Plan de Bienestar e Incentivos 2024

MINISTERIO DE TRANSPORTE
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Enero 2024

William Fernando Camargo Triana
Ministro de Transporte

Karoll García Vargas
Secretaria General

Yaneth Raigoza Acuña
Subdirectora de Talento Humano

Rosa Delia Godoy Rincón
Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar

María Idalba Peña Román
Grupo Capacitación y Bienestar

Nelsy Lorena Fonseca Torres
Coordinadora Grupo Actividad física para la salud, deporte y Recreación

Jhon Deiby Arévalo Zabala
Contratista Subdirección de Talento Humano

Diana Marcela Arevalo Ruiz
Coordinadora Grupo Salud y Seguridad en el Trabajo

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 4
2. GENERALIDADES 5
3. MARCO NORMATIVO 5
4. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL 8
5. OBJETIVOS 8
   - Objetivo General 8
   - Objetivos Específicos 9
6. ALCANCE 10
7. DETALLE DEL PLAN 10
   - 7.1 Diagnóstico de Necesidades 10
     - Población Objetivo 16
     - Beneficiarios 16
     - Resultados de los programas de bienestar vigencia 2023 18
   - 7.2 Plan de Bienestar 19
     - Eje 1: Equilibrio Psicosocial 19
     - Eje 2: Salud Mental 29
     - Eje 3: Diversidad e Inclusión 30
     - Eje 4: Transversal: Transformación digital 32
     - Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público 33
   - 7.3 Programa de Actividad Física para la Salud 2024 34
   - 7.4 Plan de Incentivos 35
     - Objetivo General 35
     - Objetivos Específicos 35
     - Beneficiarios 35
     - Principios que fundamentan el Plan de Incentivos 36
   - 7.5 Estrategias para la ejecución de las actividades de bienestar 37
   - 7.6 Promoción y divulgación del Plan institucional de bienestar e incentivos 38
   - 7.7 Seguimiento y Evaluación 38
   - 7.8 Indicadores de Gestión 39
   - 7.9 Presupuesto 40
8. CRONOGRAMA 41
9. GLOSARIO 43
10. RESPONSABLE DEL PLAN 45

1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, que facilite las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar y favorezca el desarrollo integral del servidor público, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos para los servidores públicos del Ministerio de Transporte, independiente del tipo de vinculación. Con él se busca exaltar la labor del servidor, aumentando el sentido de pertenencia y la motivación.

Es así como, para responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los planteamientos de su Plan Estratégico Institucional, la administración debe desarrollar y potencializar su talento humano, a través de las estrategias encaminadas a mejorar las condiciones de vida de los funcionarios y sus familias, como también el fortalecimiento del clima y cultura laboral, con acciones sostenibles que aporten a la construcción del tejido social y le permitan al funcionario desarrollar sus labores en condiciones favorables que conduzcan a su felicidad laboral.

En el Decreto Ley 1567 de 1998, se contempla "el Propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales", entendiendo que el individuo percibe el Bienestar, como un equivalente a la felicidad.

El Programa de Bienestar Social para el Ministerio de Transporte tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, y para ello, se encargó a los Grupos Capacitación y Bienestar, Salud y Seguridad en el Trabajo y Actividad Física para la Salud, Deporte y Recreación de la Subdirección del Talento Humano el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, generando estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad.

El bienestar del ser humano se fundamenta en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, es así como toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria. Por lo tanto, la política de bienestar social está encaminada a generar espacios dirigidos a dar respuesta a los intereses de las servidoras y servidores públicos de la Entidad, dentro del contexto laboral, familiar y social.

Para lo anterior y con base en el marco normativo, los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026, en el documento denominado "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la

Vida" que hace parte integral de la Ley 2294 de 20231 "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia Potencia Mundial De La Vida" , los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de bienestar, los lineamientos estratégicos definidos para el cuatrienio, los resultados de clima laboral, el Ministerio de Transporte formula el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2024.

2. GENERALIDADES

Con el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se busca que todos los colaboradores contribuyan al cumplimiento de la misión institucional y los fines del estado, para así lograr su propio desarrollo personal y laboral con el apoyo de un talento humano idóneo, comprometido y transparente para la participación y ejecución de las actividades programadas por el Ministerio de Transporte.

3. MARCO NORMATIVO

- ***Constitución Política de Colombia 1991**, Artículo 49, Artículo 52 y Artículo 70.*

- ***Decreto Ley 1567 de 1998**. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional, el cual dispone en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."*

- ***Ley 1952 de 2019**, en los numerales 4 y 5 del artículo 37 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.*

- ***Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, Parágrafo 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***. *De conformidad con el Título 10 del 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, estímulos e incentivos.*

- ***Decreto 051 de 2015***. *"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".*

- ***Guías del Departamento Administrativo de la Función Pública****: Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial y Guía Metodológica para la Elaboración, Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos de Gestión– Acuerdos de Gestión.*

- ***Decreto 1072 de 2015*** *"Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario del Sector Trabajo", donde regula, entre otros, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.*

- ***La Ley estatutaria 1751 de 2015.*** *Regula el derecho fundamental a la Salud, basada en unos principios y elementos esenciales que serán los encargados de impactar la prestación de los servicios y tecnologías en salud con el fin de asegurar una atención acorde a las necesidades de la población*

- ***Ley 1811 DE 2016***. *"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito".*

- ***Resolución No.006657 del 27 de diciembre de 2019:*** *"Por la cual se establece el horario de trabajo flexible en el Ministerio de Transporte y se dictan otras disposiciones".*

- ***Ley No. 1960 del 27 de junio de 2019,*** *"Por la cual se modifican la Ley 909 de 204, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones". "Artículo 3º. (…). El literal g) del artículo 6º del Decreto – Ley 1567 de 1998 quedará así:*

  "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

- ***Resolución 0004008 de 2019****: "Por la cual se adecúa la reglamentación interna del Sistema de Estímulos en el Ministerio de Transporte y se dictan otras disposiciones".*

- *Documento denominado "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".*

- ***Ley 2294 de 2023**. "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia Potencia Mundial De La Vida".*

- *Documento: Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026.*

4. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

A continuación, se presenta la alineación del Plan de Bienestar e Incentivos con la Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Política de gestión y desempeño y con otros Planes/ Programas o Proyectos institucionales, describiendo brevemente la correspondencia o conexión que hay entre estos:

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El propósito de estas políticas es permitir que las entidades públicas cuenten con Talento Humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuyan a cumplir con su misión institucional y los fines del estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.
Política de gestión estratégica del Talento Humano GETH	
Política Integridad	El propósito de esta política es resaltar el Código de Integridad en los servidores públicos del Ministerio de Transporte bajo los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.
El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos está relacionado directamente con el de capacitación, salud y seguridad en el trabajo con el fin de brindar un ambiente laboral idóneo y una mejor calidad de vida a los servidores públicos y sus familias.	

Nota: *El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se explicará al detalle dividiendo una sesión para bienestar y otra de incentivos.*

5. OBJETIVOS

Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos del Ministerio de Transporte y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad aumentando su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Objetivos Específicos

1. *Generar alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y la identidad de los servidores públicos.*
2. *Fortalecer la felicidad en el trabajo a través de los programas, que le permitan al funcionario sentirse motivado y reconocido, mejorando y avanzando así, en la construcción de un mejor lugar para trabajar.*
3. *Liderar actividades que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores del Ministerio de Transporte.*
4. *Desarrollar y aplicar los valores del Código de Integridad en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa.*
5. *Crear espacios en donde se fortalezca el vínculo del servidor público con su núcleo familiar, mediante el fomento de la conciliación vida laboral y familiar, como también de actividades que mejoren su calidad de vida.*
6. *Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores públicos y su grupo familiar.*
7. *Contribuir al cumplimiento de las actividades que respondan a las necesidades detectadas en la encuesta de bienestar.*
8. *Fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional en donde se manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.*
9. *Incentivar a las servidoras y servidores públicos de la Entidad de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, Gerencia Pública por su nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño atendiendo la normativa vigente.*
10. *Promover y mantener un clima organizacional satisfactorio para los servidores y servidoras del Ministerio de Transporte y sus familias; a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida; contribuyendo de esta manera, al desarrollo de servidores 4.0, el crecimiento sostenible de la entidad y el fortalecimiento de los valores Institucionales.*

6. ALCANCE

La ejecución del plan se hará con todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad de la planta central, Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales.

