

		PLAN DE ACCIÓN						BIENESTAR E INCENTIVOS (RUTA DE LA FELICIDAD)											
OBJETIVO:		Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programa que fomenten el desarrollo integral.																	
FECHA FORMULACIÓN		21 DE ENERO DE 2021 Versión 2: 8 de abril de 2021 Versión 3: 25 de junio de 2021		PROCESO:		Gestión del Talento Humano		ÁREA:		Subgerencia Administrativa y Financiera - Coordinación de Gestión de Recursos Humanos y Físicos		RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO				Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera - Coordinación de Recursos Humanos y Físicos			
(ESTRATEGIA) PROGRAMAS / PROYECTOS	INICIATIVA TÁCTICA ESTRATÉGICA (ACTIVIDAD)	EJE	TAREA	RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR O PRODUCTO	META	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	PONDERACIÓN DEL INDICADOR	CRONOGRAMA DE TRABAJO DE LA TAREA				INFORME DE AVANCE Y CUMPLIMIENTO FECHA: 30 de septiembre de 2021.						
									1	2	3	4	AVANCE (%)	RESULTADO	OBSERVACION				
Mejoramiento de la calidad de vida laboral	Fortalecer la implementación de la estrategia integral de la ruta de la felicidad	Planeación	Levantar el diagnóstico de necesidades de actividades de bienestar con grupos interés Copasst, comité de convivencia, brigada y sindicato) y jefes de área y teniendo en cuenta la última medición de ambiente laboral, la última de riesgo psicosocial y el diagnóstico de cultura organizacional	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Diagnóstico de las necesidades de actividades de bienestar	1	Anual	1,0%							100%	1%	En el mes de abril de 2021 se consolidó el diagnóstico de necesidades y expectativas de la ruta de la felicidad, a partir del grupo focal realizado. https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1CWZGaOWuTVIYXZUNuZ-JkHmQnbfmb2		
			Definir el Plan de la ruta de la felicidad con base en el diagnóstico	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Plan de la ruta de la felicidad	1	Anual	0,5%								100%	1%	En el mes de enero se presenta plan de trabajo para el 2021 el cual su aprobado por la Subgerente Administrativa. https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1VzB1evqJwUA9NIPpdyuzJhXNCEO9x7	
			Socializar del plan de trabajo con Comité de Gerencia y realizar ajustes resultantes	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Plan de la ruta de la felicidad ajustado y aprobado	1	Anual	0,5%									100%	1%	Se presento plan de trabajo para el 2021, de acuerdo a las necesidades identificadas en el año anterior. https://drive.google.com/file/d/1-qlGFyHK74TbSpU6_fxIn0ppoJGbzF-T/view?usp=sharing
			Generar listado de beneficiarios de las actividades de bienestar desarrolladas durante la vigencia, incluyendo los familiares	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Listado de beneficiarios de las actividades de bienestar actualizado	9	Mensual	1,0%									56,0%	0,6%	Se realiza mensualmente la relacion de funcionarios y beneficiarios de las actividades programadas. https://docs.google.com/spreadsheets/d/1T2MvempiC9kDlImFn5myt9AOiH-WkTjs8IB61QsJcJUGE/edit#gid=966279105
			Gestionar actividades recreativas, deportivas y/o culturales	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Total de servidores participante a cada actividad/ total de servidores inscritos	80%	Trimestral	3,0%									25,0%	1%	Para los mes de junio, julio agosto y septiembre se gestionó la inscripción a diferentes cursos ofrecidos por compensar, dirigidos a los colaboradores de la entidad. De igual manera se plantea la realización de torneos recreativos. https://drive.google.com/file/d/1h2sYKkdcqMlbecSL-Q6ix5KnrZMKx3m/view?usp=sharing
			Gestionar desarrollo de cursos complementarios o de formación (Taller de cocina gourmet, talleres de formación artesanal y familia)	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Total de servidores participante a cada actividad/ total de servidores inscritos	80%	Cuatrimestral	3,0%									66,7%	2%	Para los meses de mayo y junio se llevaron a cabo clases de cocina dirigidas por la colaboradora de la entidad maria teresa cardona, enfocadas en la preparación de diferentes recetas. https://drive.google.com/file/d/1ZqrXllqAPQKBPcN1QUd4hZ-OUP6Swev-/view?usp=sharing https://drive.google.com/file/d/1xYz57CvLT1FU2o_n02orfgrwQGMcQdM4/view?usp=sharing

<p>Gestionar celebración para el día del servidor público</p>	<p>Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos</p>	<p>Total de servidores beneficiados/total de servidores inscritos</p>	<p>80%</p>	<p>Anual</p>	<p>2,5%</p>	<p>100,0%</p>	<p>3%</p>	<p>Para la celebración del día del servidor público, se elaboraron diferentes piezas y video referente a la conmemoración de este día. De igual manera se gestionó la realización del concurso "me siento orgulloso de ser un servidor público" el cual no fue realizado por falta de participación de los colaboradores de la entidad.</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1-HyeRTdvRBexIO8_jcD8vbu1oYDFNn/view?usp=sharing</p>
