



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

ÁREA FUNCIONAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ D. C

ENERO 2024

## TABLA DE CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

### OBJETIVOS

#### Objetivo general

#### Objetivos específicos

1. Marco Normativo
2. Diagnóstico Inicial
- 2.1 Instrumento
3. Plan de bienestar
- 3.1. Población
- 3.2. Responsable
- 3.3. Ejes- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables y Entidades Sostenibles.
  - 3.3.1. Eje Equilibrio Psicosocial.
  - 3.3.2. Eje Salud Mental.
  - 3.3.3. Eje Convivencia Social.
  - 3.3.4. Eje Alianzas Interinstitucionales
  - 3.3.5. Eje Transformación Digital.
  - 3.3.6. Actividades a desarrollar
- 3.7. Medición
4. Plan de incentivos
- 4.1. Población
- 4.2. Responsable
- 4.3. Incentivos
- 4.4. Medición
- 4.5. Plan de trabajo

## INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en las entidades, tiene como finalidad mejorar las condiciones de vida laboral de los empleados, mediante la implementación de estrategias, actividades y planes que además de generar bienestar contribuya con el crecimiento en la productividad y desempeño laboral de los servidores.

Dado lo anterior, se establece la importancia de crear un plan de bienestar para los funcionarios del Instituto Colombiano de Antropología capaz de responder al mejoramiento de calidad de vida de los servidores, que incluya la implementación de incentivos y estrategias enmarcadas dentro de las áreas de protección y servicios sociales, como la de calidad de vida laboral. Todo lo anterior, de conformidad a la normatividad existente en materia de bienestar e incentivos para el sector público en Colombia.

## OBJETIVOS

### Objetivo general

Aumentar el nivel de desempeño laboral, productividad y bienestar en cada uno de los funcionarios, mediante la formulación de actividades que fomenten la participación y mejoren las condiciones de vida laboral.

### Objetivos específicos

- Propiciar condiciones laborales necesarias, que permitan el óptimo desarrollo en el desempeño de los funcionarios de la entidad.
- Contribuir con el fortalecimiento de los valores institucionales en cada uno de los funcionarios a servicio de la entidad, que generen un mayor compromiso e identidad institucional.
- Formular actividades de integración entre los funcionarios del Instituto y sus familias que mejoren el bienestar y calidad de vida laboral.

## 1. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998

**Título II Sistema de estímulos para los empleados del Estado. Capítulo I** Establece la conformación del sistema de estímulos mediante políticas, planes, programas de bienestar e incentivos.

**Capítulo II Programas de bienestar social e incentivos Art 18.-** A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

**Capítulo III Programas de bienestar social. Art 22** establece que los programas de bienestar deberán estructurarse dentro de área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Ley 909 de 2004

**Artículo 36. Parágrafo** “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

### **Capítulo 2 Título 10 Sistema de estímulos.**

**Artículo 2.2.10.1.** “Programa 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.”

**Artículo 2.2.10.2.** “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las

necesidades de vivienda de los empleados.”

Parágrafo 1. “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.

Parágrafo 2. “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia 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”.

**Artículo 2.2.10.5.** “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.”

**Artículo 2.2.10.6** “Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.”

**Artículo 2.2.10.7.** “De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.”

Parágrafo. “El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación”.

**Artículo 2.2.10.8.** “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”

**Artículo 2.2.10.12.** “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales.

1. Acreditar el tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a 1 año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.”

**Artículo 2.2.10.17.** “Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.”

#### Capítulo 5 De las situaciones administrativas

En materia de encargos como un estímulo para los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción expone lo siguiente:

**Artículo 2.2.5.5.42** “Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.”

**Artículo 2.2.5.5.43** “Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.”

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016

Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.

Artículo No. 5 dispone como un incentivo para los funcionarios públicos, el reconocimiento de medio día laboral por uso de la bicicleta hasta por 30 veces, como medio de transporte para llegar al trabajo.

“Parágrafo 2 los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año”.

Ley 1857 del 21 de octubre de 2017

Artículo 5A establece que “ Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.”

Decreto 491 de 2020

Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica.