7. DETALLE DEL PLAN

Para la construcción del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se realizó un análisis de la información, arrojada por la encuesta aplicada, que permitió diseñar el programa que beneficiará a los servidores públicos, colaboradores y a sus familias.

7.1 Diagnóstico de Necesidades

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de Transporte responde a un diagnóstico de preferencias y necesidades que resultó de la aplicación de una (1) Encuesta diseñada por el Grupo Capacitación y Bienestar de la Subdirección del Talento Humano, para la formulación del Plan, que permitió identificar cuáles son las áreas de ajuste y cómo dirigir el cambio para alcanzar los objetivos institucionales, en la cual se incluyeron preguntas relacionas con la percepción de necesidades de bienestar donde se pudo identificar los aspectos relevantes a trabajar con el fin de continuar posicionando al Ministerio de Transporte como uno de los mejores lugares para trabajar.

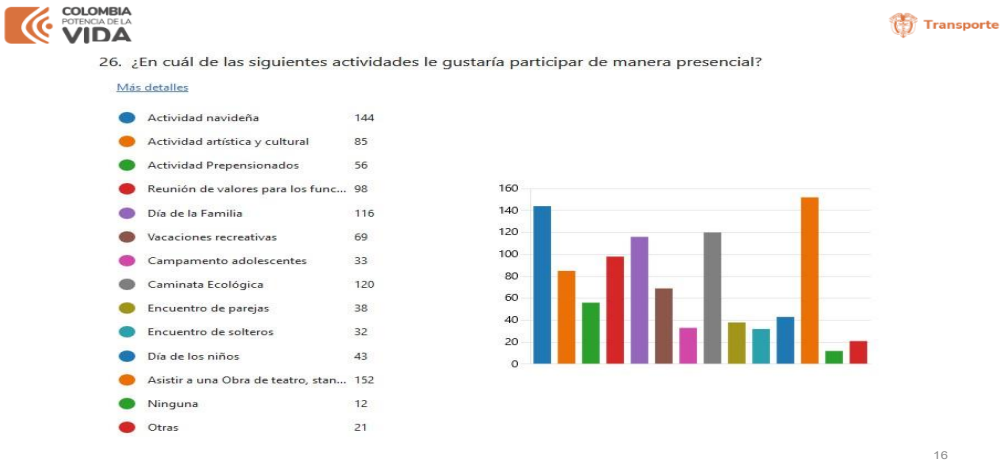
Frente al diagnóstico de necesidades que buscó conocer la percepción y necesidades de bienestar en la Entidad, tanto de manera individual como grupal, el Grupo Capacitación y Bienestar de la Subdirección del Talento Humano diseñó la "ENCUESTA DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024" compuesta por cuarenta (40) preguntas, con las cuales se detectaron las necesidades de bienestar de los Servidores Públicos de Ministerio de Transporte.

Esta encuesta se dispuso de manera virtual del 13 de octubre al 7 de noviembre de 2023, con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores, la cual obtuvo un porcentaje de respuesta del 61,30%, representativo sobre la base de una planta de personal de aproximadamente 540 servidores públicos.

A partir de este diagnóstico se exponen las preferencias de actividades:

Los servidores indican que su preferencia para las actividades de bienestar es la modalidad presencial:

Actividades de bienestar en las cuales les gustaría participar: están las de mayor puntuación actividad artística, navideña, Día de la Familia, Caminata ecológica, entre otras:

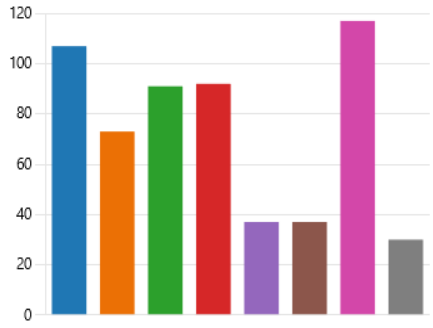


En cuanto a talleres de manualidades, la siguiente gráfica presenta las preferencias:

27. En cual de las siguientes opciones de talleres participaría ya sea presencial o virtual

Más detalles

Arreglos navideños	107
Pedrería o bisutería	73
Manualidades	91
Pintura	92
bordados, crochet	37
Bordado en tela	37
Ninguna	117
Otras	30

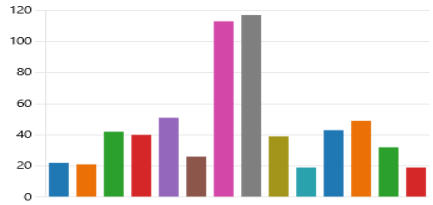


De las actividades deportivas se evidencia una mayor preferencia en natación y gimnasio con acondicionamiento físico. A continuación, la gráfica donde se evidencia la participación.

28. Seleccione dentro de las siguientes opciones en qué deporte le gustaría participar ya sea de mane virtual o presencial

Más detalles

Ajedrez	22
Atletismo	21
Baloncesto	42
Clases grupales musicalizadas	40
Fútbol	51
Fútbol sala	26
Gimnasio y acondicionamiento ...	113
Natación	117
Voleibol	39
Tenis de campo	19
Tenis de mesa	43
Parques	49
Ninguna	32
Otras	19

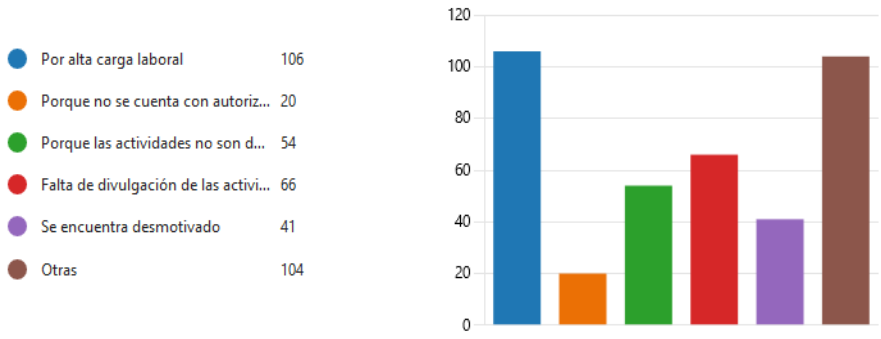


Con el fin de entender cuál es la prioridad que le dan los funcionarios a las actividades de bienestar, se evidencia que las actividades recreativas, vacacionales, deportivas culturales y artísticas, ocupan los primeros lugares, seguido de las actividades de integración familiar.

Así mismo, al preguntar por los principales motivos por los cuales no participan en las actividades de bienestar, los funcionarios contestaron que es la alta carga laboral, entre otras:

32. Seleccione los motivos por los cuales NO participaría en las actividades de bienestar:

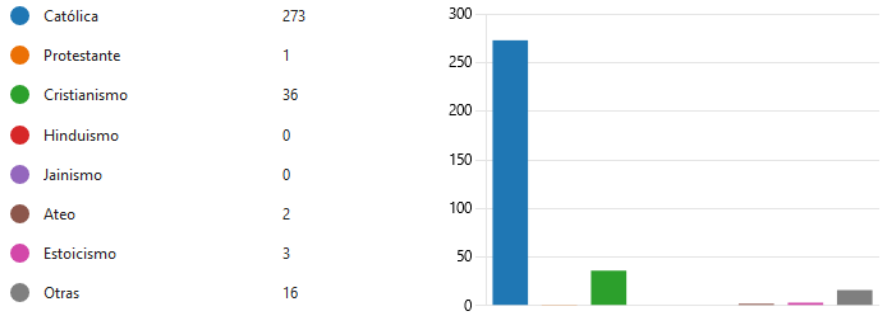
Más detalles



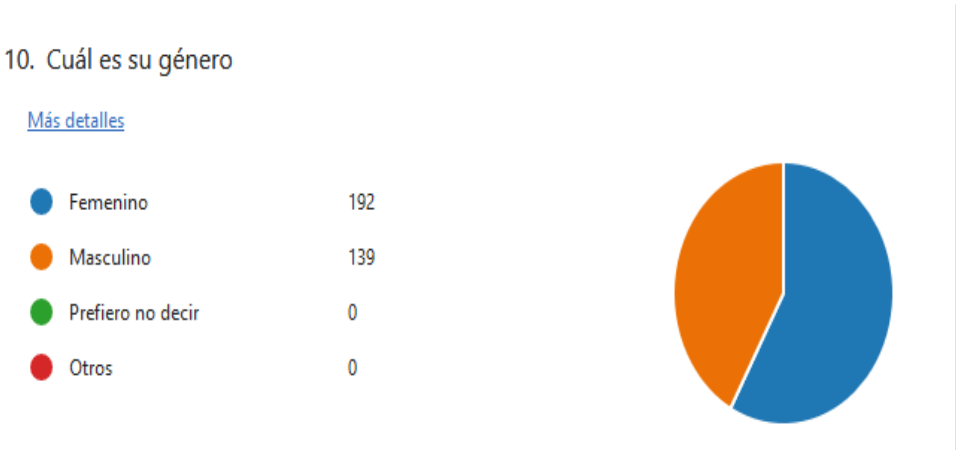
Con el fin de abrir lo relacionado con culto o religión que profesan, para integrar las demás religiones dentro de las actividades de bienestar, se pudo observar que sigue primando la religión católica:

