



AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

131-GTH-PL-04 VERSION 03

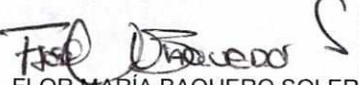


ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
 FLOR MARÍA BAQUERO SOLER	 FRANCIS DARLEY MOSQUERA NOVOA	 OSCAR DANIEL SALAMANCA VARGAS
Cargo: Directora Administrativa	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación	Cargo: Gerente

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. ALCANCE	4
4. OBJETIVOS	5
4.1. OBJETIVO GENERAL	5
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
5. DEFINICIONES	5
6. ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR	6
6.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	7
6.2. EJE 2: SALUD MENTAL	7
6.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL	8
6.4 EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	8
6.5 EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	8
7. RESULTADOS DEL PBI	8
8. RECURSOS	8
9. PROGRAMACIÓN	9
10. CONTROL DE CAMBIOS	12

1. INTRODUCCIÓN

El bienestar y la calidad de vida laboral, se considera uno de los pilares fundamentales de la Administración Pública. Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 (mayo 26), por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 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) y (Ley 489 de 1998, art. 26); por tanto, la Agencia para la Infraestructura del Meta – AIM, se interesa en crear, un proceso permanente y participativo que busca 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 la entidad.

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, se constituye por acciones para crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral; pues incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

En concordancia, la Agencia para la Infraestructura del Meta – AIM, elabora a través de la Dirección Administrativa como dependencia directamente responsable de la formulación e intervención del talento humano; diseña y establece el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad para la vigencia 2023. Con el propósito de propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal.

2. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan de Bienestar e Incentivos, se encuentra:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
DECRETO 1567 DE 1998 (Agosto 5)	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Plan de Bienestar e Incentivos.
LEY 734 DE 2002 (Febrero 05), derogada, por el por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019.	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Artículo 37. Derechos, numeral 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales



NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
		como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. Y numeral 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
LEY 909 DE 2004 (Septiembre 23)	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	El párrafo del Artículo 36 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, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".
DECRETO 1083 DE 2015 (Mayo 26)	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	El presente decreto compila en un sólo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública.
RESOLUCIÓN N. 312 DE 2013, EMITIDA POR EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.	Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública.	TITULO II: Sistema de estímulos, CAPITULO II. PROGRAMAS DE INCENTIVOS, Art 35. Programas de incentivos, Art.38. Beneficiarios, Art 39. Clases de Incentivos. TÍTULO III. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO CARRERA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, ARTICULO 40: Requisitos para la selección de mejores empleados públicos, Acreditar tiempo de servicio en el DAFP

3. ALCANCE



El componente de Bienestar e incentivos se desarrolla con el propósito de ejecutar las actividades contenidas en el programa, de acuerdo con la identificación de necesidades de formación presentadas por el garante y líder del proceso, buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso al clima laboral y cultura organizacional. Donde el primero hace referencia a las características del medio ambiente de trabajo y el segundo al conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la AIM, creando espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el propósito de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales e individuales de los servidores de la AIM.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y personal de los servidores públicos; consolidando un clima laboral satisfactorio en concordancia con las buenas características del medio ambiente de trabajo.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura organizacional conjunto de normas, hábitos y valores; que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

5. DEFINICIONES

- **Bienestar:** Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:
 - Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
 - Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.
- **Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