## 2. DIAGNÓSTICO INICIAL

Para la formulación del plan de bienestar del Instituto Colombiano de Antropología e Historia 2023-2024, se utilizó la *Guía Metodológica para el diseño del Programa Nacional de Bienestar Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022* emitido por el Departamento Administrativo de Función Pública y el instrumento de recolección descrito a continuación:

### 2.1 Instrumento

Como metodología a utilizar, para el diseño del plan de bienestar 2024, se tendrá como base el resultado de la encuesta de medición de clima laboral llevada a cabo en el Instituto Colombiano de Antropología e Historia durante la vigencia 2020 en la que participaron 190 personas entre funcionarios y contratistas de los diferentes Parques Arqueológicos y de la sede Bogotá, mediante el diligenciamiento de una encuesta o virtual a cargo de Compensar.

La encuesta diseñada por Compensar cuya finalidad es medir la forma como los trabajadores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Como índices globales, la medición de clima presenta los siguientes resultados:



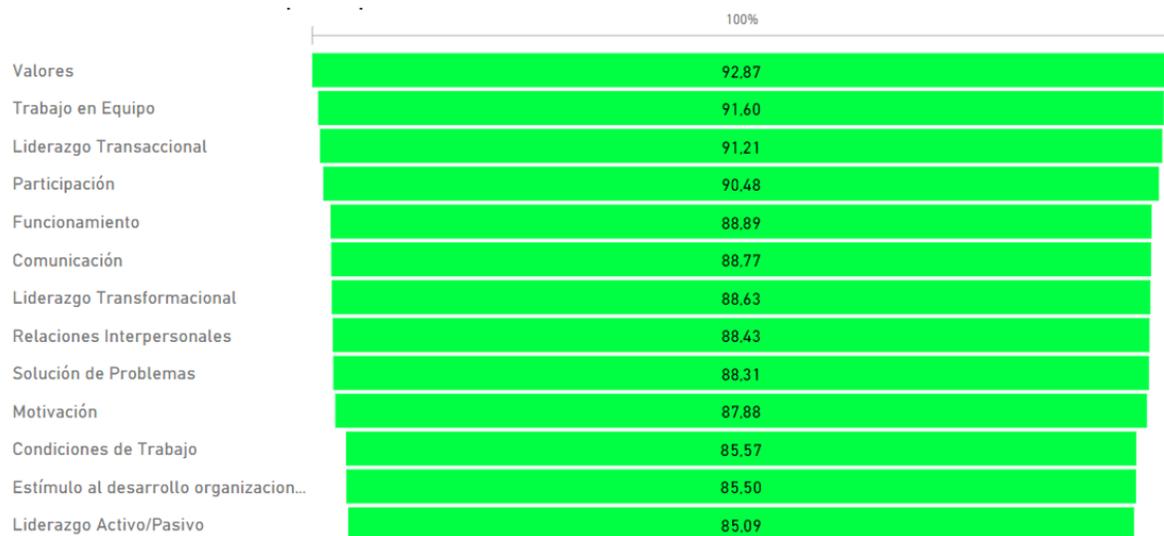
**Fuente:** Resultados medición Clima laboral ICANH 2020, elaborado por Compensar.

Los resultados del estudio de Clima Organización aplicado en el mes de noviembre del año 2020, indica que la percepción de Clima al interior del Instituto Colombiano de Antropología e Historia – ICANH corresponde a la categoría: Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de 88,32 situándose en un rango ideal. Así mismo el 96.18% indica que los encuestados sienten orgullo de trabajar en el ICANH.

La siguiente grafica representa aquellos aspectos que resaltaron en la medición de clima de acuerdo a cada una de las sub dimensiones:

 <b>Macroclima</b>	 <b>Microclima</b>	 <b>Clima Personal</b>
Percepciones de la entidad en su imagen conjunta.	Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos.	Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.
<i>Valores</i> <i>Liderazgo Activo</i> <i>Trabajo en Equipo</i>	<i>Valores</i> <i>Motivación</i> <i>Trabajo en Equipo</i>	<i>Liderazgo Transaccional</i> <i>Valores</i> <i>Participación</i>

A continuación, se presentan las puntuaciones más altas obtenidas en la medición de clima:



**Fuente:** Resultados medición Clima laboral ICANH 2020, elaborado por Compensar.

Las anteriores se refieren a las de dimensiones de microclima logrado a través del trabajo cooperativo y la consecución de metas en conjunto. Seguido de la dimensión de clima personal en dónde los trabajadores encuestados presentan una buena percepción desde el desarrollo de su labor y consideran pueden aportar al mejoramiento de sí mismos impactando en su área y en la entidad.