11. Qué culto o religión profesa

Más detalles Información

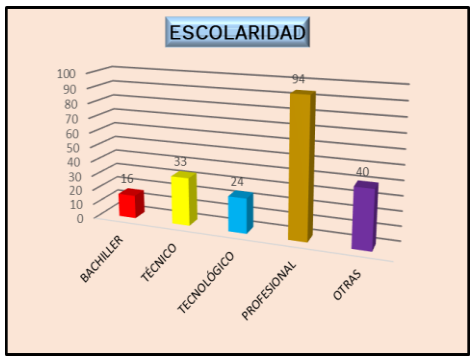


De otra parte, con el fin de ser inclusivos y evitar la discriminación por sexo, se observó que ninguno reportó otra condición de sexo distinta a masculino y femenino y se evidenció que en la Entidad la gran mayoría de la población es femenina.

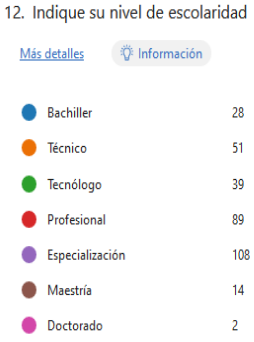


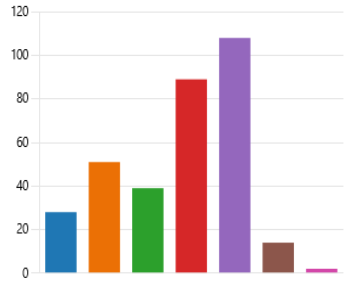
En cuanto a la escolaridad comparado con la vigencia 2022, tenemos que para la vigencia 2023, ésta aumentó en profesional y especializado, lo que refleja que el apoyo que la Entidad brinda para educación formal está tomando el curso que inicialmente se pensó en obtener la profesionalización de los servidores públicos:

2022



2023



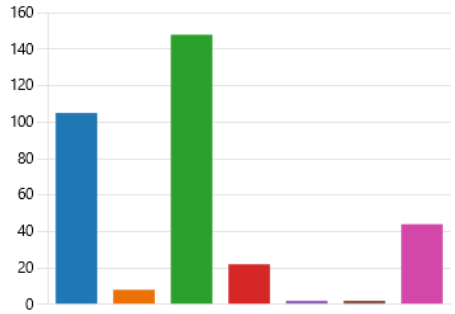


En relación con el grupo poblacional, la mayoría de las respuestas están en la categoría Mestizo y Etnia Blanca:

8. A cuál grupo poblacional pertenece

Más detalles Información

Etnia blanca	105
Indígena	8
Mestizo	148
Afrocolombiano	22
Raizal/Palenquero	2
Gitano	2
Otras	44



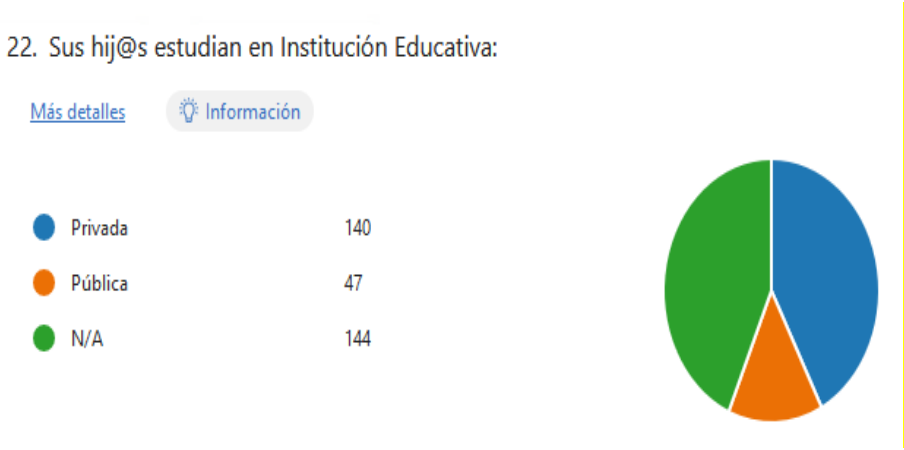
En cuanto a la responsabilidad familiar continúa la misma línea en donde la mayoría de los servidores públicos que contestaron la encuesta escogieron la opción "N/A"; seguida por la opción "padre cabeza de familia"

13. Indique su responsabilidad familiar

Más detalles Información

Madre cabeza de familia	77
Padre cabeza de familia	80
N/A	174

En relación con la clase de institución educativa donde adelantan estudios los hijos, manifestaron:



En cuanto a la dependencia económica, se observa que la gran mayoría de los hijos dependen económicamente del servidor:

Población Objetivo

Se diseñó para todas las/los servidoras y servidores públicos del Ministerio de Transporte.

Beneficiarios

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores públicos del Ministerio de Transporte, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1960 de 2019.

- ***Ficha Técnica:***

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2024	
Fecha publicación por Comunicación Interna de la Invitación a todos los servidores públicos para que diligencien la Encuesta	*Octubre 13 de 2023*
Población objetivo	*540*
Fecha cierre de la Encuesta	*Octubre 27 de 2023 y se amplió el plazo hasta Noviembre 7 de 2023*
Total, Servidores Públicos que contestaron la Encuesta	*331*
Porcentaje total de la Encuesta	***61,30 %***

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

- ***PARTICIPACIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y TORNEOS INTERNOS:*** *La adherencia a la participación en las actividades deportivas en cuanto a las clases grupales, acondicionamiento físico en el gimnasio, en disciplinas de conjunto fútbol, baloncesto y voleibol, juegos autóctonos como el mini tejo, deportes individuales como el ajedrez, tenis de mesa, la participación en las Olimpiadas de Sector Transporte 2023, con más de 110 deportistas representando al Ministerio, y una participación de las otras entidades del sector de 850 colaboradores en 12 disciplinas deportivas; las clases se siguen transmitiendo de manera virtual en los programas de actividad física para la salud, expuestos en el ítem Entorno Laboral Saludable, el cual se sigue fortaleciendo también con actividades de gimnasia laboral con una participación del 70 % de los servidores públicos de la Entidad. Se evidencia la necesidad de realizar los torneos internos como una herramienta para aumentar la participación de los colaboradores y reconocer otros talentos deportivos, no se realizaron sino en algunas disciplinas individuales y se carece de presupuesto para su realización.*

- ***CLIMA LABORAL:*** *En el Ministerio de Transporte, para la vigencia 2023, se intervino por grupos focales con los resultados obtenidos de la encuesta de clima laboral realizada por la Caja de Compensación Familiar CAFAM, en noviembre de 2022, a través de charlas y talleres que permitieron trabajar el nivel emocional y el trabajo en equipo. Así mismo se generó*

sensibilización frente a la importancia del liderazgo y la empatía, en pro de disminuir el estrés laboral.

Para la vigencia 2024, se continuará con la intervención con los grupos focales identificados, donde se encontraron los niveles altos que hayan significado impacto institucional. Con el fin de generar bienestar laboral, promoviendo un clima organizacional adecuado y una buena salud mental en los colaboradores.

Resultados de los programas de bienestar vigencia 2023

Las actividades de bienestar para el servidor y su familia se realizaron al aire libre o en espacios cerrados, en su gran mayoría de manera presencial para Planta Central y Dirección Territorial Cundinamarca y a nivel nacional de manera presencial, con la realización de la actividad para el cierre de gestión 2023 para todas las sedes, las cuales contaron con gran acogida y otras, de manera virtual con la utilización de medios digitales (correos electrónicos, plataformas internas, y redes sociales, WhatsApp, entre otras),.

