo la modalidad de votación nacional por el reconocimiento al mejor funcionario del año ICA. Se determinará un reconocimiento a través de masivos y en convenio con alguno de los proveedores (cajas de compensación) se entregará un premio.

8.4.2 RECONOCIMIENTO AL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Se elegirá un grupo de candidatos entre aquellos que por su compromiso constante en los diferentes temas, denoten un alto sentido de apropiación y participación con el Instituto (Comités, grupos interdisciplinarios, entre otros).

8.4.3 RECONOCIMIENTO FECHAS ESPECIALES

El ICA reconocerá las fechas especiales, tales como el día del profesional; para lo cual se remitirá un correo a aquellos profesionales que celebren su día, así mismo se socializará a través de másivos y mediante una entrevista a un profesional que celebre su profesión en cada fecha.

8.4.4 RECONOCIMIENTO A LA SECCIONAL DESTACADA

De acuerdo con el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto, se otorga este reconocimiento a la seccional que haya obtenido la mayor calificación en el índice de evaluación por dependencias que realiza anualmente la Oficina Asesora de Planeación, la cual recibirá un incentivo de diez (10) S.M.M.L.V a través de los programas que ofrezcan las Cajas de Compensación Familiar ubicadas en la jurisdicción respectiva, para que sea disfrutado por los servidores públicos que hayan contribuido a la obtención de los resultados de la evaluación de la Gerencia Seccional.

9 BENEFICIOS DEL PLAN DE BIENESTAR

9.1 BENEFICIOS PARA EL INSTITUTO

- 9.1.1 Reducción del ausentismo.
- 9.1.2 Aumento de la productividad.
- 9.1.3 Mejora del bienestar de los funcionarios.
- 9.1.4 Aumento de la satisfacción y motivación en el trabajo.
- 9.1.5 Ofrece medios en pro de un mejor relacionamiento social entre los funcionarios.
- 9.1.6 Presenta las directrices y propósitos del Instituto hacia los funcionarios.
- 9.1.7 Reducción de las molestias y quejas de los funcionarios.

9.2 BENEFICIO PARA LOS FUNCIONARIOS

- 9.2.1 Aumento del nivel de satisfacción e identidad organizacional.
- 9.2.2 Contribuye al desarrollo personal y al bienestar individual.

9.2.3 Genera espacios de acompañamiento psicosocial.

9.2.4. Ofrece oportunidades de formación y desarrollo personal.

9.2.5. Mejora la percepción de satisfacción laboral.

10. PRIORIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR DEL ICA

De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición del clima organizacional realizada por el Instituto, de la cual ya se ha hecho mención, se encuentra que es importante que espacios de recreación, servicio social, promoción y prevención, cultura y deporte se desarrollen como en años anteriores, los cuales fueron suspendidos entre otras razones, por la pandemia COVID-19 y la baja asignación de recursos. De otra parte, dicho informe destaca un liderazgo intergeneracional el cual conlleva a la necesidad de implementación de nuevos programas de bienestar social por generaciones, debido a la composición etárea arrojada en dicho estudio, en el que interactuaron las cuatro generaciones mas representativas que son: baby boomers, generación X, centenials y milenials. Todas las estrategias de intervención, estarán dirigidas a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los servidores del ICA a nivel nacional, en busca del fortalecimiento individual y también el de los grupos de trabajo.

11. INSUMOS DE LA ESTRATEGIA DEL PLAN DE BIENESTAR

11.1 Medición del clima organizacional en el año 2021.

11.2 Diagnóstico y estudio de necesidades.

11.3 Estrategia Avanza programa de Cuidadores.

11.4 Programa de capacitación informal.

11.5 Definición de aliados estratégicos tales como EPS, cajas de compensación familiar, ARL.

11.6 Autodiagnóstico MIPG modulo bienestar.

11.7 Furag.

11.8 Estrategia actualización hoja de vida.

12. CONDICIONES PLAN DE BIENESTAR

12.1 Todos los beneficios aplican a partir de la presentación y puesta en marcha del plan de bienestar.

12.2 Los beneficios aquí consignados no son retroactivos ni acumulables en el tiempo.

12.3 Todos los beneficios otorgados deberán venir con la previa aprobación de su jefe inmediato.

12.4 Cualquier beneficio aquí consignado puede ser modificado o retirado en cualquier momento y sin previa autorización.

12.5 Estos beneficios, no podrán ser monetizados bajo ninguna circunstancia.

13. GESTIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR



Es importante trazar una ruta de trabajo que determine las diferentes etapas del plan de bienestar y los tiempos destinados para el mismo, entendiendo que se debe dar alcance a los compromisos no solo en forma sino en tiempo.

14. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR

RUTA DE BIENESTAR	NOMBRE DEL PROGRAMA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
SALARIO EMOCIONAL	Día por cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
SALARIO EMOCIONAL	Incentivo al uso de la bicicleta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
SALARIO EMOCIONAL	Otorgamiento de permisos especiales por quinquenio							X	X	X	X	X	X
SALARIO EMOCIONAL	Fondo de empleados	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
SALARIO EMOCIONAL	FNA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
SALARIO EMOCIONAL	Ferías de servicios			X			X			X			X
SALARIO EMOCIONAL	Convenios con diferentes establecimientos a nivel nacional							X	X	X	X	X	X
CALIDAD DE VIDA E INTEGRACIÓN	Programas a la medida	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CALIDAD DE VIDA E INTEGRACIÓN	Extensión a la familia de planes de integración	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CALIDAD DE VIDA E INTEGRACIÓN	Café virtual							X	X	X	X	X	X
CALIDAD DE VIDA E INTEGRACIÓN	Semana de la salud						X						
CALIDAD DE VIDA E INTEGRACIÓN	Seguro de vida					X	X	X	X	X	X	X	X
CALIDAD DE VIDA E INTEGRACIÓN	Programa somos saludables							X	X	X	X	X	X
CALIDAD DE VIDA E INTEGRACIÓN	Jornadas deportivas presenciales y virtuales						X				X		
CALIDAD DE VIDA E INTEGRACIÓN	Día de la familia												X
CALIDAD DE VIDA E INTEGRACIÓN	Celebración aniversario ICA						X						
FORMACIÓN Y DESARROLLO	Plan de Inducción y reintegración	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
FORMACIÓN Y DESARROLLO	Integración con el PIC	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
FORMACIÓN Y DESARROLLO	Capacitación sobre habilidades blandas						X	X	X	X	X	X	X
FORMACIÓN Y DESARROLLO	Desarrollo de habilidades por niveles y categorías						X	X	X	X	X	X	X
FORMACIÓN Y DESARROLLO	Acompañamiento y seguimiento a casos de evaluación de desempeño bajo desde el ser				X	X	X						
RECONOCIMIENTO	Reconocimiento al mejor funcionario											X	
RECONOCIMIENTO	Reconocimiento al compromiso organizacional											X	
RECONOCIMIENTO	Reconocimiento fechas especiales	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
RECONOCIMIENTO	Reconocimiento al mejor funcionario de carrera											X	
RECONOCIMIENTO	Reconocimiento a la Seccional destacada											X	
RECONOCIMIENTO	Conversatorios por temas de interés	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X