A nivel transversal se destacan la sub dimensión de valores trabajo en equipo y el liderazgo transaccional en la organización y desempeño de grupos de trabajo.

A partir de los resultados obtenidos en la medición de clima laboral se identificaron aquellas variables que constituyen oportunidades de mejora y base fundamental para el desarrollo del plan de bienestar de la presente vigencia 2023 -2024.

Enunciado	Promedio	TA	A	D	TD	Nivel de Evaluación	Dimensión	Sub Dimensión
El ICANH reconoce a los servidores que se destacan por su rendimiento y disposición.	2,92	55	81	38	16	Macroclima	Comportamiento Organizacional	Motivación
El ICANH promueve que sus servidores estén en constante formación para mejorar su desempeño.	3,04	68	75	34	13	Macroclima	Estructura Organizacional	Estímulo al desarrollo organizacional
El ICANH promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales. (En el Instituto)	3,05	72	73	28	17	Macroclima	Comportamiento Organizacional	Relaciones Interpersonales
Los servidores reciben inducciones y capacitaciones para el correcto desempeño de funciones.	3,06	65	81	34	10	Macroclima	Estructura Organizacional	Estímulo al desarrollo organizacional
El ICANH promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales. (Con mis directivos)	3,06	74	68	34	14	Macroclima	Comportamiento Organizacional	Relaciones Interpersonales
He disfrutado de las actividades del plan de bienestar que me ofrece el ICANH.	3,07	84	57	27	22	Clima Personal	Comportamiento Organizacional	Motivación
El ICANH promueve actividades para mejorar las relaciones interpersonales. (Con mis compañeros(as))	3,10	71	79	28	12	Macroclima	Comportamiento Organizacional	Relaciones Interpersonales
Los servidores se sienten libres y confiados de dar opiniones sobre los problemas de la entidad.	3,15	79	73	26	12	Macroclima	Estilos de Dirección	Solución de Problemas
Los planes de bienestar del ICANH ofrecen actividades que permiten nuestro crecimiento personal y familiar.	3,18	77	80	24	9	Macroclima	Comportamiento Organizacional	Motivación
Cuando se identifican nuevas necesidades, el ICANH planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.	3,27	84	79	21	6	Macroclima	Estructura Organizacional	Estímulo al desarrollo organizacional

**Fuente:** Resultados medición Clima laboral ICANH 2020, elaborado por Compensar.

Según los resultados obtenidos en la medición, las percepciones de los trabajadores del ICANH indican que se debe trabajar en el liderazgo activo dentro del contexto del clima personal, estímulo a desarrollo organizacional y solución de problemas dentro del contexto microclima las cuales se encuentran dentro de un nivel aceptable

De acuerdo a lo anterior y en razón a los resultados obtenidos, se presentan las variables a considerar como acciones de mejora y que a futuro redundara en una mejor percepción del clima organizacional en la Entidad. Las variables incluidas se destacan por ser aquellas que más aportan a la Medición, en forma general



**Fuente:** Resultados medición Clima laboral ICANH 2020, elaborado por Compensar.

### 3. PLAN DE BIENESTAR

#### 3.1 Población

El plan de bienestar contemplará actividades dirigidas a los funcionarios del instituto y sus familias.

#### 3.2 Responsable

La ejecución y coordinación de las actividades que se desarrollarán en el plan de bienestar para los funcionarios del ICANH, estará a cargo de la Secretaría General a través del área de Talento Humano.

#### 3.3 Ejes

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables y Entidades Sostenibles

Reconocimientos por el buen desempeño Para el desarrollo de los planes de bienestar en las entidades, se han definido cinco (5) ejes los cuales se sustentan en el documento guía del Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables y Entidades Sostenibles 2020-2022 expedido por el DAFP: los cuales formarán parte de las actividades programadas en el plan de bienestar en la Entidad.