<p>Ajustar el procedimiento PRI-FOP-013 y realizar las acciones de gestión del cambio que así lo requieran</p>	<p>Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos</p>	<p>Procedimiento actualizado. Acciones realizadas</p>	<p>1</p>	<p>Anual</p>	<p>2,5%</p>	<p>70,0%</p>	<p>2%</p>	<p>En el segundo trimestre se adelantó la revisión del procedimiento de gestión del cambio con la Oficina Asesora de Planeación e Información. En la última reunión se decidió incluir al proceso de TIC's para complementar su revisión.</p>
<p>Diseñar propuesta para incentivos pecuniarios a mejores proyectos</p>	<p>Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos</p>	<p>Propuesta presentada</p>	<p>1</p>	<p>Anual</p>	<p>2,5%</p>	<p>0%</p>	<p>0%</p>	
<p>Elaborar campaña para el retorno laboral saludable</p>	<p>Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos</p>	<p>Numero de campañas</p>	<p>1</p>	<p>Anual</p>	<p>2,5%</p>	<p>100,0%</p>	<p>3%</p>	<p>Desde la administración se realizó la proyección de circulares informativas sobre el retorno al trabajo presencial, adicionalmente se realizó una capacitación relacionada con el tema.</p>
<p>Desarrollar actividades de promoción de lectura en familia</p>	<p>Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos</p>	<p>Actividades de promoción de lectura desarrolladas</p>	<p>2</p>	<p>Semestral</p>	<p>2,5%</p>	<p>30,0%</p>	<p>1%</p>	<p>Para el mes de julio se realiza la convocatoria a la actividad "Yo recomiendo" un espacio en donde los funcionario puede recomendar literatura.</p> <p>https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1do-pga-EGWxFmrOwbE03aJOSobb1p3SL</p>
<p>Realizar reconocimiento virtual por cumplimiento de años de servicio</p>	<p>Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos</p>	<p>Funcionarios con reconocimientos realizados</p>	<p>100%</p>	<p>Mensual</p>	<p>2,5%</p>	<p>52%</p>	<p>1%</p>	<p>Desde los meses de marzo -septiembre se han venido enviando a los funcionarios tarjetas de felicitación por reconocimiento de años cumplidos de servicio.</p> <p>https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1DHgUWICAWWgp3AFfJfCrdaQvm-wveWX</p>
<p>Realizar vacaciones recreativas</p>	<p>Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos</p>	<p>Vacaciones recreativas realizadas</p>	<p>1</p>	<p>Anual</p>	<p>2,5%</p>	<p>0%</p>	<p>0%</p>	
<p>Diseñar la estrategia de salario emocional por puntos para el trabajo en casa</p>	<p>Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos</p>	<p>Estrategia de salario emocional por puntos para el trabajo en casa aprobada</p>	<p>1</p>	<p>Anual</p>	<p>2,5%</p>	<p>50%</p>	<p>1%</p>	<p>En el mes de marzo se realiza el diseño de la estrategia para la redención del salario emocional. Se encuentra en ajustes para ser presentado y aprobado por la dirección.</p> <p>https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1JcyEwXjFatko8x4f0f3N9t0hC3hcXt9</p>
<p>Socializar la metodología de salario emocional por puntos</p>	<p>Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos</p>	<p>Metodología socializada</p>	<p>1</p>	<p>Anual</p>	<p>2,5%</p>	<p>25%</p>	<p>1%</p>	<p>Se realizó video introductorio a la metodología de salario emocional planteada previamente, para su respectiva socialización con los colaboradores pertinentes de la entidad (se encuentra a la espera de su aprobación)</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1wg2MeK7Y8CzyZmgej8eYlzoed7ADY2K/view?usp=sharing</p>
<p>Gestionar salario Emocional</p>	<p>Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos</p>	<p>Informe de salario emocional gestionado</p>	<p>3</p>	<p>Cuatrimestral</p>	<p>2,5%</p>	<p>33%</p>	<p>1%</p>	<p>Mediante circular 348 de 2021 se gestiona un día de descanso compensado por cumpleaños incluido dentro de los incentivos por salario emocional.</p> <p>https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1nwSHL-FuQeaF4W0YipMYFWDdL7F50m8M</p>
<p>Gestionar actividad encaminadas al fortalecimiento de los lazos de compañerismo</p>	<p>Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos</p>	<p>Actividad de fortalecimiento de lazos realizada</p>	<p>2</p>	<p>Semestral</p>	<p>2,5%</p>	<p>0%</p>	<p>0%</p>	<p>Para la gestión de actividades encaminadas al fortalecimiento de lazos de compañerismo se planteó la gestión de la actividad en conmemoración para el día del servidor público.</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1-HyeRTdvRBexIO8_jcD8vbu1oYDFNn/view?usp=sharing</p>