Adicional, también ser realizaron actividades de: el curso de manualidades de Pintura en Cerámica, vacaciones recreativas virtuales para los hijos de los servidores públicos de las sedes a nivel nacional, entre otras, las cuales tuvieron excelente aceptación.

7.2 Plan de Bienestar

Para la formulación del Plan de bienestar e incentivos, se tuvieron en cuenta los cinco ejes contenidos en el documento Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, los cuales se detallan a continuación:

- *Eje 1: Equilibrio Psicosocial*
- *Eje 2: Salud Mental*
- *Eje 3: Diversidad e Inclusión*
- *Eje 4: Transformación Digital*
- *Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público*

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

I. ***Factores Psicosociales**: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.*

Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

- ***Eventos deportivos y recreacionales - Clases Grupales:** Realizadas de manera virtual y presencial en 2024 para vincular los territorios: Coreografía aeróbica, Rumba, Estimulación muscular, Pilates, Cardio – box Tae-bo, kick boxing, artes mixtas, core, TRX, body pump, súperclases de fortalecimiento de todos los hemisferios corporales.*

- ***Eventos deportivos y recreacionales - Programas de Vacaciones Recreativas para Hijos de los Servidores Públicos:** Esta actividad está dirigida a los hijos de los servidores públicos de la Entidad y se realizarán dos programas en los meses de junio y/o julio y en el mes de noviembre, y de esta manera se proporciona bienestar a su núcleo familiar, de manera presencial para*

Planta Bogotá, D. C. y Dirección Territorial Cundinamarca y de manera virtual para las sedes a nivel nacional.

- ***Eventos deportivos y recreacionales - Vacaciones recreativas semana de receso escolar***

- ***Eventos deportivos y recreacionales - concurso de disfraces:*** *Dirigido a Servidores públicos y colaborades de la entidad.*

- ***Eventos deportivos y recreacionales - Natación:*** *Una de las modalidades solicitada por más de 100 servidores en la encuesta de bienestar aplicada, se proyecta fomentar la práctica de este deporte por intermedio de la Caja de Compensación Familiar y/o empresas aliadas.*

- ***Eventos deportivos y recreacionales - Entrenamiento en deportes:*** *Se realizará de manera presencial en baloncesto femenino y masculino, voleibol mixto y fútbol masculino y femenino.*

  Entrenamiento en deportes individuales como tenis de mesa, atletismo y de conjunto, como ejercicio funcional, acorde con las condiciones de los practicantes, y como preparación para la participación entre otros, en los Juegos.

- ***Eventos deportivos y recreacionales - Actividad física para la familia y los pensionados Se realiza de manera virtual y presencial:*** *Se realizarán clases grupales y la práctica de diferentes modalidades deportivas, siempre y cuando se cuente con el número de participantes requerido.*

- ***Eventos deportivos y recreacionales - Torneos internos, recreativos y deportivos:*** *Constituyendo una de las actividades más solicitadas en la encuesta de bienestar aplicada como diagnóstico y como estrategia para integrar las dependencias del Ministerio, se promueve la práctica conjunta de actividades tales como: Mini tejo, fútbol 5, voleibol, baloncesto, femenino y masculino, tenis de mesa, ajedrez entre otras.*

- ***Eventos deportivos y recreacionales - Actividad encuentro de parejas***

- ***Eventos deportivos y recreacionales - Actividad encuentro de solteros***

- ***Eventos artísticos y culturales - Feria de Habilidades y Destrezas Manuales:*** *Se realizarán ferias virtuales y presenciales, en la cuales los servidores públicos y/o su núcleo familiar que tengan alguna habilidad y/o destreza manual en elaboración de productos, podrán participar en la exposición de productos, informando sobre las novedades de estos y las técnicas utilizadas.*

- ***Eventos artísticos y culturales - Feria de la fruta:*** *Se promoverá la realización de la actividad la "Feria de Fruta", cuyo propósito es fomentar el trabajo en equipo de lo servidores públicos y colaboradores al interior de la entidad.*

- ***Entorno laboral saludable - Acondicionamiento físico con prescripción individualizada:*** *Siendo uno de los programas más solicitado y de alto impacto en la salud de los colaboradores se desarrollará dentro del Gimnasio de manera presencial y de forma virtual para los territorios. Una vez realizada la valoración se parte de la ficha de anamnesis y el perfil epidemiológico, se elabora un plan de entrenamiento acorde con las posibilidades, capacidades y necesidad de movimiento del servidor público. Se realizará de manera pregrabada e individualizada o sincrónicamente con el entrenador.*

  La prescripción de ejercicios de fuerza, resistencia, flexibilidad, y coordinación, que contribuyan a mejorar su estado de salud acorde con la patología que presente contribuyendo a mejorar su aptitud cardiovascular y tolerancia muscular; teniendo en cuenta sus gustos y preferencias en cuanto a los medios y modos de realizar el ejercicio, generando adherencia y gusto por la actividad.

- ***Entorno laboral saludable - Programa Familias Saludables:*** *Se establece la plataforma de hábitos de vida saludable en casa donde se realizan actividades para todos los grupos etarios: En forma presencial para 2024. La vinculación con el proyecto de Familias Saludables, hace parte de la política dirigida a integrar la familia del trabajador a programas que mejoren la calidad de vida del grupo familiar, a través del ejercicio y los buenos hábitos, contando para ello con las instalaciones de la unidad deportiva del Ministerio, y con la flexibilidad de horarios que les permita ajustarse y participar en actividades como: Bici escuela – Transporte activo, artes marciales como el taekwondo y actividad física para la familia y para los pensionados de la entidad. Adicionalmente valoración y elaboración de plan de entrenamiento acompañamiento de los hijos y cónyuges de los servidores. Adicionalmente apoyamos en jornadas de receso escolar a los hijos de los servidores, con fundamentación técnica en las diferentes disciplinas deportivas.*

- ***Entorno laboral saludable - Gimnasia laboral en los puestos de trabajo:*** *acorde con la disponibilidad de estudiantes y apoyo de la entidad para su desarrollo.*

  Este programa lo viene desarrollando el grupo de Actividad Física para la salud: La gimnasia laboral son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como hábito de vida saludable, por lo cual se deben

desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular.

Este programa de acondicionamiento físico (con las pausas activas como eje central) se debe constituir, a su vez en un programa de prevención de desórdenes músculo esqueléticos, usufructuando el doble beneficio de la actividad física regular.

Las Pausas Activas se deben instaurar como un programa de acondicionamiento físico y bajo un control y seguimiento de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a través de un sistema de vigilancia epidemiológica laboral, llevado a cabo por el área de Salud Ocupacional. El objetivo del seguimiento es medir y comparar los resultados de los trabajos de promoción y prevención de la Actividad Física empresarial (de acuerdo con los registros y estadísticas sobre ausentismo general, ya sea por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común).

- ***Entorno Laboral saludable - Actividad Física para la salud*** - ***Olimpiadas de Integración del Sector Transporte***. *Liderar las olimpiadas al interior de la entidad y con las entidades adscritas.*

  Las modalidades deportivas corresponden a las siguientes: Atletismo, Natación, Ajedrez, Tenis de Mesa, Parques, Baloncesto, Voleibol, Fútbol 8 y Fútbol 5 en las ramas femenina y masculina.

  La participación en juegos de la Función pública 2024 estará sujeta a las condiciones de equidad que se presenten en estas justas.

- ***Entorno Laboral saludable – Juegos de integración de la Función Pública****: Convocar la participación de los servidores públicos en representación del Ministerio en los Juegos de Integración liderados por la Función Pública.*

- ***Entorno laboral saludable - Picnic / Caminatas****: Se promoverá la realización de caminatas cortas por lo menos dos veces al mes, al medio día, con el fin de compartir el almuerzo en el lugar de destino, para aquellos servidores y colaboradores de la Entidad cuyo interés sea realizar una actividad de movimiento diferente a las que se practican en la unidad deportiva.*

- ***Entorno laboral saludable - Programa de actividad física para la salud en las Direcciones Territoriales:*** *Promover actividad física de manera virtual en las Direcciones Territoriales.*

- ***Bienestar espiritual - Celebraciones eucarísticas:*** *Se realizarán Eucaristías al menos una cada tres meses o en fechas especiales para quienes sean afines con la religión católica.*

- ***Salario emocional - Celebramos Nuestra Vida:*** *La Entidad valora a todos sus servidores públicos y les hace un reconocimiento especial con motivo del día de su cumpleaños, para lo cual se tiene previsto el envío de una tarjeta personalizada.*

- ***Día libre por el cumpleaños:*** *En la misma línea, como actividades referidas a salario emocional, se continuará dando aplicación al estímulo del día compensado por el día de cumpleaños, acorde con lo establecido en el artículo 27 de la Resolución No.0004008 de 2019.*

- ***Salario Emocional – Descanso compensado:*** *Como parte de las estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, se otorgará descanso compensado a los servidores públicos para la celebración de Semana Santa y Fiestas Decembrinas.*

- ***Salario Emocional – Novenas de Aguinaldos:*** *Con fin de unirse a las festividades de fin de año, la Entidad apoyará la realización de las Novenas de Aguinaldos.*

- ***Salario Emocional – Día de la familia a nivel nacional:*** *Tiene como finalidad fomentar una jornada semestral de esparcimiento recreacional de los funcionarios con sus familiares. Esta actividad va dirigida a todos los funcionarios de la planta globalizada de la entidad y se realizará en dos jornadas, una en el primer semestre y otra en el segundo semestre.*

  Dando cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017, a través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias, la Entidad adelantará la actividad en las sedes y Planta Central.