##### 3.3.1 Eje Equilibrio Psicosocial.

###### a. Factores sicosociales:

Según la guía este componente se relaciona con las actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo las necesidades de ocio y esparcimientos como necesarias para generar bienestar laboral y aumento de la productividad bajo el propósito de estimular la creatividad en los funcionarios

Bajo este concepto se proponen las siguientes actividades:

- ✓ Eventos deportivos y recreacionales
- ✓ Eventos artísticos y culturales presenciales/ virtuales
- ✓ Capacitaciones en artes o artesanías (caja de compensación)
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento” (Ministerio de cultura y el DAFP)
- ✓ Bienestar espiritual.

**b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar:**

Buscan proteger la dimensión laboral de los servidores logrando un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Jornada laboral especial para las mujeres embarazadas.
- ✓ Institucionalizar el día del abuelo
- ✓ Día de la familia
- ✓ Día de la niñez y la recreación
- ✓ Actividades de reconocimiento a servidores que formalicen su relación conyugal
- ✓ Adecuación salas de lactancia materna
- ✓ Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.

**c. Calidad de vida laboral:**

Satisfacer las necesidades para el desarrollo profesional personal y organizacional.

- ✓ Día nacional del servidor público:
- ✓ Actividades de reconocimiento a servidores públicos según profesión
- ✓ Día del trabajo decente
- ✓ Desvinculación asistida
- ✓ Reconocimientos por el buen desempeño
- ✓ Celebración de cumpleaños
- ✓ Entorno laboral saludable
- ✓ Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia:
- ✓ Promoción uso de la bicicleta

**3.3.2 Eje Salud Mental.**

**a. Higiene mental:**

Consiste en la implementación de estrategias para el mantenimiento de salud mental, así como la promoción de hábitos de vida saludable.

Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.

Estrategias de trabajo bajo presión.

**b. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia.**

- ✓ Prevención del sedentarismo.
- ✓ Manejo de ansiedad y depresión por aislamiento.
- ✓ Telemedicina, tele orientación psicológica.

**3.3.3 Eje Convivencia Social.**

**a. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.**

- ✓ Acciones para promover la inclusión laboral diversidad y equidad.
- ✓ Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas.
- ✓ Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos económicos sociales y culturales.
- ✓ Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas

**b. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y el abuso de poder.**

- ✓ Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso, y abuso de poder
- ✓ Actividades orientadas a la prevención de situaciones de acoso laboral, sexual, ciberacoso, y abuso de poder.

**3.3.4 Eje Alianzas Interinstitucionales.**

**a. Coordinación interinstitucional**

- ✓ Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

**b. Fomento de las buenas prácticas en materia de bienestar**

- ✓ Creación del banco nacional de experiencias de éxito en materia del bienestar social
- ✓ Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas.
- ✓ Gestores de felicidad.

### 3.3.5 Eje Transformación Digital (transversal)

#### a. Creación de una cultura digital para el bienestar:

Se refiere a la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral.

- ✓ Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles enfocadas al autocuidado, aprendizaje colaborativo, organización del trabajo, trabajo en casa y el servicio al ciudadano.

#### b. Analítica de datos

- ✓ Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos.
- ✓ Creación y apropiación de redes y sistemas de información
- ✓ Actualización de redes y sistemas de información.

#### c. Creación de ecosistemas digitales:

- ✓ Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.

### 3.3.6 Actividades a desarrollar.

Teniendo en cuenta lo planteado en cada uno de los ejes propuestos para la conformación de los planes de bienestar en las entidades, las siguientes actividades conformarán parte del plan de bienestar e incentivos del Instituto Colombiano de Antropología e Historia vigencia 2023-2024 y se gestionarán con cargo al contrato de bienestar con la caja de compensación familiar.