Mejoramiento de la calidad de vida laboral	Fortalecer la implementación de la estrategia integral de la ruta de la felicidad	Eje 2: Salud Mental	Realizar campañas de promoción para el uso de la bicicleta al retorno al trabajo presencial	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Campañas realizadas	1	Anual	2,5%												20,0%	1%	Durante los meses de junio y agosto mediante piezas comunicativas por la intranet, se realizo campaña para el uso de la bicicleta. https://drive.google.com/drive/u/0/folders/11vRLW_oCxB-uCvOzU971_FJiCkTwyk			
			Realizar acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental"Tomemonos un cafecito"	Coordinadora Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	% de funcionarios participantes de la Actividad	80%	Mensual	2,5%														73%	2%	Durante los meses de enero - septiembre se na desarrollado esta actividad, la cual tiene como objetivo realizar seguimiento del estado emocional y de salud de los funcionarios de la entidad. Dicha actividad está en cabeza de Sandra Vargas, Coordinadora de Recursos Humanos y Físicos. Nota: Las evidencias de esta actividad no se cargan en el plan de acción por cuanto se encuentra clasificada como confidencial y reposa en los archivos de la Coordinación de Recursos Humanos	
			Capacitar sobre manejo del estrés y control de la ansiedad	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	número de funcionarios capacitados/número total de funcionarios	70%	Anual	2,5%															25,0%	1%	Tomando como base el retorno a la presencialidad y sabiendo que este proceso generó en los funcionarios varios interrogantes, strees y ansiedad, se realizó en el mes de agosto con el apoyo de la ARL positiva la capacitación "Preparate emocionalmente, para la presencialidad" https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1764tpawv3NvlzP3eC53g8DOPermZQHOL
			Realizar informe de orientación por salud mental a los funcionarios	Coordinadora Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Total de servidores públicos identificados / total funcionarios de la entidad	70%	Anual	2,5%															100,0%	3%	Se realiza seguimiento a cuatro (4) funcionarios que manifestaron o fueron diagnosticados con problemas de salud mental, a fin de establecer acciones par mitigar este riesgo.Esta actividad es realizada por Sandra Vargas, Coordinadora de Recursos Humanos y Físicos. Nota: Las evidencias de esta actividad no se cargan en el plan de acción por cuanto se encuentra clasificada como confidencial y reposa en los archivos de la Coordinación de Recursos Humanos
			Diseñar y realizar campañas de sensibilización para la promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Numero de campañas realizadas	1	Anual	2,5%																0%	
Mejoramiento de la calidad de vida laboral	Fortalecer la implementación de la estrategia integral de la ruta de la felicidad	Eje 3: Convivencia social	Realizar campañas de sensibilización entorno a la población indígena artesanal	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Numero de campañas realizadas	1	Anual	2,5%													100,0%	3%	Para el mes de agosto se socializo mediante el correo institucional una pieza acompañada de un video relacionado con la población indígena artesanal colombiana, adicionalmente dicho material socializado busco hacer un homenaje, resaltando la importancia de estas comunidades para la entidad. https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1gl3g11Wdn6xXcQDknbGcbJVNGVXQHWG		
			Elaborar propuesta para para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales (para el año 2022)	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Propuesta presentada	1	Anual	2,5%																0%	
			Elaborar diagnóstico de cultura inclusiva dentro de las entidad	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Diagnóstico elaborado	1	Anual	2,5%																0%	
Mejoramiento de la calidad de vida laboral	Fortalecer la implementación de la estrategia integral de la ruta de la felicidad	Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Levantar el protocolo en caso de abuso sexual y laboral	Coordinadora Subgerencia Administrativa y Financiera- Coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicas	Protocolo de abuso sexual y laboral establecido	1	Anual	2,5%													100,0%	3%	Se cuenta con el procedimiento actualizado y codificado		
			Generar informe de las actividades que se realizaron en colaboración de compensar	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Informe elaborado	1	Anual	2,5%																0%	
			Gestionar capacitaciones de los funcionarios en herramientas digitales referentes su rol, analíticas y protección de datos enfocadas a bienestar	Profesional Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Total de servidores públicos capacitados / total funcionarios de la entidad	80%	Anual	2,5%																	0%