- ***Salario Emocional - Permisos remunerados de media tarde o un (1) día:*** *Se otorgarán a aquellos servidores que se destaquen por alguna actividad realizada que amerite el reconocimiento.*

- ***Promover eventos de emprendimiento - Ferias de destrezas, habilidades y servicios****: Se programarán dos (2) Ferias al año, una en cada semestre, la primera antes del Día de la Madre y la segunda antes de Navidad, con el fin de que los servidores públicos con su núcleo familiar puedan mostrar, ofrecer y vender los productos que han aprendido a elaborar en los cursos de manualidades que dicta el Ministerio.*

- ***Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades - Curso de educación informal – (incluido materiales****): La Entidad apoyará las habilidades y destrezas de los servidores públicos, proporcionando cursos de música, pintura, manualidades, cocina, entre otros, acorde con los recursos presupuestales asignados para la vigencia.*

- ***Eventos artísticos y culturales - Actividad cultural y/o recreativa para los empleados públicos de planta central obra de teatro y stand up comedy.***

- ***Eventos artísticos y culturales - Actividad cultural y/o recreativa dirigida a los empleados públicos – concurso - (cines combos).***

II. ***Equilibrio entre la vida Laboral y Familiar:*** *Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.*

Este componente integra las siguientes actividades:

- ***Horario flexible:*** *Promover las jornadas especiales que contribuyan a mejorar la calidad de vida, buscando generar un mayor rendimiento y productividad en su labor, así como la satisfacción y motivación de los servidores públicos, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio.*

  Pueden optar los servidores públicos que acrediten su condición de madres con hijos menores de edad o con discapacidad o padre cabeza de familia con menores de edad o con discapacidad

  Dentro de la estrategia para el año 2024 y apuntando a actividades para enriquecer la vida laboral y la familiar, se sigue cumpliendo lo relacionado con horario flexible aspecto importante establecido en la Resolución No.006657 del 27 de diciembre de 2019: "Por la cual se establece el horario de trabajo flexible en el Ministerio de Transporte y se dictan otras disposiciones"

  Horarios flexibles - Jornada laboral especial para mujeres embarazadas: *Actualmente se están realizando capacitaciones en temas de gestación y adicionalmente preinscripción personalizada a mujeres que actualmente se encuentran en esta condición por parte del Grupo de Actividad Física para la salud.*

  Horarios flexibles - Conceder Permiso por lactancia: *Promover el permiso de lactancia en madres Gestantes. El período de lactancia corresponde al tiempo posterior a la fecha de parto, en que la mujer trabajadora goza de un permiso remunerado para alimentar a su hijo recién nacido. De acuerdo con el numeral 1 del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) "…el periodo de lactancia es un período de tiempo durante el cual la trabajadora que ha tenido un hijo(a) podrá disponer de dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, los cuales se pueden juntar en uno (1) de una (1) hora diaria, para efectos de desplazarse a su hogar, a fin de amamantar a su recién nacido(a) durante los primeros seis (6) meses de edad.".*

- ***Teletrabajo:*** *Promover el teletrabajo una forma de proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos de manera que permita fomentar el Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.*

- ***Promoción del uso de la bicicleta - Bici escuela - Transporte activo:*** *Favoreciendo la política pública de transporte activo y se da la posibilidad de participación de los servidores públicos y sus familias, actividades de aprendizaje y manejo de la bicicleta como medio de transporte y de promoción y prevención de la salud. Se realizan bicipaseos desde la planta central a la Unidad Deportiva realizando recomendaciones sobre la utilización de la Bici, elementos de seguridad vial necesarios para esta práctica segura. Promoción de la movilidad activa desplazamiento en bicicleta de los servidores públicos desde diferentes puntos de la ciudad hacia el trabajo.*

- ***Pasadías para los Servidores Públicos:*** *Con el fin de integrar y mejorar las relaciones interpersonales, se realizarán actividades de pasadías como reconocimiento a esfuerzos notorios por participación en las actividades de bienestar, u otras.*

  Se socializará la importancia de generar espacios de diversión y esparcimiento, para lo cual, cada área, aprovechando los espacios abiertos existentes en la Entidad, como el Auditorio Modesto Garcés, las instalaciones Deportivas Alfredo Bateman, la Esfera (comedor), operadores logísticos y de acuerdo con sus propios compromisos y sin afectar la prestación del servicio, organizará espacios para compartir con todos los servidores públicos; con esto se espera afianzar lazos de compañerismo y liderazgo. Se pretende afianzar los valores y lazos, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir, siendo esta una oportunidad para aprender de los compañeros de trabajo y fortalecer las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- ***Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral - Sala de lactancia****: Promover el uso de la Sala Amiga de la Familia Lactante - para aquellas mujeres que durante el período de lactancia regresan a su jornada laboral, la cual se ubica 9° piso de la del Ministerio de Transporte y la misma se está habilitada por la Secretaría de Salud.*

- ***Día de la Niñez y la Recreación - (Día del Niño) – Halloween:*** *Actividad recreativa dirigida a los hijos de los servidores públicos.*

III. ***Calidad de Vida Laboral:*** *Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los*

servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Este componente integra las siguientes actividades:

- ***Celebración del Día Nacional del Servidor Público:*** *La Entidad conmemora esta fecha el 27 de junio de cada año.*

- ***Estímulos por tiempo laborado:*** *Cada año se realizará un reconocimiento a la labor, compromiso Institucional, antigüedad y responsabilidad, para lo cual se concederá un día de permiso remunerado a los servidores públicos que lleven más de treinta (30) años de servicio en la Entidad.*

  El anterior beneficio emocional se reconoce a la labor prestada, a la lealtad institucional, al compromiso hacia aquellos funcionarios que presten su servicio a la Entidad.

- ***Día de las profesiones - Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión:*** *Tiene como finalidad celebrar el día de cada una de las profesiones, oficios y actividades que hacen su aporte para el desarrollo institucional generando un mayor compromiso y sentido de pertenencia. En dicho entendido se realizarán tres jornadas, una en el primer semestre y dos en el segundo semestre (mayo, octubre y diciembre).*

- ***Día del Hombre:*** *El 19 de marzo se celebra en Colombia el Día del Hombre, una fecha que se ajustó a la conmemoración del Día de San José que promueve la Iglesia Católica y en la Entidad se realizará una actividad en homenaje a los hombres que prestan sus servicios en la Entidad.*

- ***Día de la Secretaria y el Secretario:*** *La Entidad honra a todos aquellos servidores públicos que se esfuerzan día tras día en sus labores asistenciales y por ello se les hará una celebración y/o reconocimiento merecido todos los 26 de abril de cada año.*

- ***Día de la Madre y día del Padre:*** *La Entidad honra a las servidoras de la Entidad que tienen el rol de madres y el rol de padre, con una actividad en el mes de mayo y junio como reconocimiento por tan loable labor.*

- ***Día del Conductor y Actividad recreo deportiva:*** *Se festeja la celebración de la fiesta de la Virgen del Carmen con la Santa Eucaristía, se reconoce la labor de los conductores de la Entidad y se realizará una actividad de integración con un familiar acompañante en la cual se fortalezcan sus lazos familiares.*

- ***Día del Abuelo**: A través de la plataforma de hábitos de vida saludable se ha dedicado un espacio para la valoración del adulto mayor en sus habilidades condicionales y se han generado sesiones de actividad física acorde con la condición individual desarrollado por el Grupo de Actividad Física para la salud, adicional al reconocimiento que se hace acorde con lo establecido en el Decreto 1740 del 2 de agosto de 1990, quedando instituido de manera oficial como el día de los Abuelos, el cuarto domingo del mes de agosto de cada año.*

- ***Día del Amor y la Amistad:** Conmemorar el día del amor y la amistad, promover actividades al interior de las dependencias de la entidad.*

- ***Incentivos Institucionales - Mejores Empleados por Niveles Jerárquicos de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y de Gerencia Pública.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción incluido el de Gerencia Pública, se establecerá con base a la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral o Acuerdo de Gestión para el gerente público.*

- ***Incentivos Institucionales - Mejores Equipos de Trabajo:** Estímulo que se otorgará a los empleados públicos que presenten un proyecto cuyos resultados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos para el servicio que ofrece la Entidad.*

  Los reconocimientos respectivos se harán más tardar antes del 30 de noviembre.