- ✓ En primera instancia y en razón a los resultados obtenidos en la medición de clima laboral, se propone realizar talleres de intervención con cada una de las áreas con el fin de generar acciones de mejora que puedan contribuir en la percepción de clima en la Entidad. Lo anterior se realizará con el acompañamiento de Compensar a cargo de un profesional experto en temas de intervención de clima organizacional.
- ✓ Eventos deportivos y recreacionales: torneos, prácticas deportivas, jornadas de acondicionamiento físico.
- ✓ Campaña de promoción de hábitos de vida saludable
- ✓ Eventos artísticos y culturales presenciales/ virtuales: Según oferta del sector
- ✓ Capacitaciones en artes o artesanías: Talleres ofertados por la caja de compensación.
- ✓ Promover la participación de los servidores en el concurso “Los Servidores Públicos Tienen

- Talento” (Ministerio de cultura y el DAFF)
- ✓ Bienestar espiritual Programas de yoga y meditación brindar espacios de reflexión y culto una vez al año.: Talleres y jornadas de acondicionamiento físico que promuevas estas actividades Promocionar acciones para el manejo de trabajo en casa y el impulso del teletrabajo en la entidad sustentado bajo Resolución No. 103 de 2020.
  - ✓ Horarios flexibles: Promover al interior de la Entidad horarios que equilibren el entorno laboral de la vida familiar.
  - ✓ Talleres sobre familia, trabajo en casa y equilibrio personal
  - ✓ Día de la familia
  - ✓ Promoción de espacios en familiar leer en familia.
  - ✓ Día de la niñez y la recreación
  - ✓ Día del abuelo
  - ✓ Día del servidor público
  - ✓ Fomento de los valores del Servidor Público.
  - ✓ Programa de desvinculación asistida para pre pensionados.
  - ✓ Mesas de trabajo para la equidad de género.
  - ✓ Sensibilizaciones en diversidad en inclusión y trato igualitario.
  - ✓ Campaña de promoción de la salud mental.
  - ✓ Acompañamiento para la salud mental – salud laboral
  - ✓ Promoción del programa servimos
  - ✓ Capacitación sobre manejo de sistemas y herramientas digitales para favorecer el trabajo en casa.
  - ✓ Encuesta de índice de felicidad.
  - ✓ Actualización de datos de servidores de la Entidad.

### 3.7 Medición

Con el propósito de evaluar el impacto y oportunidad de las actividades ejecutadas, se diseñarán indicadores para evidenciar la participación y el cumplimiento de los dispuesto en el plan de bienestar e incentivos.

#### 4. PLAN DE INCENTIVOS

El plan de incentivos en la entidad busca reconocer el buen desempeño de los funcionarios; así mismo generar opciones que propendan por un mayor compromiso de los funcionarios, con los objetivos de la entidad. Algunos de los incentivos propuestos en el plan de bienestar son no pecuniarios y pecuniarios, éste último de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

##### 4.1 Población

El plan de incentivos contempla actividades dirigidas a los funcionarios con derechos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción del ICANH y trabajadores oficiales en los diferentes parques arqueológicos.

##### 4.2 Responsable

La ejecución y coordinación de las actividades que se contemplan dentro del plan de incentivos para los funcionarios del ICANH, estará a cargo de la Secretaría General a través del área de Talento Humano.

##### 4.3 Incentivos

Para la entrega de incentivos, se tendrá en cuenta lo establecido en el Decreto 1083:

Artículo 2.2.10.12. *“Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales.*

1. *Acreditar el tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a 1 año.*
2. *No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
3. *Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.”*

##### ✓ **Encargos, Comisiones y Traslados**

Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan, para los funcionarios en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

- Posibilidad de optar en título de encargo en empleos de libre nombramiento y remoción del nivel superior al que en la actualidad estén optando.
- Otorgar comisión para ocupar empleos de libre nombramiento y remoción en otra entidad del estado.
- Otorgar comisiones de estudio al interior o a exterior del país con el fin de profundizar su nivel de conocimiento en el ámbito laboral en que se desempeñe.

En el caso de existir empate entre algunos funcionarios se someterá a decisión del comité de capacitación y estímulos creado en la entidad bajo la resolución No. 172 del 27 de octubre del año 2000.

✓ **Becas para Educación Formal**

La financiación de educación formal para sus funcionarios, indistintamente a su tipo de vinculación, según lo consignado en la Ley 1960 de 2019 además deberá cumplir con las condiciones de contempladas en el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015: Lo anterior de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

Para otorgar el incentivo para educación formal se deberá cumplir con las siguientes condiciones según el artículo

- Llevar por los menos un año de servicio continuo en la entidad
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**Procedimiento para solicitar becas o auxilio económico de educación formal:**

Dirigir la solicitud de auxilio educativo mediante comunicación oficial al área de Talento humano anexando los siguientes documentos:

- Recibo de pago expedido por la institución educativa
- Certificación de estudios del periodo académico a cursar.
- Certificación bancaria donde debe depositarse el recurso.