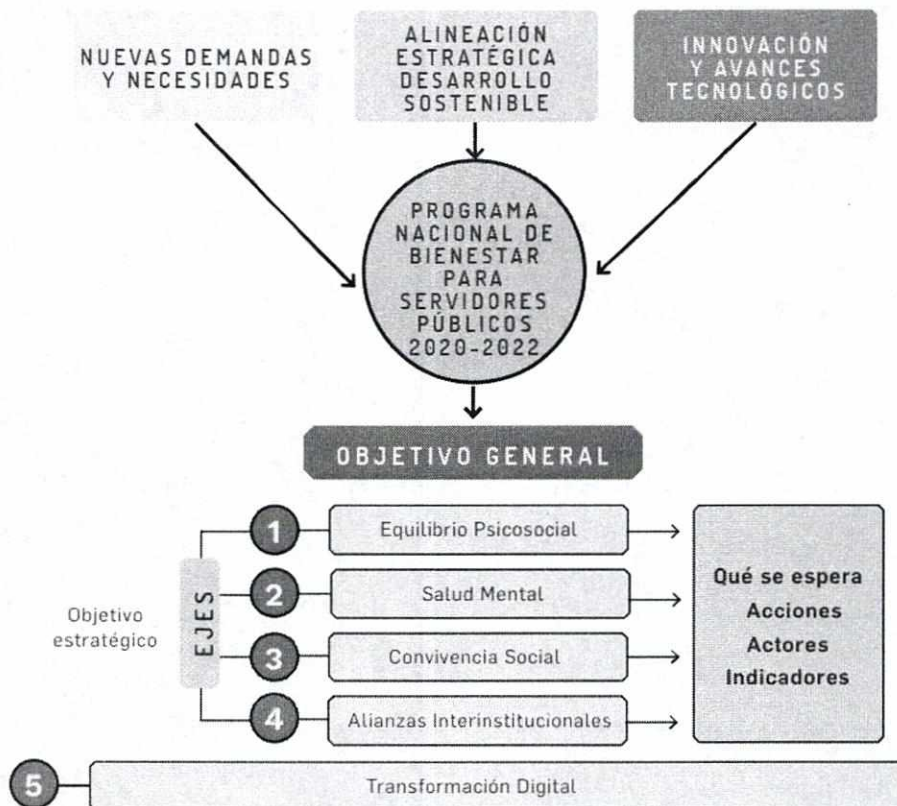
- **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Cultura organizacional:** 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).
- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).
- **Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.
- **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

6. ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR

Una de las bases fundamentales para dar inicio a la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia Programa Nacional de Bienestar: "**SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022**" que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar:

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



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

representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

6.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

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

6.2. EJE 2: SALUD MENTAL



AGENCIA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL META
NIT. 900 220 547-5

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

131-GTH-PL-04-V03
27/01/2023

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

6.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

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

6.4 EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Se articula con el objetivo de desarrollo sostenible que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales como convenios interadministrativos para el desarrollo de actividades de bienestar que permitan el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes:

- Coordinación interinstitucional: La colaboración entre entidades públicas.
- Fomento de buenas prácticas: fortalecer la coordinación y cooperación de las entidades y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

6.5 EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos. Si se aplican las tecnologías como un instrumento, las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

7. RESULTADOS DEL PBI

El PBC ha sido construido teniendo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar: “**SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022**”, principalmente a través de la Dirección Administrativa, como dependencia directamente responsable de la formulación e intervención del talento humano; diseña y establece el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad para la vigencia 2023. Con el propósito de propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal.

8. RECURSOS

En el presupuesto de ingresos y gastos de la Agencia para la Infraestructura del Meta, para la vigencia 2023, rubro 1003-2.1.2.02.02.008-20 - “SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS Y SERVICIOS





AGENCIA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL META
NIT. 900 220 547-5

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

131-GTH-PL-04-V03
27/01/2023

DE PRODUCCION, por valor de SESENTA MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA MIL PESOS MCTE. (\$60.990.000.00), la Administración realizará esfuerzos en ejecutar actividades que propendan el bienestar social de sus Servidores Públicos.

9. PROGRAMACIÓN

Por el anterior diagnóstico la entidad adelantará las siguientes actividades de bienestar e incentivos a lo largo del año y estarán sujetos a las actualizaciones que le sean requeridas:

LÍNEA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES	FECHA
✓ . Área de Protección y Servicios Sociales – Línea Familia	De acuerdo a la resolución N° 174 de 2017, "Por medio de la cual se establecen e institucionalizan disposiciones y directrices a cumplir por los funcionarios de la A.I.M. como reglamento interno de trabajo". Con base a lo anterior se incluirá en el Plan de Bienestar para la presente vigencia lo siguiente:	
	1. Tres días hábiles de Semana Santa: Para que el Servidor Público disfrute con sus familias, los cuales se compensarán dos (2) días sábado, teniendo en cuenta lo establecido por la Gerencia y/o la directriz establecida por el Nivel Central y un (1) de descanso remunerado por bienestar social correspondiente al mes de abril de 2023.	Abril 3, 4 y 5 de 2023
	2. Jornada continua de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.- Día de los niños.	Octubre 31/2023
	3. Jornada continua de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.- Día de las velitas.	Diciembre 07/2022
	4. Establecer tres turnos para el disfrute de: ✓ Cuatro (4) días hábiles del 26 al 29 de diciembre de 2023. ✓ cuatro (4) días hábiles de la semana del 2 al 5 de enero de 2024. ✓ Cuatro (04) días hábiles de la semana después de 09 al 12 de enero 2024.	
	Nota: El horario compensado se laborará teniendo en cuenta la directriz establecida por el Nivel Central.	
	Día libre para el servidor público que éste cumpliendo años de vida.	Enero a diciembre de 2023.