- ***Actividad Mejor Compañero:** Se reconocen las fortalezas de un servidor público por cada área, destacando su trabajo, sentido de pertenencia, colaboración compañerismo, etc. Todos los escogidos conforman un grupo de mejores compañeros de trabajo y se hace el reconocimiento ante toda la Entidad.*

- ***Feria de Vivienda /Fondo Nacional del Ahorro/Universidades/Bancos y Cooperativas:** Se adelantarán actividades para dar a conocer opciones de adquisición de vivienda con el apoyo del Fondo Nacional del Ahorro y de igual forma, se hará una feria de servicios financieros en la cual las diferentes entidades bancarias y cooperativas podrán dar a conocer sus servicios.*

- ***Estímulo para los hijos de los empleados públicos vinculados al ministerio de transporte**: La Entidad destinará una partida para apoyar a los hijos de los servidores públicos vinculados al Ministerio de Transporte, cuyas edades se encuentren entre los cuatro (4) meses y los veinticuatro (24) años, once meses (11), veintinueve (29) días, destinado a cubrir un porcentaje por concepto de matrícula y/o pensión del periodo académico que el empleado público deba pagar a la institución educativa donde su hijo (a) se encuentre adelantando los estudios.*

- ***Estímulo para la educación o atención especializada para hijos en condición de discapacidad**: Este estímulo se otorgará por cada uno de los hijos (as) en situación de discapacidad de los empleados públicos vinculados al Ministerio de Transporte y será destinado a cubrir un porcentaje de la educación que se encuentre adelantando el hijo (s) del empleado ya sea por concepto de matrícula del período académico respectivo o para cubrir un porcentaje del pago por concepto de atención especializada como terapias, cuidados y adiestramientos especiales en Instituciones debidamente reconocidas por la autoridad local o regional en materia de salud y estará sujeto a la disponibilidad presupuestal con que se cuente en cada vigencia.*

- ***Estímulo para acceso a educación formal para los servidores públicos de la entidad:** Con este programa el Ministerio de Transporte apoya a los servidores públicos que desean dar continuidad en los diferentes programas de pregrado que comprende niveles técnico profesional, tecnológico y profesional universitario y los programas de postgrados en los que se encuentran las especializaciones y maestrías, para elevar su nivel de formación personal y profesional.*

- ***Desvinculación Laboral Asistida Prepensionados - Jornada de preparación al retiro laboral programa de pre pensionados**: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén a tres (3) años de cumplir los requisitos (edad y tiempo) establecidos para ser beneficiarios de la pensión.*

  Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. De igual manera con el apoyo de Colpensiones y de la Doctora Anhy Durley González Durán, Profesional Especializado de la Subdirección de Talento Humano, se ofrecerán conferencias dirigidas a los servidores que están próximos a cumplir requisitos para pensión y para todos en general, para que reciban la orientación respectiva para que adelante en debida forma dicho proceso.

- ***Desvinculación Laboral Asistida otras Causales:** Gestionar actividades dirigidas aquellos servidores públicos que se desvinculación por otras causales, orientadas al fomento del ahorro, Desarrollo de habilidades microempresariales, Promoción y Prevención en Salud, Técnicas de búsqueda de empleo, Subsidios que otorgan las cajas de Compensación Familiar.*

- ***Desvinculación Laboral Asistida otras Causales - Actividad recreativa para los servidores que ya cumplieron sus requisitos de pensión pero que se acogieron a la edad de retiro forzoso o que aún continúan en la entidad.** Se trabajará una actividad académica lúdica donde se les explique los beneficios y tips para hacer uso del buen retiro, así como las orientaciones y*

asesorías que requieran para legalizar los documentos para obtener la pensión y contarán con una actividad recreativa.

- ***Clima y Cultura Organizacional:*** *Gestionar actividades y/o talleres orientados a mantener y mejorar el Clika Organizacional de la entidad.*

- ***Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos:*** *promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros. Adicionalmente se Socializará Visitas de Asesor de Caja de Compensación Familiar, Visita Asesor Colpensiones, Visita Asesor Coominobras, Visita Asesor Fondo Nacional del Ahorro.*

- ***Premiación de actividades artísticas y recreativas de los empleados públicos.***

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este 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, entre otros aspectos.

I. ***Higiene mental o psicológica:*** *Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.*

Se tienen las siguientes actividades:

- ***Sesiones pregrabadas o presenciales de Yoga y Pilates*** *que contribuyen al desarrollo integral del individuo a través del control de la respiración, relajación, y control corporal que le permitirán un mejor desempeño en las actividades de la vida diaria y laboral. Recomendaciones en el gimnasio para personas que requieren apoyo en temas de relajación.*

- ***Charlas de bienestar para la vida, motivacionales****, Promover charles relacionadas con hábitos de vida saludable y control de adicciones.*

- ***Charlas y apoyos psicológicos****: Promover charlas en donde se aborden temas sobre conductas suicidas, manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias*

psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

- ***Promoción de prácticas y hábitos de vida saludable en familia**: Entorno laboral saludable: Ministerio de Transporte como promotor de la política pública e implementación de entorno laboral saludable en las entidades del sector transporte y demás entidades de orden nacional.*

II. ***Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.*

Se tienen las siguientes actividades:

- ***Prevención del sedentarismo:** Adelantar campañas orientadas a la promoción y la prevención del sedentarismo, a través el fomento de la actividad física basada en la adherencia y los gustos de los colaboradores, partiendo de las condiciones de salud de cada colaborador. Aportando a su calidad de vida y vinculándolo al programa de actividad física para la salud como herramienta y medio de prevención del incremento del sedentarismo y mejoramiento de las condiciones de salud de los colaboradores que realizan las diferentes prácticas deportivas.*

- ***Caminatas Ecológicas:** Con el fin de crear espacios de recreación y sano esparcimiento, se realizarán actividades de caminatas ecológicas que armonicen el espíritu del servidor con la naturaleza.*

- ***Charlas y/o conferencias manejo del estrés, la ansiedad y la depresión**: En Coordinación con el Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo Gestionar charlas dirigidas orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión.*

- ***Charlas y/o conferencias prevención, del consumo de alcohol tabaco y drogas:** En Coordinación con el Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo Gestionar charlas dirigidas a la prevención, del consumo de alcohol tabaco y drogas.*

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

I. ***Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:*** *Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.*

Se tienen las siguientes actividades:

- ***Conmemoración del Día Internacional de los Derechos de las Mujeres:*** *actividad a realizarse el 8 de marzo, en la cual se pretende enaltecer el roll de las mujeres en el Ministerio de Transporte y en homenaje a las mujeres caídas en la huelga de 1908.*

- ***Talleres y/o conferencias de Equidad y Género****: Se adelantarán contactos con el Gobierno Central y otras instituciones para realizar actividades que incluyan los temas de Equidad y Género, apoyando la igualdad de género con el programa Equipares público.*

- ***Taller de factores intralaborales:*** *Esta actividad está dirigida a atender grupos focales con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y el entendimiento tanto personal como laboral de los servidores públicos. Para la vigencia 2024, se realizarán intervenciones por grupos focales con los resultados obtenidos en la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en el 2023 contrato suscrito con el Ministerio de Transporte N° 848 con la empresa THI S.A.S de Bucaramanga, con el fin de establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, priorizando los resultados de las dimensiones que puntúen un nivel alto o muy alto.*

II. ***Prevención, atención y medidas de protección:*** *Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.*

Se tienen las siguientes actividades:

- ***Gestionar Charlas y/o Talleres relacionados con:***

  - *Derechos Humanos, charlas de equidad y género, liderazgo, acoso sexual y competencias blandas.*
  - *La identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros ti-posde violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.*