El área de Talento Humano evaluará la solicitud conforme al tiempo en servicio, la última calificación de desempeño obtenida y la disponibilidad de recursos presupuestales.

✓ **Reconocimientos por el buen desempeño: reconocimientos públicos a labor meritoria.**

Brindar reconocimiento a aquellos servidores que hayan contribuido al logro de objetivos, por desempeño o labor meritoria.

- Reconocimientos por el buen desempeño.
- Mejor empleado de carrera de la entidad.
- Mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico.
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción.
- Mejor equipo de trabajo.

Los anteriores reconocimientos se efectuarán con cargo al plan de bienestar y a la asignación de recursos para el desarrollo de las actividades.

Para otorgar los incentivos se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral, evaluación de resultados de trabajo en equipo calidad y mejoramiento del servicio. Artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015

✓ **Día libre en la fecha de cumpleaños**

El objetivo es permitir que el funcionario pueda compartir con su familia la fecha especial, deberá ser aprobado con anterioridad por el jefe inmediato. En los casos en que la fecha sea un día no hábil, éste podrá ser tomado el siguiente día hábil.

Se otorgará mediante solicitud del funcionario, con aprobación y visto bueno del jefe inmediato dirigida al área de Talento Humano.

✓ **Días con la familia**

En concordancia con la Ley 1857 de 2017 la entidad facilitará una actividad semestral a los funcionarios y su núcleo familiar principal, con cargo al contrato de bienestar suscrito para la presente vigencia. La planeación y ejecución de la actividad estará sujeta a disponibilidad presupuestal.

Una segunda jornada en la cual se otorgará un día remunerado, a fin de facilitar el espacio a los funcionarios con sus respectivas familias. La solicitud de éste beneficio se deberá dirigir al área de Talento Humano mediante oficio, con el respectivo visto bueno del jefe inmediato, haciendo referencia al incentivo en concordancia con la Ley 1857 de 2011

✓ **Medio día libre por uso de bicicleta como medio para desplazarse a la entidad.**

Dando cumplimiento a lo señalado en el artículo No. 5 de la Ley 1811 del 21 octubre de 2016, el funcionario del ICANH que ejerza la práctica de llegar al instituto haciendo uso de la bicicleta hasta por 30 veces, podrá acceder a medio día de descanso de su jornada laboral. Este control se ejercerá mediante diligenciamiento de planilla dispuesta en la oficina de Talento humano.

✓ **Participación en proyectos especiales**

El objetivo es permitir que el funcionario participe en el desarrollo de proyectos de importancia para el ICANH, como miembro de equipos interdisciplinarios de investigación definidos para ello. Se otorgará por solicitud del funcionario o por delegación de la dirección general.

#### 4.4 Medición

Con el propósito de evaluar el impacto y oportunidad de las actividades ejecutadas, se diseñarán indicadores para evidenciar la participación y el cumplimiento de los dispuesto en el plan de bienestar e incentivos.

#### 4.5 Plan de Trabajo

El siguiente cuadro expone las actividades a realizar durante la vigencia actual, el cual define los recursos y los medios a utilizar como la fecha de ejecución.