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

	<p>Para el servidor público que éste cumpliendo un año más de servicio a la entidad, según lo establecido en el Acta Convención Colectiva de Julio de 2022 Sindicato de Servidores Públicos del Meta, de acuerdo a los siguientes rangos:</p> <p>De 1 a 4 años de servicio: 1 día De 5 a 9 años de servicio: 02 días De 10 a 14 años de servicio: 03 días De 15 a 19 años de servicio: 04 días De 20 a más años de servicio: 05 días</p> <p>Nota: El disfrute pueden ser días no corridos, dentro de los siguientes 60 días al cumplimiento.</p>	Vigencia 2023.
	<p>DIA DE LA FAMILIA;</p> <p>De acuerdo con el acta N.02 de la reunión mesa de negociación AIM-SINDIPUBLICOS, del mes de julio de 2022, se aprueba la celebración del día de la familia. Se da un día libre remunerado para que el Servidor Público comparta con su familia.</p>	<p>Se establecen 04 fechas para que el Servidor Público programe su día a compensar:</p> <p>Julio 07/23 Julio 14/23 Julio 28/23</p>
3.1.1. Programa de Seguridad Social Integral	<p>Convenio con la ARL POSITIVA, pausas activas para desarrollar en las diferentes dependencias de la AIM.</p> <p>Convenio con Fondos de Pensiones, Cesantías y EPS, para que la AIM, sea incluido en los programas de promoción y prevención, en temas de salud.</p>	Trimestral
3.2. Área de Calidad de Vida Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Encargo ✓ Comisión para desempeñar cargo de Libre Nombramiento y Remoción o un nivel jerárquico más alto (Empleados de Carrera) ✓ Prepensionados: La Agencia para la Infraestructura del Meta, establece un (1) día de descanso remunerado cuatrimestral, para los servidores públicos que se encuentren en reten social, (tres años o menos), para diligencias o trámites pensionales. 	Vigencia 2023.
3.2.1. Convivencia Institucional	Novena Navideña (organizada por cada dependencia)	Diciembre 18 al 22 de 2023.

Nº	ACTIVIDAD	FECHA	LUGAR	DESCRIPCION	CANT. DE ASISTENTES
----	-----------	-------	-------	-------------	---------------------





AGENCIA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL META
NIT. 900 220 547-5

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

131-GTH-PL-04-V03
27/01/2023

1	DIA DE LA MUJER	Marzo 8 de 2023	TARDE DE CINE	Tarde de cine invitación a cargo de los hombres vinculados a la AIM	24
2	DIA DEL HOMBRE	Marzo 17 de 2023	TARDE EPORTIVA	Tarde Deportiva a cargo de las mujeres vinculadas a la AIM	24
2	DIA DE LA SECRETARIA	Abril 26/2023	CELEBRACION A CARGO DE LOS DIRECTIVOS Y ASESORES DE LA AIM	Almuerzo y tarde de descanso remunerado	12
4	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	Julio/20 23	LUGAR TURISTICO FUERA DEL DEPARTAMENTO DEL META	Paquete del Plan Turístico, para cada funcionario de la AIM, los cuales se organizarán en dos grupos de salida de disfrute, y así continuar con el normal servicio de la entidad.	48
5	DIA DEL AMOR Y LA AMISTAD	Septiembre de 2023	PROPUESTO POR CADA DEPENDENCIA	Cada dependencia organizará la celebración del día del amor y la amistad un viernes del mes de septiembre de 2023	48
6	CAMPEONATO INTERINSTITUCIONES- GOBERNACION META	Octubre de 2023	CAMPEONATO DE FUTBOL ENTRE INSTITUTOS DE LA GOBERNACION META	Coordinado por la secretaria Administrativa de la Gobernación del Meta.	48
8	DESPEDIDA Y AGRADECIMIENTO BENDICIONES RECIBIDAS DURANTE TODO EL AÑO	Diciembre/2023		Almuerzo de fin de año y/o bono navideño	48
VALOR TOTAL ACTIVIDADES DE BIENESTAR VIGENCIA 2023					\$ 60.990.000.00





AGENCIA PARA LA
INFRAESTRUCTURA DEL META
NIT. 900 220 547-5

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

131-GTH-PL-04-V03
27/01/2023

Tabla 1. Fecha de propuesta para actividades.

10. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	07/05/2018	Documento inicial
02	24/01/2022	Documento previsto para el año 2022
03	27/01/2023	Se actualiza información con lo previsto para el año 2023