Eje 4: Transversal: Transformación digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

I. ***Creación de Cultura Digital para el Bienestar**: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.*

Se tienen las siguientes actividades:

- ***Promover uso de Plataforma de hábitos vida saludable en casa**, para todos los grupos etarios través de la página Móvilnet, desde el Grupo de Actividad Física para la salud, deporte y recreación.*

II. ***Analítica de datos para el Bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.*

Se tienen las siguientes actividades:

- ***Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor**: Gestionar con Tecnología de la Información de la Entidad información relacionada con analítica de datos (big data), Sharepoint y la protección de la información (habeas data); y socializarla al interior de la entidad.*

- ***Creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación,***

la vida familiar, entre otros: *Gestionar con el equipo de Tecnologías de la Información la posibilidad de Creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial que permita contar con una Caracterización al 100% de los servidores Públicos que faciliten la toma de decisiones en Materia de Bienestar.*

III. ***Creación de Ecosistemas Digitales:*** *Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.*

Se tienen las siguientes actividades:

- ***Fomentar el uso del grupo de Whatsapp*** *en el cual todos los colaboradores para facilitar el acceso a información de ascenso, evaluación de desempeño y estímulo e incentivos, capacitaciones, gimnasia laboral, clases en vivo para fortalecer sistema cardiovascular y estructura osteomuscular, políticas de seguridad y salud en el trabajo con relación a la contingencia sanitaria, con el apoyo del grupo de comunicaciones internas.*

  Darle continuidad al uso del código QR para ingreso a la Unidad Deportiva y todas las actividades programadas en nuestras instalaciones.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

I. ***Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:*** *Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.*

Se tienen las siguientes actividades:

- ***Cierre de Gestión de la Vigencia Planta Central y DT Cundinamarca (Reunión Institucional**: La Entidad realizará la reunión Institucional en la cual se presenta el informe de cierre de vigencia del año, apoyando con una actividad de integración, a nivel nacional.*

- ***Actividad de Socialización de la Política de Integridad y valores institucionales /código de integridad**: Se adelantarán actividades orientadas a socializar la Política de Integridad y los valores institucionales y los mismos se expondrán en la JORNADA DE INDUCIÓN, para todos servidores públicos nuevos que ingresen a prestar sus servicios en la Entidad.*

7.3 Programa de Actividad Física para la Salud 2024

Las necesidades manifestadas en la encuesta de bienestar 2023, tienen tres focos importantes para la vigencia 2024, reestablecer las prácticas de natación, mantener y fortalecer los programas de acondicionamiento físico, y apoyar la realización de juegos internos para lo cual se debe destinar los recursos necesarios y aportar en otros implementos para el gimnasio sobre todo en materia cardiovascular y de fuerza muscular.

El desarrollo del Programa de Actividad Física para la Salud tiene como punto de partida, la vigilancia del perfil epidemiológico, el cual inicia con el diligenciamiento de la ficha de pre – participación o anamnesis, continúa con la valoración física funcional y prescripción individualizada del ejercicio.

Es indispensable aprovechar los recursos con los que cuenta la Entidad para hacer un aporte preventivo y de rehabilitación categorizando el nivel de riesgo de los servidores públicos, constituyendo la práctica de actividad física como una prioridad en los quien presentan patologías que pueden ser corregidas o evitadas a través de la práctica periódica del ejercicio dirigido de la siguiente forma:

- ***Patologías Osteomusculares:** Ejercicios de fuerza y flexibilidad en miembros superiores e inferiores.*
- ***Patologías Cardiovasculares**: Ejercicio aeróbico de baja a media intensidad, complementando con ejercicio de fuerza funcional con el propio peso corporal, activando los músculos grandes.*
- ***Patologías Metabólicas**: Ejercicio concurrente de fuerza y resistencia, con el objetivo de lograr que los músculos sean metabólicamente activos para degradar depósitos de tejido adiposo y estimular el trabajo del corazón y de esta manera disminuir la condición de sobrepeso u obesidad.*

El aporte a la salud mental de los servidores y las prácticas de equidad de género se viven y se desarrollan en nuestro proyecto de Entorno Laboral saludable que incide en todos los ámbitos de la vida del servidor público o contratista.

7.4 Plan de Incentivos

Este plan forma parte integral del Plan de Bienestar y se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 0004008 del 2019.

Objetivo General

Incentivar a las servidoras y los servidores públicos del Ministerio de Transporte, por haber obtenido en la evaluación del desempeño laboral y evaluación de los Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos, una calificación sobresaliente, aumentando con ello el nivel de satisfacción y sentido de pertenencia a la Entidad.

Objetivos Específicos

- *Realizar un reconocimiento a las mejores servidoras y servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y de Gerencia Pública, atendiendo la normativa vigente.*
- *Fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce el ejercicio de las tareas diarias y el esfuerzo individual.*

Beneficiarios

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos del Ministerio de Transporte son no pecuniarios y se benefician de éstos, las servidoras y los servidores públicos de la Entidad, así:

1. *Todos los servidores públicos de carrera administrativa son objeto de incentivos como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente obtenido en la calificación de servicios recibida durante el periodo inmediatamente anterior.*

2. *Todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción del nivel asesor con calificaciones en nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño del periodo inmediatamente anterior.*

3. *Todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública con calificaciones en nivel sobresaliente en la evaluación del Acuerdo de Gestión del año*

inmediatamente anterior.

Principios que fundamentan el Plan de Incentivos

- ***Humanización del trabajo:*** *Dar la oportunidad a las servidoras y servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica y que desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.*

- ***Equidad y justicia:*** *Promover actitudes de reconocimiento para todas y todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.*

- ***Sinergia:*** *Todo incentivo entregado, beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a las servidoras y servidores, lo cual redundará en la gestión dirigida al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.*

- ***Objetividad y transparencia:*** *Definición y divulgación entre todas y todos los servidores públicos, los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.*

- ***Coherencia:*** *Cumplimiento de lo establecido en el Sistema de Estímulos, a través del Programa de Incentivos.*

- ***Articulación:*** *Los incentivos deberán definirse de manera tal que cumplan con las expectativas de las servidoras y servidores de la Entidad.*

Los incentivos y estímulos se encuentran establecidos en el en el artículo 2.2.10.12 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, y en los Capítulos VI y VII de la Resolución 0004008 del 2 de septiembre de 2019: "Por la cual se adecúa la reglamentación interna del Sistema de Estímulos y se reglamenta el sistema de Capacitación del Ministerio de Transporte y se dictan otras disposiciones".

Los incentivos a reconocer a las servidoras y servidores públicos del Ministerio de Transporte serán pecuniarios y no pecuniarios, y en ningún caso modifican el régimen salarial y prestacional aplicable a ellas/ellos., acorde con la normativa vigente.

Los incentivos pecuniarios a reconocer pueden ser:

- ***Los Planes de Incentivos Pecuniarios.*** *Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.*

Los incentivos no pecuniarios a reconocer pueden ser:

- ***Becas para Educación Formal:*** *En una institución educativa escogida por el beneficiario, la cual debe estar reconocida por las instancias competentes. Cuando se trate de estudios de postgrado, los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo que desempeña. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito, el dinero se cancelará directamente a la institución educativa. Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio.*

- ***Programas de turismo social.*** *A los servidores públicos de la Entidad seleccionados como ganadores en el ámbito individual, se les patrocinará hasta el monto establecido, el programa de turismo social que seleccione.*

- ***Reconocimiento público a la labor meritoria.*** *Los servidores públicos de la Entidad seleccionados como ganadores en el ámbito individual tendrán derecho a reconocimiento público previo acto administrativo, en acto especial con mención de honor, acto que será publicado a través de los medios de divulgación interna del Ministerio de Transporte. Copia de la mención se remitirá a la historia laboral.*

7.5 Estrategias para la ejecución de las actividades de bienestar.

Estrategias actividades de bienestar

- *Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos con la Caja de Compensación Familiar y otras Entidades.*
- *Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias*
- *Impulsar actividades extralaborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.*
- *Motivar y orientar a los servidores a practicar las diferentes disciplinas deportivas que ofrece la Entidad, y a participar en los torneos internos y externos, que se realicen durante la vigencia. Aprovechando la necesidad expresada en la encuesta basada para este diagnóstico viabilizando recursos por parte de la entidad para cubrir estas necesidades y propósito.*

- *Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores públicos del Ministerio de Transporte.*
- *Divulgar con la suficiente antelación a todos los servidores públicos, todas las actividades que se programen.*
- *Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.*
- *Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.*
- *Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales.*
- *Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice el Ministerio de Transporte.*
- *Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.*

Estrategias Actividades Plan de Incentivos

- *Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral.*
- *Elección del mejor empleado de Gerencia Pública, según la calificación obtenida en el Acuerdo de Gestión.*
- *Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de bonos de consumo o de turismo que son adquiridos por Licitación Pública y en la que participan diferentes Cajas de Compensación Familiar y/o Empresas que dentro de su objeto social tenga la realización de estas actividades.*

7.6 Promoción y divulgación del Plan institucional de bienestar e incentivos

El Programa de Bienestar Social, se implementará mediante la ejecución de las actividades descritas en el cronograma que se establezca para la vigencia, las cuales se divulgarán a través de los medios de divulgación dispuestos por el Ministerio de Transporte para tales efectos.