Nota: El cronograma se actualizará mensualmente

INSTITUTO COLOMBIANO DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA							
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR - VIGENCIA 2024							
EJES	TEMÁTICA	ESTRATEGIAS	ACTIVIDAD	FECHA	POBLACIÓN	VIRTUAL/ PRESENCIAL	MODALIDAD
1. EQUILIBRIO SOCIAL	Factores psicosociales	Eventos deportivos y recreacionales	Torneo de bolos presencial , rana o tejo	JUNIO	100	PRESENCIAL	CONTRATO
		Eventos artísticos y culturales presenciales/ virtuales	Pines de teatro presencial.	CONTINUO	50	PRESENCIAL	CONTRATO
		Bienestar espiritual	Talleres oferta Compensar	JUNIO	100	VIRTUAL	CONTRATO
		Promoción de hábitos de vida saludable	Actividades recreativas Caja de compensación	ABRIL	100	PRESENCIAL	CONTRATO
	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Horarios flexibles	Día libre fecha de cumpleaños.	CONTINUO	100	VIRTUAL	RESOLUCIÓN
		Institucionalizar el día del abuelo	Tarjeta virtual de reconocimiento	AGOSTO	20	VIRTUAL	COMUNICACIONES
		Día de la familia	Jornada de integración familias, Compensar Caja parques	AGOSTO	200	PRESENCIAL	CONTRATO
	Calidad de vida laboral	Día nacional del servidor público	Actividad de integración ICANH, con acompañamiento de la Caja de compensación Compensar.	JUNIO	150	PRESENCIAL	CONTRATO
		Día del trabajo decente	Promoción, divulgación del trabajo decente	OCTUBRE	150	PRESENCIAL	COMUNICACIONES
		Desvinculación asistida	Presentación Capacitaciones - proyecto un nuevo caminar	JULIO	10	PRESENCIAL	CONTRATO
Celebración de cumpleaños Entorno laboral saludable:		Tarjeta virtual de reconocimiento, Prácticas deportivas	CONTINUO	150	VIRTUAL	COMUNICACIONES	
Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia:		Jornada de lectura en familia ICANH	CONTINUO	50	PRESENCIAL	ARL/ CAJA	
2. SALUD MENTAL	Higiene mental	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	Charlas de Salud mental: talleres	CONTINUO	50	PRESENCIAL/VIRTUAL	SST
		Estrategias de trabajo bajo presión.	Charla manejo del estrés	MAYO	50	PRESENCIAL	CAJA
	Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia.	Prevención del sedentarismo	fomento a la actividad física, campañas de prevención	CONTINUO	50	PRESENCIAL	CAJA / SST/ COMUNICACIONES
		Manejo de ansiedad y depresión por aislamiento.	Acompañamiento psicológico Caja de Compensación.	CONTINUO	150	PRESENCIAL/VIRTUAL	CAJA/ SST
3. CONVIVENCIA SOCIAL	Fomento de la inclusión diversidad y representatividad	Acciones para promover la inclusión laboral diversidad y equidad	Charlas, divulgaciones, acompañamiento	CONTINUO	150	PRESENCIAL / VIRTUAL	SUB INVESTIGACIÓN
		Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas.	Charlas, divulgaciones, acompañamiento	CONTINUO	150	PRESENCIAL / VIRTUAL	SUB INVESTIGACIÓN
		Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos económicos sociales y culturales.	Promoción de comité VBG, día de la mujer	MARZO	150	PRESENCIAL	SUBD APROPIACIÓN
	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y el abuso de poder.	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	Actividadesdes comité VBG	CONTINUO	150	PRESENCIAL	SUBD APROPIACIÓN
		Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso, y abuso de poder	Actividades comité de convivencia	CONTINUO	150	PRESENCIAL / VIRTUAL	SST
		Actividades orientadas a la prevención de situaciones de acoso laboral sexual, ciberacoso, y abuso de poder.	Actividades comité de convivencia	CONTINUO	150	PRESENCIAL / VIRTUAL	SST
4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	Coordinación interinstitucional	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.	Difusión programa Servimos	CONTINUO	150	VIRTUAL	FP
5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de una cultura digital para el bienestar:	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles enfocadas al autocuidado, aprendizaje colaborativo, organización del trabajo, trabajo en casa y el servicio al ciudadano.	Capacitaciones sobre herramientas informaticas	MAYO	150	PRESENCIAL / VIRTUAL	T.I
	Analítica de datos	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos.	Capacitaciones sobre herramientas informaticas	JULIO	150	PRESENCIAL / VIRTUAL	T.I
		Creación y apropiación de redes y sistemas de información	informaticas	SEPTIEMBRE	150	PRESENCIAL	T.I
	Creación de ecosistemas digitales:	Actualización de redes y sistemas de información.	informaticas para trabajo	OCTUBRE	150	PRESENCIAL / VIRTUAL	T.I
		Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.	Capacitaciones sobre herramientas informaticas	NOVIEMBRE	150	PRESENCIAL / VIRTUAL	T.I