7.7 Seguimiento y Evaluación

Le Corresponde al Grupo de Bienestar y Capacitación realizar el seguimiento y evaluación a las actividades mensualmente con el fin de propender por ejecutar todas las actividades propuestas o los ajustes que se requieran, en el Cronograma de Actividades del Plan de Bienestar e Incentivo.

Adicionalmente se llevará registro de la ejecución de las actividades en el informe de ejecución del Plan de Bienestar que estará alineado con las fechas de reporte de los indicadores y planes de acción que se realizar la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio.

7.8 Indicadores de Gestión

Para efectos de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados del Plan de Bienestar, se definen el siguiente indicador:

a) ***Porcentaje de Ejecución de las actividades de Bienestar***

Formula del Indicador: Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas

b) ***Nivel de Cobertura actividades de Bienestar***

Fórmula del indicador: Número de Servidores públicos vinculados durante la vigencia / Número de servidores públicos que participaron en actividades de Bienestar.

c) ***Nivel de Impacto de las Actividades de Bienestar***

Fórmula del indicador: Promedio de las evaluaciones de impacto de actividades de Bienestar

Con el fin de realizar el seguimiento a las actividades de Programa de Bienestar Social realizadas en la Entidad, se llevará el control de asistencia de los participantes y se diligenciará una encuesta de satisfacción, con el propósito de conocer la percepción de las y las/os servidoras y servidores públicos frente a la actividad al igual que frente los responsables de estas, a través de Formato EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD BIENESTAR Código: ADH-F-032.

El Programa de Bienestar Social se evaluará de la siguiente manera:

- *A través de aplicación de la EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR - Código: ADH-F-003 - Versión: 004*

Determinando el resultado luego de la aplicación de los indicadores de gestión definidos en el numeral anterior.

7.9 Presupuesto

Para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad en la vigencia 2024, se cuenta con un presupuesto de funcionamiento de ***CUATROCIENTOS MILLONES DE PESOS ($485.000.000,00) M/Cte****., acorde con el rubro establecido en la Entidad para estos efectos, distribuido de la siguiente manera:*

PRESUPUESTO AÑO 2024	
ESTÍMULO EDUCATIVO HIJOS SERVIDORES PÚBLICOS	*$165.000.000,00*
ESTÍMULO EDUCATIVO HIJOS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DESERVIDORES PÚBLICOS	*$25.000.000,00*
MEJOR EQUIPO DE TABAJO 2023 1er. PUESTO	*0*
ACTIVIDADES DE BIENESTAR- CONTRATO	*$295.000.000,00*
TOTAL, PRESUPUESTO 2024	***$485.000.000,00***

8. CRONOGRAMA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				Inicio	Fin
Adelantar el Diagnóstico de Bienestar	Encuesta de Diagnóstico para formular el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.	Adelantar el Diagnóstico de Actividades de Bienestar para la Vigencia	Subdirector de Talento Humano Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	02/01/2024	15/01/2024
Formular el de Plan Bienestar e Incentivos	Plan de Bienestar e Incentivos	Formular el Plan de Bienestar e Incentivos	Subdirector de Talento Humano Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	02/01/2024	15/01/2024
Presentar a la Comisión de Personal el Plan de Bienestar e Incentivos	Acta de la Reunión Comisión de Personal	Adelantar la Reunión con la Comisión de Personal de la entidad.	Subdirector de Talento Humano Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	02/01/2024	20/01/2024
Gestionar la Aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos	Aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos por parte del Comité Institución de Gestión y Desempeño	Presentar para Aprobación del Comité Institución de Gestión y Desempeño	Subdirector de Talento Humano Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	02/01/2024	30/01/2024
Publicar el Plan de Bienestar e Incentivos	Plan de Bienestar e Incentivos Publicado en la	Gestionar la Publicación del Plan Anual de Vacantes en	Subdirector de Talento Humano	31/01/2024	31/01/2024

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				Inicio	Fin
	Página Web de la entidad	Plan de Bienestar e Incentivos, en la página web de la entidad a más tardar el 31 de enero de 2024	Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar		
Ejecutar las Actividades Programadas en el Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos	Actividades Plan de Bienestar e Incentivos	Adelantar la gestiones para ejecutar las actividades Ejecutar las Actividades Programadas en el Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos	Subdirector de Talento Humano Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	01/02/2024	31/12/2024
Evaluar la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos	Indicadores de Medición del Plan de Bienestar e Informe de ejecución de Actividades	Adelantar el seguimiento a las actividades del Plan, registrar en el cronograma de actividades y registrar la ejecución en el informe se ejecución del Plan.	Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	01/02/2024	31/12/2024

9. GLOSARIO

- ***Actividad:*** *Es el conjunto de acciones que se llevan a cabo para cumplir las metas de un programa o subprograma de operación, que consiste en la ejecución de ciertos procesos o tareas (mediante la utilización de los recursos humanos, materiales, técnicos, y financieros asignados a la actividad con un costo determinado), y que queda a cargo de una entidad administrativa.*

- ***Actividad física:*** *Toda actividad o ejercicio que tenga como consecuencia el gasto de energía y que ponga en movimiento un montón de fenómenos a nivel corporal, psíquico y emocional en la persona que la realiza.*

- ***Bienestar social:*** *Es una condición lograda. Esta condición se expresa en varios aspectos de la vida del ser humano en convivencia social. Estos aspectos de la vida social son recogidos evaluando el nivel logrado en la satisfacción de las necesidades sociales fundamentales.*

- ***Familia****: Comunidad natural y universal con base afectiva, que influye en la formación del individuo y tiene interés social.*

- ***Incentivo:*** *Todo aquello que impulsa a una persona a mejorar en ciertos aspectos o tareas. También se puede considerar como un premio o un beneficio después de conseguir algo; es decir, es algo que motiva a la persona a hacer mejor o más rápido una determinada acción.*

- ***Salario Emocional:*** *El salario emocional, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el servidor público puede obtener de la entidad y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional. Los parámetros dictados por las normas vigentes en la materia ya no tienen suficiente con el salario económico; se dispone la necesidad además de ser recompensados con otro tipo de retribución que les ayude a conciliar la vida profesional y familiar. Junto con la lógica retribución económica, el salario emocional es una de las herramientas que puede utilizar la entidad para mejorar la motivación, la implicación y el grado de compromiso de sus empleados; además de ser un elemento de gran ayuda para reducir el absentismo laboral y la baja productividad.*

- ***Salud Mental:*** *La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para*

transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

- ***Salud**: Es el estado general de un organismo vivo, en tanto ejecuta sus funciones vitales de una forma eficiente, lo cual le permite desenvolverse adecuadamente en su entorno.*

- ***Servidor público:** A los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.*

10. RESPONSABLE DEL PLAN

Los servidores públicos responsables por la planificación, ejecución y monitoreo del Plan Anual de Vacantes son:

Nombre completo:	***Yaneth Raigoza Acuña***
Cargo:	***Subdirector de Talento Humano***
Dependencia:	***Subdirección de Talento Humano***
Nombre completo:	***Rosa Delia Godoy Rincón***
Cargo:	***Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar***
Dependencia:	***Subdirección del Talento Humano***
Nombre completo:	***Nelsy Lorena Fonseca Torres***
Cargo:	***Coordinadora Grupo Actividad física para la salud, deporte y Recreación***
Dependencia:	***Subdirección del Talento Humano***
Nombre completo:	***Diana Marcela Arévalo Ruiz***
Cargo:	***Coordinadora Grupo Salud y Seguridad en el Trabajo***
Dependencia:	***Subdirección del Talento Humano***

El presente Plan fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión del 29 de enero de 2024.

Transporte